

 INAMU

08.02.01/1-04731 c.1

**CENTRO NACIONAL PARA EL DESARROLLO  
DE LA MUJER Y LA FAMILIA**

**INFORME FINAL DEL DIAGNOSTICO  
DE LAS OFICINAS GUBERNAMENTALES DE  
SUB-REGIONES DE CENTRO AMERICA,  
MEXICO Y EL CARIBE**

**1992**

**CENTRO NACIONAL PARA EL DESARROLLO  
DE LA MUJER Y LA FAMILIA**

**INFORME FINAL DEL DIAGNOSTICO  
DE LAS OFICINAS GUBERNAMENTALES DE  
SUB-REGIONES DE CENTRO AMERICA,  
MEXICO Y EL CARIBE**

**1992**

**CENTRO NACIONAL PARA EL DESARROLLO  
DE LA MUJER Y LA FAMILIA**

**INFORME FINAL DEL DIAGNOSTICO  
DE LAS OFICINAS GUBERNAMENTALES DE  
SUB-REGIONES DE CENTRO AMERICA,  
MEXICO Y EL CARIBE**

**1992**

## INTRODUCCION

El presente constituye el "Diagnóstico de las Oficinas Gubernamentales de la mujer en la Sub-región de Centro América, México y el Caribe, el cual tiene por objetivo.

" Plantear líneas de acción comunes tendientes a un mayor impacto social entre las diferentes oficinas de la mujer en los países que conforman la sub-región, sobre la base de la recolección, sistematización y análisis de la información recopilada."

Para cumplir con lo anterior, el documento se ha estructurado en ocho tópicos, los que se identificaron a partir del proceso de formación de la red y de las reuniones de responsables de las oficinas de la mujer. Estos son:

- 1- Características generales de las oficinas
- 2- Presupuesto
- 3- Organización y administración
- 4- Población meta
- 5- Cooperación internacional
- 6- Capacitación
- 7- Relaciones Externas
- 8- Logros y limitaciones

## METODOLOGIA

Este documento se elaboró a partir de los formularios aplicados durante la Primera Reunión de la Sub-región de Centro América, México y el Caribe, celebrada en San José, Costa Rica los días 13 - 14 y 15 de noviembre de 1991. El cual se complementó con el perfil o autodiagnóstico elaborado por cada una de las oficinas para el mismo evento.

La información obtenida corresponde a los diez países que la conforman, excluyendo Haití dada la coyuntura política por la cual éste atraviesa.

Estos son: Guatemala, Honduras, El Salvador, Nicaragua, Costa Rica, Panamá, Belice, República Dominicana, Cuba y México.

Como nota aclaratoria debe mencionarse que en los cuadros 14, 15, 16, 17 y 18, la suma del total corresponde al número de respuestas obtenidas y no al número de oficinas, ya que cada oficina respondió más de una opción.

## **ANTECEDENTES**

El diagnóstico que aquí se presenta se enmarca dentro del Programa Regional Capacitación de la Mujer para el Desarrollo (P.R.C.M.D) impulsado por la Oficina Regional de Unicef para América Latina y el Caribe, el cual tiene como uno de sus objetivos el contribuir al fortalecimiento de los programas y proyectos que las oficinas de U.N.I.C.E.F apoyan en los respectivos países así como promover y dar asistencia técnica y financiera para acciones regionales y subregionales.

Este programa contempla el proyecto regional denominado "Oficinas de la Mujer" cuya meta es el establecimiento de una Red de Oficinas para América Latina y el Caribe.

Como una de las acciones de este proyecto, se realiza en México durante el mes de octubre de 1990, el Seminario - Taller con Oficinas de la Mujer de América Latina y el Caribe.

En dicho encuentro, se pone de manifiesto la necesidad de trascender los esfuerzos locales hacia un esfuerzo conjunto, en donde las oficinas locales dispongan de un mecanismo de orden regional que desde el sector público desarrolle acciones de asesoría, catalización de recursos, promoción de políticas, con capacidad de representación ante eventos internacionales y ante las diferentes agencias de cooperación.

Se plantea así la creación de una red internacional informativa sobre las oficinas de asuntos de la mujer e impulsar el establecimiento de redes a nivel nacional en cada país miembro, con asistencia de organismos internacionales.

Con el fin de hacer operativa la red, se propone la creación de una coordinación general, para lo cual se nombra a México y dos sub-regionales, nombrándose a Ecuador como coordinador de la Sub-región Andina y Cono Sur y a Costa Rica como coordinador de la Sub-región de Centroamérica y el Caribe.

Esta última coordinación recae específicamente sobre la dirección ejecutiva del Centro Nacional para el Desarrollo de la Mujer y la Familia, - Licenciada Mary Albán López - y es dentro del plan de Acción de esta coordinación que se plantea como uno de sus componentes básicos, el diagnóstico de las oficinas Gubernamentales que a continuación se presenta.

## I- CARACTERISTICAS GENERALES DE LAS OFICINAS DE LAS MUJER.

1- Oficinas que conforman la red sub-regional.

Las 10 oficinas que conforman la sub-región. Son las siguientes:

- 1 - Departamento para los Asuntos de la Mujer, (Belice).
- 2 - Centro Nacional para el Desarrollo de la Mujer y la Familia, (Costa Rica).
- 3 - Federación de Mujeres Cubanas, (Cuba).
- 4 - Oficina de la Mujer, (El Salvador).
- 5 - Oficina Nacional de la Mujer, (Guatemala).
- 6 - Comisión de la Mujer, (Honduras).
- 7 - Programa Nacional Mujeres en Solidaridad, (México).
- 8 - Instituto Nicaragüense de la Mujer, (Nicaragua).
- 9 - Dirección General de Bienestar Social, (Panamá).
- 10 - Dirección General de Promoción de la Mujer, (República Dominicana).



## 2- PAPEL INSTITUCIONAL DE LAS OFICINAS.

El papel de las oficinas de la mujer ha sido causa de discusión y de reflexión, en tanto para algunas la función de la oficina debe ser de carácter rector y normativa y no de ejecución.

Los resultados demuestran que el 90% de las oficinas asumen entre otras funciones papeles de ejecución y dentro de este porcentaje, el 30% se dedica exclusivamente a ejecutar políticas y programas, (que corresponde a las oficinas de Belice, Panamá y El Salvador), el 10% que corresponde a la oficina de México tiene únicamente carácter normativo. (Ver cuadro No.1 ).

CUADRO No.1

PAPEL INSTITUCIONAL DE LAS OFICINAS POR PAIS.

PAIS	CARACTER
.República Dominicana	Normativa- Asignador de Recursos. Ejecutor.
.El Salvador	Ejecutor.
.Cuba	Normativo- Asignador de Recursos Ejecutor.
.Panamá	Ejecutor.
.Nicaragua	Normativo- Asignador de Recursos Ejecutor.
.Belice	Ejecutor.
.Honduras	Normativa- Ejecutor- Legislativo.
.México	Normativo.
.Guatemala	Normativo- Ejecutor- Coordinador Rector.
.Costa Rica	Rector- Ejecutor.

Con respecto a la capacidad de las oficinas, de definir políticas y líneas generales orientadas al logro del desarrollo equitativo de la mujer, se obtuvo que el 80% de éstas consideran que están en capacidad de definir políticas, el 20% que corresponde a las oficinas cuyo carácter es solamente ejecutor, consideran que no están en capacidad de definir políticas. Lo cual podría explicarse a partir de su carácter institucional.

### 3- UBICACIÓN DE LAS OFICINAS DENTRO DEL APARATO ESTATAL:

La ubicación de las oficinas de la Mujer dentro del aparato Estatal es un elemento de suma importancia, ya que de esto depende la capacidad de las oficinas de incidir en los procesos de toma de decisiones referentes a la mujer, tanto en el plano institucional como en el plano Nacional e Internacional.

De su ubicación deriva su jerarquía, su capacidad de convocatoria, el acceso y control de recursos técnicos y financieros.

A este respecto, el cuadro No. 2 muestra que 70% de las oficinas están ubicadas dentro de ministerios.

Una oficina está adscrita a la Oficina de la Presidencia, una Oficina está adscrita al Congreso Nacional. Una de ellas tiene carácter especial, la que corresponde a la Federación de Mujeres Cubanas.

CUADRO No2  
 UBICACION DE LAS OFICINAS  
 DENTRO DEL APARATO ESTATAL

UBICACION	Nº	%
TOTAL	10	100%
MINISTERIOS	7	0.70
OFICINA DE LA PRESIDENCIA	1	0.10
CONGRESO NACIONAL	1	0.10
OTRA (FEDERACION)	1	0.10

El cuadro No.3 muestra los ministerios en que están ubicadas las oficinas, a saber; Cultura Juventud y Deportes, Educación, Secretaría de Estado de la presidencia, Secretaría de Programas y Presupuesto, Trabajo y Previsión Social y Desarrollo Social.

Lo anterior permite demostrar que el 70 % de ellas se ubican en los ministerios relacionados con el área social, considerándose así la problemática de la mujer fundamentalmente dentro del sector social.

CUADRO No.3  
 MINISTERIOS EN QUE SE UBICAN LAS  
 OFICINAS DE LA MUJER

MINISTERIO	No.	%
TOTAL	7	100%
CULTURA	2	0.29
DESARROLLO SOCIAL	1	0.14
EDUCACION	1	0.14
TRABAJO Y PREVISION SOCIAL	1	0.14
SECRETARIA DE ESTADO DE LA PRESIDENCIA	1	0.14
SECRETARIA DE PROGRESO Y PRESUPUESTO.	1	0.14

#### 4- NIVEL ADMINISTRATIVO DE LAS OFICINAS DE LA MUJER

El nivel administrativo, al igual que la ubicación de la oficina dentro del aparato estatal, son factores determinantes en su capacidad operativa.

El cuadro No.4 muestra que el 40% de las oficinas corresponden a direcciones generales y de área, como lo son los casos de República Dominicana, Nicaragua, Cuba y México. Estas dos últimas asumen características particulares las que se detallarán posteriormente.

La oficina de Belice corresponde a división o departamento. La oficina en el Salvador tiene un nivel de sección o unidad. La oficina de Honduras corresponde a una Comisión permanente dentro del Congreso Nacional. La oficina en Guatemala está adscrita a la Dirección de prevención Social, sin independencia funcional, administrativa, ni presupuestaria. En Costa Rica, la oficina constituye un órgano adscrito al Ministerio de Cultura Juventud y Deportes, con independencia Jurídica y patrimonio independiente. Por su parte Panamá presenta características especiales, en tanto no tiene discriminación y al no existir una oficina específica para la mujer.

Por considerarse oficinas con características especiales dada su ubicación dentro del aparato estatal y su nivel administrativo, se desarrolla a continuación los casos de panamá, Cuba y México.

### PANAMA

En este país los programas específicos para la mujer los desarrolla la Dirección General de Bienestar Social, adscrita al Ministerio de trabajo y Bienestar Social.

Esto por cuanto en 1990, la Dirección Nacional del Niño y la Familia, en la que se ubicaba la Oficina de la Mujer, se reestructura y pasa a ser Dirección General de Bienestar Social, debido a los problemas presupuestarios por los que ésta atraviesa.

El no tener discriminación específica, incide en la capacidad de definición de sus políticas y programas, así como en la obtención del apoyo institucional necesario para lograr un mayor impacto social.



## CUBA

El caso de Cuba asume características bastante particulares en tanto el Organismo Nacional encargado de desarrollar las políticas y programas orientados hacia la mujer, lo constituye La Federación de Mujeres Cubanas, cuyas características difieren de los demás entes existentes en América Latina, dadas las particularidades de su sistema político-social.

La Federación de Mujeres Cubanas, es una organización con una amplia base social (más de tres millones de mujeres) con un carácter no gubernamental, dotada de la autoridad que le permite tener ingerencia directa en los procesos de toma de decisión de gobierno.

La Federación tiene su representación en el Consejo de Estado que es el organismo máximo del Gobierno, encargado de formular políticas y legislar.

Dentro de la estructura interna de la Federación el organismo encargado de dictar las políticas hacia la mujer, es el Comité Nacional, en donde están representados todos los sectores de mujeres: Ministerios, Partidos, Sindicatos y otras organizaciones sociales, responsables de los quehaceres domésticos, obreras, profesionales, campesinas, intelectuales y científicas.

#### MEXICO

El caso de México es particular en tanto si bien no existe una Oficina de la Mujer, la respuesta a la demanda y reclamo social de las mujeres en extrema pobreza lo asume el Programa Nacional Mujeres en Solidaridad el cual se instrumenta a partir de las políticas del Programa Nacional de Solidaridad.

Se parte del análisis del trabajo cotidiano de las mujeres indígenas, campesinas y colonas, así como las condiciones de pobreza extrema en que lo realizan para definir y diseñar acciones de desarrollo comunitario y de la nación en su conjunto.

CUADRO No.4  
 NIVEL ADMINISTRATIVO DE LAS OFICINAS  
 DE LA SUB-REGION

UBICACION	No.	%
TOTAL	10	100%
Dirección	4	0.40
División o Departamento	1	0.10
Sección o Unidad	1	0.10
No tiene discriminación	1	0.10
Federación	1	0.10
Comisión Permanente	1	0.10
Oficina adscrita a la Dirección de Prev. Social	1	0.10

El cuadro No.5 incluye una especificación del papel institucional, nivel administrativo y ubicación de las oficinas por país.

CUADRO No.5

PAPEL INSTITUCIONAL, NIVEL ADMINISTRATIVO Y UBICACION DE LAS  
OFICINAS DENTRO DEL APARATO ESTATAL DE LAS OFICINAS  
DE LA SUBREGION

PAIS	PAPEL INST.	UBICACION APA. ESTATAL	NIVEL ADMINIST.
GUATEMALA	NORMATIVO EJECUCION RECTOR	MINIST. DE TRABAJO Y PREV. SOCIAL	-----
HONDURAS	NORMATIVO EJECUCION LEGISLATIVO	CONGRESO NAC.	COMISION PERMANENTE
EL SALVADOR	EJECUTOR	MINIST. DE EDUCACION.	SECCION UNIDAD
NICARAGUA	NORMATIVO ASIGNA RECURSOS EJECUTOR	OFIC. DE LA PRESIDENCIA	DIRECCION GENERAL
COSTA RICA	RECTOR-EJECUTOR	MINISTERIO DE CULTURA	INSTITUCION AUTONOMA
PANAMA	EJECUCION	MINIST. DE TRABAJO Y BIE. SOCIAL	NO TIENE DISCRIMINA CION
BELICE	EJECUCION	MINIST. DE DES. SOCIAL	DIVISION O DPTO.
REP. DOMINICANA	NORMATIVO ASIGNA RECURSOS EJECUCION	SECRETARIA DE ESTADO DE LA PRESIDENCIA	DIRECCION GENERAL
CUBA	NORMATIVO ASIGNA RECURSOS EJECUCION	CONSEJO DE ESTADO	FEDERACION
MEXICO	NORMATIVO	PROGRAMA NAC. MUJERES EN SOLIDARIDAD	DIRECCION DE AREA

## 5- ORIGEN DE LAS OFICINAS

El cuadro No.6 muestra que el 30% de las oficinas de la mujer fueron creadas por legislación, 30% por decreto presidencial y otro 30% por resolución institucional. El 10% que no aplica corresponde al caso de Panamá en que aún no ha sido creada la Oficina de la Mujer.

La creación de la oficinas por legislación, provee a éstas de mayor autonomía, permanencia y estabilidad ante cambios gubernamentales y capacidad de constituirse en un ente rector de las políticas de la mujer, en cuanto a su capacidad de convocatoria y legitimidad.

CUADRO No.6  
ORIGEN DE LAS OFICINAS DE LA MUJER 1991

MECANISMO	No.	%
TOTAL	10	100%
LEGISLACION	3	0.30
DECRETO PRESIDENCIAL	3	0.30
RESOLUCION INSTITUCIONAL	3	0.30
NO APLICA	1	0.10

La inexistencia de una base legal que respalde el funcionamiento de las oficinas conlleva a serias limitaciones de orden técnico y administrativo.

Así ... "la creación de las Oficinas por vías diferentes a la legislativa conlleva a varios riesgos.

El más común es el de inestabilidad al estar sujetas a continuos cambios de ubicación dentro la institución a la cual están adscritas o a traslados a otras instituciones, dependiendo en muchos casos de criterios ajenos a ellas", o bien que "... su nivel administrativo sea modificado como parte de procesos de reestructuración institucional, caso bien conocido en las administraciones públicas de la región."<sup>1</sup>

#### **6- TIEMPO DE FUNCIONAMIENTO DE LAS OFICINAS DE LA MUJER:**

Como puede observarse en el cuadro No.7 las oficinas de la mujer llevan entre menos de 1 año y 17 años de funcionamiento exceptuando el caso de la Federación de Mujeres Cubanas, que cuenta con 31 años.

La Oficina más reciente es la Comisión de la Mujer de Honduras y la más antigua es el Centro Nacional para el Desarrollo de la Mujer y la Familia, de Costa Rica.

---

<sup>1</sup> UNICEF. PRCMD. Autodiagnóstico de las Oficinas de la Mujer. México, oct. 1990, pág.9.

---

El 40% de las Oficinas tienen más de 10 años funcionando, solamente el 10% tiene menos de un año de funcionamiento, el 20% tiene entre uno y tres años, 20% tiene entre cuatro y seis años, mientras que otro 10% lleva entre siete y nueve años.

Para una mayor claridad se presenta el tiempo de funcionamiento en cada una de las oficinas que conforman la sub-región.

CUADRO No.7  
 TIEMPO DE FUNCIONAMIENTO DE LAS OFICINAS QUE  
 CONFORMAN LA SUBREGION (AÑOS)

PAIS	tiempo de funcionamiento
CUBA	31
COSTA RICA	17
GUATEMALA	10
BELICE	10
EL SALVADOR	8
REP. DOMINICANA	5
NICARAGUA	4
MEXICO	2
PANAMA	1
HONDURAS	1

## 7- OBJETIVOS DE LAS OFICINAS

Dada la gran variedad, de objetivos señalados, fue necesario seleccionar los más representativos. Los mismos se presentan a continuación:

- a) Contribuir a la definición y ejecución de políticas gubernamentales que conlleven al desarrollo integral de la mujer.
- b) Promover programas y proyectos que garanticen mejorar el nivel de vida de la mujer en sus sociedades.
- c) Coordinar y promover programas de capacitación con una visión de género.
- d) Realizar investigaciones sobre la problemática de la mujer que orienten las acciones a seguir.



- e) Divulgar e informar tanto a los círculos decisorios gubernamentales y no gubernamentales como a la población en general, la problemática de la mujer desde un enfoque de género.
- f) Elevar la conciencia de la mujer sobre la importancia de su papel en la sociedad.
- g) Asesorar a los organismos e instituciones del Estado en el desarrollo de políticas hacia la mujer.
- h) Velar por el cumplimiento de los Convenios y Tratados Internacionales.
- i) Mejorar la calidad de vida de la mujer incorporándola a los procesos productivos en condiciones más equitativas.
- j) Revisar, modificar, ampliar y supervisar el cumplimiento de la legislación existente en materia de la defensa de los derechos de la mujer que apunten en su desarrollo integral.

- k) Contribuir con la eliminación progresiva de los estereotipos sexuales presentes en los textos escolares y en las cartillas de alfabetización.
  
- l) Lograr la incorporación del enfoque de género en la planificación de la política social del Estado y en la planificación sectorial nacional.
  
- m) Incentivar la participación de la mujer en la vida política de la población.
  
- n) Apoyar los esfuerzos que las organizaciones estatales y organismos no gubernamentales, realizan en foros de la mujer.

## 8- FUNCIONES DE LAS OFICINAS.

Cada oficina presenta una serie de funciones asumidas para el logro de sus objetivos y metas.

Para una mayor claridad, estas se han agrupado de acuerdo a su competencia, presentándose así las más relevantes.

- a- Coordinar y dirigir el movimiento feminista del país.
- b- Promover la organización de las mujeres.
- c- Propiciar el estudio e investigación de problemas concretos que atañen a la mujer.
- d- Capacitar a los grupos femeninos en función de su desarrollo integral.
- e- Emitir los lineamientos normativos y metodológicos para la operacionalización de las políticas a nivel nacional.
- f- Evaluar los programas y proyectos desarrollados por las instancias competentes en materia de género.

- g- Asesorar a los organismos e instituciones del Estado en el diseño y adopción de políticas hacia la mujer.
- h- Planificar y desarrollar proyectos de capacitación y productivos dirigidos a fortalecer el liderazgo de las mujeres de base.
- i- Brindar asesoría legal y técnica a los grupos organizados de mujeres que desarrollan proyectos productivos y de capacitación.
- j- Divulgar los resultados de las investigaciones y toda aquella información que se relacione con el papel de la mujer en la sociedad.

Como puede apreciarse las funciones son variadas, incluyendo la capacitación y educación como medios de promoción de la mujer orientados hacia el logro de su desarrollo integral, la investigación y divulgación sobre temas de interés para la mujer, el apoyo a proyectos productivos, tendiente a elevar el nivel de vida de los grupos destinatarios, la coordinación intra-e interinstitucional con miras a una mayor eficiencia y la

incorporación del enfoque de género en la planificación global, de forma que los gobiernos lo consideren al definir la política social y económica.

Aunque esta última función no es compartida por todas las oficinas lo cierto es que su ejercicio reviste de especial importancia en la labor de incorporar a la mujer a la dinámica económica y social de cada país, en igualdad de condiciones.

Los procesos de planificación en nuestros países han carecido del enfoque de género para definir las políticas globales, regionales, sectoriales y locales. Es por ello que es difícil lograr una armonía entre políticas y acciones micro que parten de un enfoque de género con los lineamientos y acciones globales que no solo omiten esta perspectiva, sino que la limitan, al no ofrecer respuestas claras y concretas a los problemas por los que la mujer atraviesa. De ahí la importancia de que los planes Nacionales de Desarrollo, consideren programas nacionales específicos para la mujer.

En síntesis el gran número de funciones que estas oficinas desempeñan, ponen en evidencia la incongruencia entre las funciones que se le asignan y el presupuesto destinado para llevarlas a cabo.

## 9- PROYECTOS DESARROLLADOS POR LAS OFICINAS

Los proyectos impulsados y desarrollados por las oficinas de la mujer son de diversa naturaleza y se derivan de las funciones anteriormente señaladas. A continuación se presentan algunos de los proyectos citados:

- 1- Proyecto de Reforma Legislativa: En donde se pretende eliminar del ordenamiento jurídico las leyes discriminatorias hacia la mujer y la formulación de nuevas normas que garanticen la igualdad real.
- 2- Eliminación de los estereotipos sexistas en textos escolares y cartillas de alfabetización. Este proyecto recientemente ha sido concluido en Costa Rica y se encuentra desarrollándose en el caso de GUATEMALA.
- 3- Propuesta de incorporación de la políticas de promoción de la mujer desde una perspectiva de género en la planificación nacional.

- 4- Propuesta de cambio de la Oficina de la Mujer a Instituto de la Mujer en el caso de Guatemala y en el caso de Costa Rica, proyecto de ley que plantea un cambio del Centro Nacional para el Desarrollo de la Mujer y la Familia al Instituto de la Mujer con el fin de imprimirle una mayor capacidad de gestión y una mayor incidencia en la toma de decisiones.
- 5- Programa de Atención Integral o la Mujer.
- 6- Proyecto de medio ambiente mujer y desarrollo.
- 7- Proyecto de Reforma Agraria.
- 8- Proyecto de Reforma a código penal, de familia, de trabajo.
- 9- Atención de Menores en la Calle.
- 10- Proyecto "Mercado Artesanal Permanente".
- 11- Proyecto Construcción y uso de estufas Solares.
- 12- Proyecto de Construcción de Ganaderías en Barrios Marginados.

A los anteriores proyectos se suman los que se ubican dentro de los programas más comúnmente desarrollados por las oficinas cuales son. Proyecto específicos de Investigación, capacitación, divulgación, proyección, evaluación y proyectos productivos.

## **II- PRESUPUESTO DE LAS OFICINAS**

### **1- CONTENIDO PRESUPUESTARIO PARA 1991**

Los datos sobre el presupuesto de las oficinas fueron quizá los más difíciles de obtener, por cuanto quienes llenaron los formularios tienen en su mayoría cargos de dirección y no cargos técnicos. Por esta razón, la información que aquí se presenta procede en lo fundamental del autodiagnóstico mencionado. Asimismo corresponde al periodo 1991, debido a que la información referente al año 1992 no fue suministrada.



CUADRO No.8

PRESUPUESTO DE LAS OFICINAS

US \$1991

PAIS	TOTAL PRESP.	GOBIERNO.	COOP. INT.	OTRO
TOTAL	6,217.690	1,062.687	155.003	5,000.000
CUBA	5,000.000 (1)	-----	-----	5,000.000
PANAMA	500.000 (2)	500.000	-----	-----
COSTA RICA	390.000	350.000	40.000	-----
BELICE	184.000	109.000	75.000	-----
REP. DOMINICANA	74.828 (3)	34.825	40.003	-----
NICARAGUA	60.000 (4)	60.000	-----	-----
EL SALVADOR	8862 (5)	8.862	-----	-----
MEXICO	NR			
HONDURAS	NR			
GUATEMALA	NR			

(1) Este monto corresponde a las contribuciones que realizan afiliadas a la organización, mediante cuota mensual de U.S. \$ 0.25 centavos. Asimismo esta oficina autofinancia parte de su presupuesto, através de fondos provenientes de la Editorial de la Mujer, de la venta de artículos artesanales y de cooperación internacional, la cual no es detallada por la oficina.

- (2) La Dirección Gral de Bienestar Social cuenta con un presupuesto anual de U.S. \$ 2220418 para desarrollar toda su programación. En cuanto al presupuesto destinado a desarrollar programas que benefician directamente a la mujer, como lo es el Programa de Centros de Orientación Infantil, se dispuso para el año 1991 de US \$50000000 dólares anuales.
- (3) Del total del presupuesto de la oficina, el 46.54% equivalente U.S.\$34825 dólares proviene del presupuesto Nacional consecuentemente el 53.46% equivalente a US \$4000 provino de UNICEF.
- (4) Los recursos del año 1991 provienen en su totalidad del presupuesto nacional, aunque para 1992 el presupuesto se incrementará a US \$185400 dólares proveniente de cooperación internacional para financiar algunos proyectos.
- (5) Los recursos de que dispone la oficina de la mujer forman parte del presupuesto global del Sub-programa Promoción Cultural, cuyo monto es de US \$ 88621, del cual el 10% es asignado a la oficina de la mujer, que corresponde a US \$8862.

La información concerniente a Honduras, Guatemala y México no fue contemplada dado la inexistencia de información tanto en el cuestionario, como en el autodiagnóstico respectivo.

Pese a que dentro del formulario fue considerada la distribución del presupuesto de las oficinas en gastos administrativos, de ejecución, fondo rotatorio y capacitación al personal, solamente una oficina respondió a esta pregunta, por lo que para efectos del presente documento, esta información debió ser omitida.

Por otra parte, la autonomía presupuestaria adquiere relevancia especialmente en el manejo administrativo y financiero de estas oficinas, no obstante, solamente el 40% de las oficinas gozan de esta, otro 40% no disfrutan de autonomía y el 20% restante no suministró esta información.

La ausencia de autonomía sobre el presupuesto oficial o sobre los fondos provenientes de otras fuentes, presenta dificultades de tipo operativo, particularmente en la definición de acciones y en el tiempo de realización de las mismas. En muchas ocasiones la demora en el desembolso de recursos provoca limitaciones en la operación de los proyectos.

Asimismo, la mayoría de las oficinas (70%) señalan como una de las mayores dificultades financieras la insuficiencia de recursos para la realización de su actividades y el desfase existente entre la gran cantidad de funciones asignadas y el escaso contenido económico para llevarlo a cabo.

De acuerdo con el cuadro No 7, el presupuesto de las oficinas para 1991 oscila entre los US. \$8862 de el Salvador. y los US \$5000000 de Cuba. Con un monto total para las 7 oficinas consideradas de US \$6217690.

## **2- ORIGEN DEL PRESUPUESTO**

El cuadro no 9 muestra que para el 30% de las oficinas, sus recursos provienen en su totalidad del gobierno, para otro 30% su presupuesto se deriva del presupuesto nacional y de cooperación internacional, el 10% obtiene sus recursos de autofinanciamiento y el 30% restante no respondió.

CUADRO No 9  
 ORIGEN DEL PRESUPUESTO  
 DE LAS OFICINAS DE LA MUJER

Origen	NO	%
TOTAL	10	100%
Gobierno	3	0.30
Gobierno-Coop. Intern.	3	0.30
Autofinanciamiento	1	0.10
NR	3	0.30

### III ASPECTOS ORGANIZATIVOS Y ADMINISTRATIVOS DE LAS OFICINAS

De acuerdo con la opinión de los representantes de las oficinas, estas desarrollan diversidad de programas, de investigación, educación, capacitación, divulgación y otros. La totalidad de éstas resaltó la coordinación entre los programas y la coherencia entre las acciones que se desarrollan.

En el acápite organizativo y administrativo se consideró como relevantes los aspectos de comunicación, administración de recursos humanos, métodos de trabajo utilizados, capacidad operativa, descentralización y área de acción de las oficinas.

#### 1- NIVELES DE COMUNICACION

El 100% de las oficinas cuenta con mecanismos o procedimientos para relacionarse con otras instituciones del Estado.

El 70% cuenta con mecanismos para relacionarse al interior de la institución a la cual está adscrita.

El 80% cuenta con mecanismos para relacionarse con organismos internacionales.

## **2- ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS**

Solamente el 40% de las oficinas cuenta con sistemas de administración de sus recursos humanos tales como reglamentos de trabajo, incentivos salariales, políticas de ascenso, promoción del personal y capacitación o adiestramiento.

El 90% de las oficinas utilizan manuales de procedimientos, principalmente técnicos, contables-financieros, administrativos y de puestos y funciones.

## **3- METODOS DE TRABAJO UTILIZADOS**

Dentro de los métodos e instrumentos de trabajo que permiten hacer una caracterización de los sistemas administrativos de las oficinas se consideraron los planes de trabajo, sistemas de información y los mecanismos e instrumentos de evaluación utilizados.

## **A- PLANES DE TRABAJO**

La totalidad de las oficinas utilizadas planes de trabajo para cumplir con los objetivos propuestos.

El 90% de las oficinas utiliza planes de trabajo anuales. El 10% restante utiliza únicamente planes trimestrales. Solamente una oficina utiliza planes anuales, semestrales y trimestrales para orientar su trabajo.

## **B- SISTEMAS DE INFORMACIÓN UTILIZADOS**

Los sistemas de información automatizados constituye hoy día el medio idóneo para el ahorro de tiempo y recursos. Su utilización permite cumplir con mayor eficacia y eficiencia los objetivos propuestos.

Sin embargo, solamente el 40% de las oficinas cuenta con sistemas de información automatizados.

De este 40%, la totalidad cuenta con más de un sistema automatizado. Siendo más utilizados los sistemas de documentación, contabilidad y planillas, Bases de datos, presupuesto y finanzas.



CUADRO No 10

SISTEMAS DE INFORMACION AUTOMATIZADOS UTILIZADOS EN  
LAS OFICINAS DE LA MUJER.

SISTEMA AUTOMATIZADO	NO	%
TOTAL	15	100
Documentación	4	0.27
Contabilidad y Planillas	3	0.20
Base de datos	3	0.20
Presupuesto y Finanzas	3	0.20
TEF <sup>(1)</sup>	2	0.13

<sup>(1)</sup> Transferencia electrónica de fondos.

El 90% de las oficinas consideran que los sistemas actuales no están de acuerdo con las necesidades de la oficina. El 10% restante que corresponde a la oficina de Nicaragua, considera que los sistemas actuales de que disponen están de acuerdo con las exigencias actuales de su oficina.

## **B.1- LIMITACIONES DE LOS SISTEMAS UTILIZADOS.**

Con respecto a las principales limitaciones de los sistemas automatizados, se obtuvo que para una de las oficinas el principal problema es la velocidad de respuesta, para una oficina lo son los sistemas desactualizados, mientras que para las otras dos los sistemas se ven limitados por la capacidad instalada y por el uso y manejo de éstos por parte del personal, factor que debe ser considerado en la definición de módulos de capacitación para solventar las necesidades de las oficinas.

Para la operación de los sistemas de información, el 100% de las oficinas cuenta con personal para su manejo, el 75% cuenta con personal para el montaje y el 50% cuenta con personal de dirección de los sistemas.

## **C- EVALUACIÓN**

La evaluación es, por excelencia, el instrumento a través del cual se obtiene la información necesaria para facilitar la toma de decisiones, pues permite emitir criterios sobre el financiamiento de los programas y proyectos desarrollados, el manejo de los recursos, los métodos de trabajo utilizados, la recuperación de experiencias que se consideren válidas para el

desarrollo de los proyectos, la reproducción de acciones, la interrupción de programas o proyectos y la modificación de líneas de acción.

Al respecto, se obtuvo que el 80% de las oficinas cuentan con instrumentos de evaluación, tales como fichas de control, formularios, memorias, entrevistas a destinatarios, reuniones, talleres e informes.

La periodicidad con que se evalúa depende de la oficina, ya que algunas evalúan anualmente, semestralmente o mensualmente, pero todos coinciden en que la evaluación es un proceso integral y continuo presente en todas las actividades que se desarrollan.

#### **4- CAPACIDAD OPERATIVA DE LAS OFICINAS DE LA MUJER**

La capacidad operativa de las oficinas varía significativamente de 3 a 52 funcionarios. Con un total de 75 funcionarios administrativos y de oficina y 120 funcionarios técnicos. Lo que significa que el 61% del personal de las oficinas es personal técnico. (Ver Cuadro No.11)

El personal administrativo varía de 1 a 20 y el personal técnico varía de 2 a 32 empleados. Solamente para el 30% de las oficinas que corresponden a Nicaragua, Cuba y Costa Rica el personal con que cuentan actualmente es suficiente. En consecuencia, para el 70% de éstas el personal con que cuentan es insuficiente para desempeñar la gran variedad de funciones que se le asignan.

Lo que es atribuible a las dificultades de orden financiero señaladas por las oficinas y a la escasez de recursos para contratación de personal calificado en la temática de género.

#### CUADRO No 11

##### CAPACIDAD OPERATIVA DE LAS OFICINAS DE LA MUJER

FUNCIONARIO	NO	%
TOTAL	195	100
TECNICOS	120	0.61
ADMINISTRATIVOS Y DE OFICINA	75	0.39

## 5- TIPO DE CONTRATACION DEL PERSONAL

El Cuadro No.12 muestra el tipo de contratación del personal de las oficinas, en donde el 74% del personal goza de plaza fija. Mientras que el personal contratado por servicios profesionales constituye el 26% lo cual podría deberse a la ya mencionada falta de recursos por parte de las oficinas.

Una de las limitaciones enfrentadas por las oficinas lo constituye el hecho de que el personal de planta depende administrativamente y salarialmente de otras instituciones.

A este respecto, se obtuvo que el 70% de las oficinas, cuenta con personal que depende administrativamente de otras oficinas.

Así mismo, el 60% de las oficinas cuenta con personal que depende salarialmente de otras instituciones.

CUADRO No 12

NUMERO DE FUNCIONARIOS DE LAS OFICINAS DE LA MUJER  
DE ACUERDO AL TIPO DE CONTRATACION 1991.

---

CONTRATACION DEL PERSONAL	NO	%
TOTAL	195	100
PLAZA FIJA	144	0.74
CONTRATO POR SERVICIOS PROFESIONALES	51	0.26

---

**6- DESCENTRALIZACION DE LAS OFICINAS**

Solamente el 40% de las oficinas, están descentralizadas, como lo son los casos de Panamá, Belice, Cuba y Guatemala. En esta última, no es sino hasta 1991 que se organizan las 3 filiales al interior del país.

Si bien es cierto que, una mayor cobertura implica un mayor impacto en la población destinataria, esto implica necesariamente altos costos de operación, que la mayoría de las oficinas no están en capacidad de asumir.

#### **7- AREA DE ACCION DE LAS OFICINAS**

En relación con el porcentaje de territorio nacional que cubre cada uno de las oficinas, se obtuvo que 6 de estas cubren menos de 20% del territorio nacional, una oficina cubre de 20% a menos de 40% , una oficina cubre de 40% a menos de 60%, mientras que solamente las oficinas de Panamá y Cuba, por las características ya mencionadas logran cubrir el 100% del territorio nacional.

CUADRO No 13  
 AREA DE ACCION DE LAS OFICINAS  
 DE LA MUJER

CONTRATACION DEL PERSONAL	NO	%
TOTAL	10	100
MENOS DEL 20%	6	0.6
20 A MENOS DEL 40%	1	0.1
40 A MENOS DEL 60%	1	0.1
100%	2	0.2

**IV- POBLACION META**

El número de destinatarias de los programas dirigidos por las oficinas se estima entre 200 y 5000 directas y entre 1000 y 25000 indirectas. A este respecto 5 oficinas no ofrecieron información.



## **1- GRUPOS PRIORITARIOS ATENDIDOS**

Como grupos prioritarios atendidos figuran principalmente mujeres pobres urbanas y rurales, mujeres pobres de zonas urbanas, seguidos en importancia por mujeres pobres de zonas rurales, mujeres trabajadoras de microproyectos, mujeres pobres rurales, mujeres adolescentes, y mujeres privadas de libertad.

## **2- CRITERIOS DE SELECCION DE LAS DESTINATARIAS**

Los criterios de selección de la población beneficiaria de los programas de las oficinas , en orden de prioridad son los siguientes:

- a- Mujeres desempleadas
- b- Mujeres organizadas
- c- Mujeres provenientes de zonas marginales
- d- Mujeres jefes de familia
- e- Mujeres con necesidades de capacitación
- f- Mujeres líderes.

La participación de las destinatarias en los proyectos o acciones de las cuales son beneficiarias, se da en diferentes etapas de acuerdo a la oficina de que se trate.

En el 60% de las oficinas esta participación se da desde la planeación de acciones hasta su ejecución, seguimiento, y la correspondiente evaluación. El 40% restante involucra a sus destinatarios en una o varias etapas de sus procesos de trabajo.

En un mayor nivel de detalle, puede afirmarse que 8 oficinas involucra a sus destinatarios en la planeación de acciones, 7 en la ejecución, 6 en el seguimiento y 6 en la evaluación de las mismas.

### 3- IMPACTO SOCIAL

Con respecto al impacto social de las acciones realizadas en las destinatarias y en el medio social en que éstas se desarrollan, se presentan en orden de prioridad los siguientes efectos expresados por las representantes de las oficinas:

- 1- mejores niveles de organización, con la formación de grupos comunitarios y de empresas de autogestión, y un mayor desarrollo de la comunidad.

- 2- mayores niveles de conciencia sobre la situación de la mujer desde una perspectiva de género, a nivel individual y social.
- 3- mayor presencia de la mujer en las esferas políticas económica y social.
- 4- mayor conciencia de género en los medios de comunicación.
- 5- mejores niveles de vida de la población destinataria, reflejada en indicadores de empleo, salud y capacitación.
- 6- mayor independencia y eficiencia en el desarrollo y sostenimiento de sus propios proyectos.

## V- COOPERACION INTERNACIONAL

### 1- RELACIONES DE LAS OFICINAS CON ORGANISMOS Y PAISES

La cooperación internacional se ha definido como: "... la ayuda que, de diversas formas y conceptos, facilitan los países industrializados a aquellos que están subdesarrollados o en vías de desarrollo".<sup>2</sup>

Con ella se pretende facilitar recursos económicos, materiales y humanos a aquellos países más necesitados para que puedan solucionar deficiencias vitales en lo que a salud, educación, vivienda, alimentación y otras se refiere.

Si bien el 100% de las oficinas tiene conocimiento sobre la existencia de organismos internacionales que apoyan iniciativas de trabajo con la mujer, el 10% de éstas no tienen claridad sobre el tipo de apoyo que dan y los procedimientos necesarios para obtenerlos.

---

<sup>2</sup> Coordinadora de Organizaciones no Gubernamentales para el Desarrollo. Voluntariado y Cooperación al Desarrollo. Cuadernos de la plataforma No. 11. Madrid, España 1990. pag 5.

Así mismo, el 90% tienen actualmente relaciones formales con organismos de cooperación internacional, tales como UNICEF, UNIFEM, PNUD, OPS, OMS, FLACSO, UNESCO, AID, IICA, Cooperación Española, FAO, INSTRAW, US PEACE CORPS.

El tipo de convenios o acuerdos formalizados con éstos organismos son fundamentalmente de tipo financiero (70%), capacitación (60%), cooperación técnica (50%), edición y publicación de documentos (40%).

Por el contrario, la mayoría de éstas oficinas (70%) no han establecido acuerdos de cooperación bilateral o multilateral con otros países, y sólo en el 30% de éstas se mantiene relación con países como Bélgica, Suecia, Holanda, Noruega y España. Pese a que se consultó sobre el tipo de cooperación con éstos países ninguna oficina brindó información a este respecto. Aunque, todas manifestaron estar dispuestas a establecer convenios de cooperación técnica con otros países.

La cooperación que los países cooperantes y los diferentes organismos ofrecen a los países de la subregión son de trascendental importancia para su funcionamiento, en la medida en que les permite realizar una serie de funciones que debido a su

escaso presupuesto les es imposible realizar, como lo son investigaciones sobre la situación de la mujer, capacitación a funcionarios , a grupos destinatarios y otros.

## **2- PROYECTOS DE LAS OFICINAS CON EXPECTATIVAS DE AYUDA INTERNACIONAL**

Con el fin de orientar la cooperación internacional se presentan seguidamente los proyectos en etapa de formulación oficinas de la mujer y con expectativas de ayuda internacional. Es importante destacar que solamente 4 oficinas brindaron información a este respecto.

- a- Proyecto de salud, lactancia materna y trabajadoras del sexo.
- b- Diagnóstico sobre organizaciones de mujeres
- c- Proyecto de estufas solares
- d- Sistemas de información
- e- Proyecto atención integral a la mujer cabeza de familia
- f- proyecto de capacitación de 100 mujeres en oficios no tradicionales.

Pese a que se solicitó el costo total de éstos proyectos y el financiamiento solicitado para cada uno de éstos, tal información no fue suministrada, con excepción de 2 oficinas razón por la cual fue omitida para efectos de presentación de este informe.

### **3- RELACIONES EXTERNAS**

Al consultárseles a los participantes sobre el número de países de América Latina y el Caribe que cuentan con Oficinas para la Mujer, solamente el 50% manifestó conocerlo, no obstante los 5 países que respondieron positivamente dieron respuestas diferentes, con respecto al número de oficinas. Lo que evidencia el poco nivel de relación y coordinación entre las oficinas de la mujer.

El 70% de las oficinas, mantiene relaciones formales con otras oficinas gubernamentales, ONG y movimientos o redes de trabajo con la mujer. El 20% no mantiene relaciones formales y el restante 10% no respondió.

De acuerdo con el cuadro No.14, las oficinas se relacionan fundamentalmente con otras oficinas Gubernamentales y ONG, aunque también se mencionan en menor medida los movimientos y redes.

CUADRO No 14  
RELACIONES FORMALES DE LAS  
OFICINAS DE LA MUJER

---

CONCEPTO	No.
TOTAL	19
OFIC. GUBERNAMENTALES	8
ONG	6
REDES	5

---



Estas relaciones giran fundamentalmente alrededor de intercambio de experiencias, eventos específicos e intercambio de información y documentos.

CUADRO No 15

CASOS EN QUE SE HA TENIDO RELACIONES  
FORMALES CON OTROS ORGANISMOS

---

AREA	No.
TOTAL	
INTERCAMBIO DE EXPERIENCIAS	9
INTERCAMBIO DE INFORMACION Y DOCUMENTOS	7
EVENTOS ESPECIFICOS	7
COOPERACION TECNICA	5
INVESTIGACIONES	5

---

La totalidad de las oficinas consideran importante establecer vínculos con otras oficinas de la mujer, alrededor de áreas tales como intercambio de experiencias, información y documentos, cooperación técnica, investigaciones específicas y pasantías. ( Ver cuadro No.16).

CUADRO No 16

AREAS EN QUE ES NECESARIA LA RELACION CON  
OTRAS OFICINAS GUBERNAMENTALES DE LA MUJER

---

AREA	No.
TOTAL	43
COOPERACION TECNICA	9
INTERCAMBIO DE EXPERIENCIAS	8
INTERCAMBIO DE INFORMACION Y DOCUMENTOS	7
COORDINACION DE INVESTIGACION	7
EVENTOS ESPECIFICOS	7
PASANTIAS	5

---

## **VI- CAPACITACION**

De acuerdo a la información suministrada la escasez de recursos limita las posibilidades para la capacitación del personal, especialmente en materia de mujer y género, lo que repercute en la eficiencia de la labor realizada.

El 80% de las oficinas, cuenta con políticas de capacitación de los recursos humanos, aunque esta no fueron especificadas. El 10% de las oficinas no cuentan con estas políticas y el restante 10% no respondió.

### **1- AREAS EN QUE SE HA CAPACITADO AL PERSONAL**

El cuadro No 17 muestra que las áreas en que principalmente se ha capacitado al personal son: - Formación de facilitadores, teoría de género, investigación y cómputo. Además se ha capacitado en otros temas como sistema administrativos, y otras áreas como proyectos y metodologías participativas.

La totalidad de las oficinas han capacitado a sus recursos humanos en más de un tema. Pese a la necesidad y a la importancia de la capacitación en materia de proyectos, solamente 2 de las oficinas han capacitado a su personal en este campo. Es por ello que la formulación, ejecución, administración y evaluación de proyectos continua teniendo grandes limitaciones en nuestros países.

CUADRO No 17

AREAS EN QUE SE HA CAPACITADO AL PERSONAL DE LAS  
OFICINAS DE LA MUJER 1991.

AREAS	No.
TOTAL	39
FORMACIÓN DE FACILITADORES	9
TEORÍA DE GENERO	8
INVESTIGACIÓN	5
COMPUTO	5
SISTEMA ADMINISTRATIVO	4
PROYECTOS	4
METODOLOGIA PARTICIPATIVA	4

## 2- NECESIDADES DE CAPACITACION

De acuerdo con los resultados obtenidos, actualmente existen marcadas necesidades de capacitación de sus recursos humanos.

Aunque consideran que todas las áreas son importantes, señalaron como las prioritarias.

Teoría de género, investigación, manejo de sistemas de información automatizados, montaje y administración de centros de documentación, administración de recursos humanos, estrategias de divulgación, ejecución y evaluación de proyectos.

### CUADRO No 18

#### NECESIDADES DE CAPACITACION DE LOS RECURSOS HUMANOS DE LAS OFICINAS DE LA MUJER 1991

---

AREA	No
TOTAL	50
TEORÍA DE GENERO	8
MANEJO DE SISTEMA DE INFORMACIÓN AUTOMATIZADA	8
INVESTIGACIÓN	8
MONTAJE Y ADMINISTRACIÓN DE CENTROS DE DOCUMENTACIÓN	7
ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS	7
ESTRATEGIAS DE DIVULGACIÓN	7
PROYECTOS	5

---

Como puede observarse, la capacitación en teoría de género no es sólo una de las áreas en que mayormente se ha capacitado al personal, sino que continua siendo la principal necesidad en materia de capacitación. Lo cual es explicable en la medida en que para lograr un verdadero cambio en la posición de la mujer en la sociedad, es necesario un verdadero cambio en la mentalidad de quienes lo impulsan.

Estas consideraciones deben ser tomadas en cuenta por la coordinación de la red para la definición de módulos programáticos en materia de capacitación para las oficinas que conforman la subregión.

## **VII- LIMITACIONES DE LAS OFICINAS**

Para efectos de una mayor claridad en la recolección y procedimiento de la información se han clasificado las limitaciones señaladas por las oficinas de acuerdo a su carácter técnico, financiero, administrativo y legislativo.

## **1- LEGISLATIVAS**

Las limitaciones de orden legislativo señaladas por las oficinas se refieren a:

- Incumplimiento de las leyes referidas a la mujer.
- Desconocimiento de los derechos por parte de la mujer.
- Ausencia de mecanismos adecuados para hacer cumplir las legislaciones más avanzadas, legislación deficiente y anacrónica para apoyar el movimiento femenino.
- Ausencia de capacitación en materia de género dirigida hacia las autoridades que legislan en los países.

## **2- TECNICAS**

Las limitaciones de orden técnico señaladas se orientan fundamentalmente hacia la falta de recursos humanos, financieros y técnicos para el cumplimiento de los objetivos institucionales. Así mismo se señala el nivel administrativo como una limitación, en la medida que impide un papel determinante en la toma de decisiones a nivel de la institución a la cual está adscrita.

### **3- FINANCIERAS**

Una de las limitaciones más generalizadas a nivel de las oficinas lo constituye el aspecto financiero, esto por cuanto la mayoría de los recursos provienen de una sola fuente que además es insuficiente para cumplir con los objetivos y metas señaladas.

Algunas de las oficinas, coinciden en la falta de personal como el problema fundamental.

Así mismo señalan que en algunos casos, el nivel administrativo limita su radio de acción así como su incidencia e impacto a nivel nacional.

### **VIII- LOGROS DE LAS OFICINAS**

Los logros señalados por las oficinas son de diversa naturaleza y por su diversidad se exponen a continuación los más representativos:

- 1- Incorporación activa de la mujer a la vida política, económica y social.



- 2- Incorporación de la mujer a la dinámica productiva del país.
- 3- Los avances en materia de actualización de leyes más realistas para la mujer.
- 4- El poder de convocatoria que ya muestran algunas oficinas.
- 5- Conciencia acerca de la necesidad de luchas por el mejoramiento de la calidad de vida de la mujer.
- 6- Apoyo de los organismos internacionales.
- 7- Construcción de una metodología participativa con una visión de género.
- 8- Participación de un mayor número de mujeres comprometidas e identificadas con el movimiento feminista.