

Guía Práctica para la Inclusión de la Perspectiva de Género en la Acción Local Dominicana

Para conseguir avanzar progresivamente hacia la igualdad entre los géneros en los países de intervención, la Fundación DEMUCA-AECID promueve acciones específicas en los gobiernos locales para aumentar las capacidades y la autonomía de las mujeres.

Bajo este contexto se elaboró esta **Guía Práctica para la Inclusión de la Perspectiva de Género en la Acción Local Dominicana**, buscando el fomento de una gestión pública local con enfoque de género en República Dominicana.

Esta Guía tiene como objetivo general el “promover la transversalización integral del enfoque de género en la formulación, gestión y evaluación de políticas municipales y del quehacer municipal en general”.

Este material se elaboró de manera que pueda constituir un instrumento metodológico a las autoridades y funcionarios/as municipales para orientar su accionar desde un enfoque de género. Enfatizando que la riqueza de los procesos de desarrollo local es que se construyen según las realidades y dinámicas locales, sin una receta rígida, de tal forma que este material puede ser aplicable y ajustado a cada municipio, según sus propias necesidades.

Guía Práctica para la Inclusión de la Perspectiva de Género en la Acción Local Dominicana



**Hacia la Inclusión de la
Perspectiva de Género en la
Acción Local en República Dominicana:
Estado Situacional y Guía Práctica**

Octubre 2007

Titulo:

Hacia la inclusión de la perspectiva de Género en la Acción Local en República Dominicana: Estado Situacional y Guía Práctica.

Autores:

Equipo de Consultoría

Alice Auradou

Juan Castillo

Maria Jesús (Susi) Pola

Revisión técnica:

Elena Saura, Responsable de Género, AECID

Ana Álvarez, Coordinadora de País, Fundación DEMUCA

Jean Paul Vargas, Coordinador Regional, Programa Gerencia del Conocimiento, Fundación DEMUCA

Revisión Editorial:

Fanny Ramirez, Coordinadora Regional, Programa de Comunicación, Fundación DEMUCA

Diseño, diagramación e impresión:

Editores Mediabyte, S.A.

Índice

INTRODUCCIÓN	5
SIGLAS UTILIZADAS	9
METODOLOGÍA	11
CAPÍTULO 1. CONTEXTO GENERAL	17
1.1. MARCO JURÍDICO Y MECANISMOS INSTITUCIONALES MUNICIPALES Y DE GÉNERO EN REPÚBLICA DOMINICANA	17
1.1.1. Avances Jurídicos en términos de Igualdad entre los Sexos	17
1.1.2. La Ley 176-07 y el Enfoque de Género	21
1.2. MUJERES Y PODER LOCAL	26
CAPÍTULO 2. ESTADO SITUACIONAL DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS AYUNTAMIENTOS Y EL QUEHACER MUNICIPAL EN REPÚBLICA DOMINICANA	29
2.1. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL Y POLÍTICAS PÚBLICAS	29
2.2. DIMENSIÓN TÉCNICA	34
2.3 DIMENSIÓN HUMANA	37
2.4. DIMENSIÓN FINANCIERA	39
2.5. SÍNTESIS ANALÍTICA DEL ESTADO SITUACIONAL	40
CAPÍTULO 3. LÍNEAS DE ACCIÓN Y HERRAMIENTAS PARA LA INCLUSIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL QUE HACER MUNICIPAL DOMINICANO	43
3.1. PLANIFICACIÓN CON ENFOQUE DE GÉNERO	47
3.1.1. Elaboración de un Diagnóstico Municipal de Género	48
3.1.2. Definición de Estrategias y Elección de los Instrumentos de Planificación... ..	57
3.1.3. Ejecución, Seguimiento y Evaluación de la Acción Emprendida	67
3.2. ORGANIZACIÓN INTERNA Y FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL DEL GOBIERNO LOCAL	71
BIBLIOGRAFÍA	75
PÁGINAS WEB	77
GLOSARIO	79
LISTA DE ANEXOS	85

INTRODUCCIÓN

La Fundación para el Desarrollo Local y el Fortalecimiento Municipal e Institucional de Centroamérica y El Caribe (Fundación DEMUCA), a través del proyecto “Fortalecimiento Municipal y la Descentralización del Estado en República Dominicana”, ejecutado con fondos de la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID), viene apoyando la generación de capacidades institucionales de los gobiernos locales, con el objetivo de favorecer la incorporación de toda la población a la gestión pública del municipio, y de esta manera lograr una efectiva democratización del conjunto de las relaciones cívicas.

Se considera que la no inclusión o la invisibilización de amplios sectores de la ciudadanía en la gestión local (en los espacios políticos, técnicos y administrativos) entorpecen el desarrollo democrático de los municipios. Por ello, cabe aventurar la hipótesis de que la relación interactiva y creativa entre los gobiernos locales y las mujeres, afro-descendientes, jóvenes, etc.; podría propender a situarse como un binomio estratégico para lograr un desarrollo humano y en equidad.

Desde la visión de una gobernabilidad local más democrática, se promueve la construcción de un modelo de MUNICIPIO PARTICIPATIVO E INCLUSIVO que incremente las oportunidades y las capacidades, en igualdad de condiciones y equidad de derechos para todos y todas las ciudadanas. Para ello se crearán, con el objetivo de crear igualdad, las capacidades institucionales en los municipios que incidan en considerar, desde su propio empoderamiento, sus necesidades y su participación en el diseño e implementación de las políticas públicas locales.

Por otro lado, uno de los acuerdos de la Cuarta Conferencia Internacional de la Mujer celebrada en Pekín, en el año 1995, fue el de la implementación de una nueva estrategia para lograr la igualdad de los géneros, la transversalidad del género (*gender mainstreaming*, en inglés), un concepto que mantiene su desafío en su aplicación, debido, principalmente a la complejidad de las transformaciones que implica y a la resistencia cultural que esto supone, y la de empoderamiento de la mujer, autoafirmándose para participar en los procesos de toma de decisiones.

El avance de la mujer y el logro de la igualdad entre las mujeres y los hombres es una cuestión de derechos humanos y una condición para la justicia social y no deben considerarse de forma aislada como un asunto de las mujeres. Es la única manera para instaurar una sociedad viable, justa y desarrollada. El empoderamiento de la mujer y la igualdad entre mujeres y hombres son condiciones indispensables para lograr la seguridad política, social, económica, cultural y ecológica entre todos los pueblos (Plataforma para la Acción de Beijing, Cuarta Conferencia de las Naciones Unidas sobre la Mujer, 1995)

Para conseguir avanzar progresivamente hacia la igualdad entre los géneros en los países de intervención, la Fundación DEMUCA promueve acciones específicas en los gobiernos locales para aumentar las capacidades y la autonomía de las mujeres.

Es en este contexto que la Fundación DEMUCA elaboró esta Guía, buscando el fomento de una gestión pública local con enfoque de género en República Dominicana.

Después del “Estudio sobre la Aplicación de Políticas Públicas de Género en los Gobiernos Locales de Centroamérica y República Dominicana”, publicado en diciembre de 2006 por la Fundación DEMUCA, surgió la necesidad de brindar a los Gobiernos Locales dominicanos herramientas metodológicas para insertar el enfoque de género en el quehacer municipal.

Esta **“Guía Práctica para la Inclusión de la Perspectiva de Género en la Acción Local”** tiene como objetivo general el “promover la transversalización integral del enfoque de género en la formulación, gestión y evaluación de políticas municipales y del quehacer municipal en general” y como objetivos específicos los siguientes:

- Definir los lineamientos para el desarrollo de políticas municipales para la equidad de género en los Municipios Dominicanos.
- Ofrecer un instrumento operativo a los ayuntamientos dominicanos a través del cual logren transversalizar de forma integral y sistemática el enfoque de género en sus estructuras, procedimientos y actuaciones.
- Conocer y difundir la realidad actual de la aplicación del enfoque de género en las instancias municipales dominicanas.
- Sensibilizar a políticos/as y funcionarios/as municipales sobre la necesidad de transversalizar el enfoque de género en el desempeño de sus funciones como estrategia para lograr una gestión municipal más eficiente, participativa e inclusiva.

Ese material se elaboró de manera que pueda constituir un instrumento metodológico a las autoridades y funcionarios/as municipales para orientar su accionar desde un enfoque de género.

En un primer momento se ha definido el marco jurídico y los mecanismos institucionales municipales y de género en vigor en República Dominicana y se ha presentado el contexto en términos de participación política de las mujeres. Era imprescindible abordar estos aspectos del contexto dominicano ya que en el segundo semestre del año 2007 los municipios y el movimiento municipalista se han enriquecido por una parte de la tan esperada Ley 176-07, del Distrito Nacional y de los Municipios, y por otra parte de una plataforma de reflexión e incidencia de mujeres municipalistas (Unión de Mujeres Municipalistas Dominicanas -UNMUMDO-)

El segundo capítulo se refiere al estado de la transversalización del enfoque de género en el quehacer municipal dominicano en el momento presente. Este diagnóstico se ha

podido hacer gracias a la colaboración de autoridades y funcionarios/as municipales de 56 ayuntamientos del país. Metodológicamente se basa fundamentalmente en las dimensiones político-institucionales, técnicas, humanas y financieras, vistas como esenciales para todo proceso de transversalización del enfoque de género a nivel local.

Las líneas de acción y herramientas para la inclusión de la perspectiva de género en el quehacer municipal dominicano contenidas en el tercer capítulo se formularon en base al diagnóstico dominicano en el tema. Estas herramientas metodológicas se determinaron de acuerdo a la existencia de varios caminos para hacer posible un vivir con igualdad para los hombres y las mujeres que hacen vida en los municipios dominicanos. Además que puede haber diferentes modalidades de aproximación a la inclusión del enfoque de género en el quehacer municipal, y que en cada municipio puede corresponder una modalidad u otra según las fortalezas locales y sus potencialidades.

Tanto en la preparación de la herramienta para relevar los datos, como en todo el proceso de diseño de la presente guía, se tomaron en cuenta los siete temas prioritarios identificados en el actual Plan Nacional de Igualdad y Equidad de Género, PLANEG II¹, a través de los cuales, en los próximos diez años, deberán abordarse los principales problemas que enfrentan las mujeres en la sociedad dominicana para la construcción de la igualdad y equidad entre mujeres y hombres. Estos temas nacionales propuestos como andamiaje del PLANEG II son los siguientes:

Promover una cultura de igualdad y equidad de género. Los objetivos e intervenciones de este tema abordan las causas de la desigualdad de género en el país cuyas raíces son de índole cultural, y se ven ampliamente reflejadas en los medios de comunicación, en las imágenes y roles femeninos y masculinos, y en los patrones educativos imperantes.

Garantizar todos los derechos de las mujeres y el pleno ejercicio de su ciudadanía. Este tema aborda la problemática de la defensa y ejercicio de los derechos de las mujeres, entendida como una solución de corte sistémico que comprende tanto elementos legislativos y jurídicos como elementos institucionales en la esfera pública y privada, así como todos los derechos civiles, políticos, sociales, económicos y culturales, y de los pueblos².

Fortalecer el empoderamiento económico e impulsar la superación de la pobreza de las mujeres. Las intervenciones planteadas en este tema se enfocan en los

¹ Secretaría de Estado de la Mujer. Plan Nacional de Igualdad y Equidad de Género 2007-2017 PLANEG II

² Nos referimos a los derechos humanos de primera, segunda y tercera generación según su clasificación en función de su evolución histórica progresiva de la protección que resguardan. Estos derechos han evolucionado desde los derechos civiles y políticos a la incorporación de los derechos sociales, económicos y culturales hasta llegar, hacia la década del 70, al derecho de los pueblos -fundamentalmente a la solidaridad y autodeterminación-. La evolución reciente de los derechos de tercera generación muestra una integración progresiva de los derechos de grupos marginados, tales como discapacitados, mujeres y niñas, homosexuales y lesbianas.

ámbitos laboral y empresarial y buscan la ampliación de oportunidades de las mujeres (especialmente mujeres en desventaja) y la garantía de igualdad de condiciones con los hombres.

Promover el liderazgo, la participación y representación política y social de las mujeres en favor de la igualdad de género. En este tema se busca abrir las puertas a las mujeres en las esferas de poder y la toma de decisiones, para garantizar un enfoque de género en la conducción del Estado y en el desarrollo económico y social del país.

Favorecer el acceso y control de las mujeres a bienes y servicios de calidad. En este tema se aborda la mejora de las condiciones de vida de las mujeres mediante la humanización y la incorporación del enfoque de género en la provisión de servicios públicos y el acceso a bienes (tales como tierra, vivienda, control de recursos naturales) para garantizar su adecuación a las necesidades de la mujer durante todo su ciclo de vida.

Erradicar cualquier forma de violencia contra las mujeres en todo su ciclo de vida. La violencia es uno de los temas más candentes en el contexto nacional actual. A su enfoque ampliado hacia el derecho a **la seguridad ciudadana**³ debe incorporarse la equidad de género y, en este sentido, las intervenciones planteadas persiguen la erradicación de la violencia de género de la sociedad dominicana, enfocándola mediante una intervención en términos sistémicos para su prevención, detección y sanción, que incluya la violencia ejercida vía la trata y el tráfico de mujeres.

Teniendo en cuenta estas líneas nacionales de acción para la igualdad y equidad de los géneros, la riqueza de los procesos de desarrollo local es que se construyen según las realidades y dinámicas locales sin receta rígida, y en este sentido este material puede ser aplicable y ajustado a cada municipio según sus propias necesidades.

Debemos destacar, que tanto las líneas de acción como las herramientas para la inclusión de la perspectiva de género en el quehacer municipal dominicano, han sido revisadas por un comité de seguimiento conformado por una representante de la Secretaría de Estado de la Mujer, la responsable de género de la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID) y por la Fundación DEMUCA. Validándose, finalmente, estas herramientas con la Unión de Mujeres Municipalistas Dominicanas (UNMUMDO) y por el personal de la Federación Dominicana de Municipios (FEDOMU).

³ En los enfoques tradicionales de seguridad ciudadana desde la etiología y los costos de la violencia urbana no se ha incorporado la perspectiva de género, por lo tanto, los riesgos y daños que sufren mujeres y niñas en el contexto de violencia en las ciudades no han sido reconocidos ni atendidos, según se explicita en la Declaración de Bogotá de la Segunda Conferencia Internacional Ciudades Seguras para Mujeres y Niñas, el 24 de Noviembre 2004.

SIGLAS UTILIZADAS

AECID: Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo.

CONARE: Consejo Nacional de Reforma del Estado.

FEDOMU: Federación Dominicana de Municipios.

Fundación DEMUCA: Fundación para el Desarrollo Local y el Fortalecimiento Municipal e Institucional de Centroamérica y El Caribe.

GTZ: Agencia de Cooperación Técnica Alemana.

MOVIDA: Movimiento Vida sin Violencia. Red interinstitucional e intersectorial de apoyo al sistema de atención a la Violencia de Género Intrafamiliar y/o Sexual, funcionando en el Municipio de Santiago, desde 1994.

NAM: Núcleo de Apoyo a la Mujer. Trabaja causas y consecuencias de la Violencia de Género en la ciudad de Santiago, desde 1997.

OMM: Oficina Municipal de la Mujer, de la SEM.

ONAPLAN: Oficina Nacional de Planificación.

ONE: Oficina Nacional de Estadísticas.

OPM: Oficina Provincial de la Mujer, de la SEM.

OSC: Organización de la Sociedad Civil.

PARME: Programa de Apoyo a la Reforma y Modernización del Estado. Programa del Gobierno Dominicano y de la Unión Europea.

PNUD/ODH: Oficina de Desarrollo Humano del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo.

PROGRESSIO: Antes Instituto Católico para las Relaciones Internacionales (CIIR/CID), es una organización británica benéfica para el desarrollo, que trabaja por la justicia y para erradicar la pobreza.

SEM: Secretaría de Estado de la Mujer.

SIFMUN: Sistema Integrado de Finanzas Municipales.

UNMUMDO: Unión de Mujeres Municipalistas Dominicanas.

VGIS: Violencia de Género Intrafamiliar y/o Sexual.

METODOLOGÍA

Las labores de definición de esta Guía combinaron varias metodologías, correspondiendo cada una de ellas a las diferentes etapas de ejecución de la consultoría.

Para perfilar la situación actual de la transversalización del enfoque de género en las políticas municipales dominicanas se ha procedido, en un primer momento, a la definición de una herramienta⁴ para levantar informaciones de los ayuntamientos dominicanos que pudieran evidenciar el nivel de incorporación de la perspectiva de género en el quehacer municipal y de manera particular en la práctica y dimensión político-institucional, humana, técnica y financiera de los gobiernos locales.

El diseño de esta herramienta se ha hecho con la perspectiva de identificar iniciativas municipales relativas a la promoción de la igualdad de género así como el nivel de incorporación de la mujer en la vida pública municipal. Además, su aplicación permitió percibir el grado de sensibilización que poseen las autoridades municipales respecto a este enfoque.

La aplicación del cuestionario definido se hizo de manera directa, individual y grupal, a Síndicos/as, Vice Síndicos/as, Regidores/as y funcionarios/as municipales, aprovechando la oportunidad de dos (2) talleres regionales organizados por la Federación Dominicana de Municipios (FEDOMU), en Santiago y en Azua, y además, en complemento se procedió a una aplicación de la herramienta de levantamiento de informaciones de manera directa por vía telefónica.

Cuadro 1
Tipos de Informantes para la Recolección de Informaciones

Informantes	Hombres	Mujeres	Total	%
Síndicos/as	16	7	23	41%
Vice Síndico/a	2	6	8	14%
Regidores/as	5	4	9	16%
Funcionarios/as ⁵	3	12	15	27%
Otros ⁶	-	-	1	2%
Total	26	29	56	100%

4 Ver anexo 1.

5 Los/as funcionarios/as informantes ocupan los puestos siguientes: Encargado Personal / Recursos Humanos, Encargada Departamento Niñez, Coordinadora Servicios Técnicos, Encargada Oficina de Participación, Encargada Escuela Municipal de Capacitación, Auxiliar de Sindicatura, Asistente Sindica, Encargado Departamento de Acción Comunitaria, Encargada OPM con asentamiento en el ayuntamiento, Encargado Departamento de Cultura, Encargado Jurídico, Secretaria General, Directora Oficina Ayto. Amigo de la Niñez, Encargada Departamento de Relaciones Internacionales, Auxiliar Contabilidad.

6 En el caso particular del Ayuntamiento del Distrito Nacional, no se ha podido aplicar el cuestionario por razones burocráticas. Se ha recolecto la información en base a www.adn.gov.do y al texto siguiente: Izquierdo, Alexandra (Vice Sindica). Seminario Internacional "Municipalidad, Género y Participación Política". Santo Domingo. 22 de agosto 2007.

De acuerdo a las personas informantes que colaboraron con el equipo de consultoría, el estudio demuestra un nivel de confiabilidad bastante elevada.

Otro momento clave fue el procesamiento de las informaciones recolectadas. Esto se ha hecho en base a la definición de variables e indicadores, agrupados alrededor de las dimensiones político-institucional, humana, técnica y financiera que se consideran claves para transversalizar el enfoque de género en las políticas públicas.

Además de clasificar el análisis de acuerdo a estas dimensiones, el equipo consultor ha definido una síntesis del estado situacional, resaltando las debilidades, fortalezas, amenazas y oportunidades existentes en República Dominicana sobre la transversalización del enfoque de género en las políticas municipales.

En base a la situación existente, otro momento clave de las labores de consultoría fue la definición de líneas de acciones y herramientas para insertar la perspectiva de género en el quehacer municipal dominicano, con el espíritu de definir recomendaciones de intervención realizables. En este sentido, este estudio aspira a tener un alcance más allá de la detección de situaciones y de resultados y a que las líneas de acciones definidas estén orientadas a una aplicación práctica y concreta.

Se considera que las herramientas y acciones definidas en esta Guía tienen un alto nivel de aplicabilidad en la medida que para su definición se ha tomado en cuenta el contexto específico dominicano, así como experiencias ya en marcha y otras caracterizaciones que se consideraron como hitos para emprender acciones desde lo municipal en la lucha por la igualdad entre los sexos.

A continuación se presenta la muestra de ayuntamientos sobre los cuales se basa el estudio, tanto sus características territoriales como políticas y sociales. Para elevar la confiabilidad del estudio y la posterior aplicabilidad de esta Guía se ha considerado importante que esté basado en una muestra representativa de los gobiernos locales dominicanos.

Muestra del Estudio: Ayuntamientos Enfocados

La definición de esta Guía abarca 56 Ayuntamientos⁷, correspondiendo al 36% del total de ayuntamientos⁷ del país, y abarcando 4,942,913 habitantes. 20 de estos Ayuntamientos son capital provincial. Esto así, más de una tercera parte de la muestra (el 37% exactamente) corresponde a municipios cabeceros de Provincia.

⁷ Ver listado en anexo 2.

Desde un punto de vista territorial **se han tomado en cuenta los gobiernos locales de 29 Provincias sobre las 31 existentes, cubriendo el 94% de las demarcaciones provinciales del país.** Desafortunadamente, debido a que no fue posible lograr entrar en comunicación con los Ayuntamientos con asentamientos en Bahoruco y Elías Piña el estudio no incluye los municipios de estas Provincias.

Otra característica de la muestra: **De los 56 ayuntamientos de la muestra, 14 son dirigidos por mujeres.** Esto representa el 25% de la muestra, y tomando en cuenta que hay solo 18 síndicas en el país, el estudio abarca el 78% de los ayuntamientos encabezados por mujeres.

En cuanto al **tamaño de los municipios que componen la muestra**, se encuentran similitudes con la realidad del panorama municipal dominicano, y se puede afirmar que el estudio tomó en cuenta tanto los municipios pequeños como los medianos y más grandes.

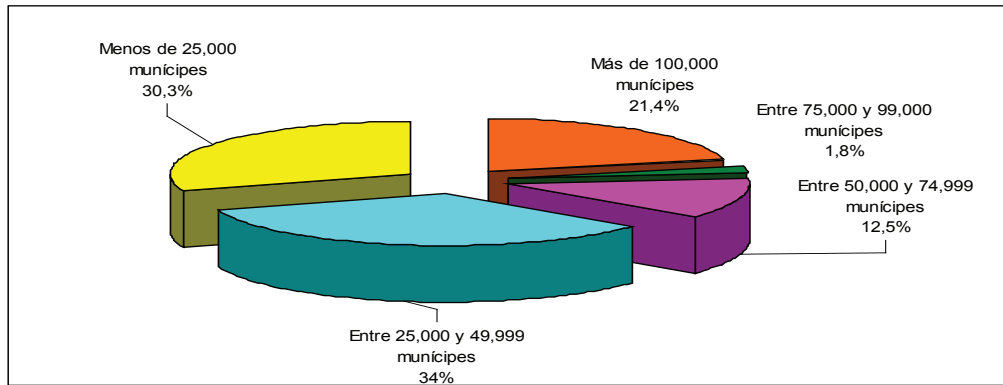
La muestra está compuesta por un 21,4% de municipios con más de 100,000 habitantes, un 1,8% de municipios que tienen entre 75,000 y 99,999 habitantes, un 12,5% de municipios que tienen entre 50,000 y 74,999 habitantes, un 34% de municipios que tienen entre 25,000 y 49,999 habitantes y un 30,3% de municipios que tienen menos de 25,000 habitantes. A continuación se pueden visualizar la repartición de municipios según el número de munícipes; los de la muestra y los del país.

Cuadro 2:
Municipios del país y de la muestra según el número de munícipes

Categoría del Municipio de acuerdo al número de munícipes	Número de Municipios de la muestra	%	Número de Municipios del país	%
A (más de 100,000 munícipes)	12	21,4	21	13,6
B (entre 75,000 y 99,999 munícipes)	1	1,8	3	1,9
C (entre 50,000 y 74,999 munícipes)	7	12,5	9	5,8
D (entre 25,000 y 49,999 munícipes)	19	34	37	23,9
E (menos de 25,000 munícipes)	17	30,3	85	54,8
TOTAL	56	100	155	100

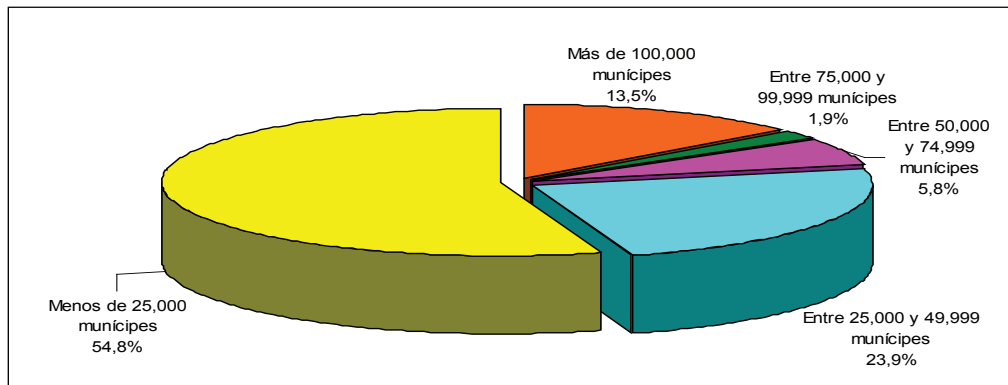
Fuente: Elaboración propia, en base a PNUD/ODH (Boletín Municipal, Informe 1: Análisis de lo Rural y Urbano a Nivel Municipal). Además, en base a datos facilitados por la Federación Dominicana de Municipios (FEDOMU), y Censo Población y Vivienda 2002 (ONE).

Gráfica 1:
Municipios de la muestra de acuerdo al número de municipios



Fuente: Elaboración propia a partir del cuadro 2

Gráfica 2:
Municipios del país de acuerdo al número de municipios



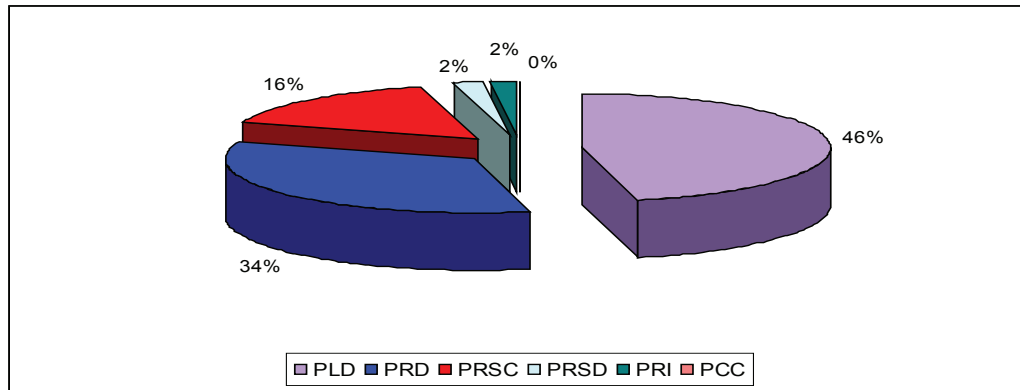
Fuente: Elaboración propia a partir del cuadro 2

Finalmente, al momento de definir la muestra de los ayuntamientos y producir este trabajo, **se ha prestado una atención particular a la representación política en los gobiernos locales del país, de manera que la muestra esté lo más acorde posible con la realidad.** De acuerdo al cuadro 3 se evidencia claramente que se ha respetado este aspecto. La única variante se ubica a nivel del Ayuntamiento de La Descubierta, dirigido por el Partido Popular Cristiano, cuyas autoridades no pudieron ser contactadas.

Cuadro 3:
Ayuntamientos del país y de la muestra según el partido político de turno

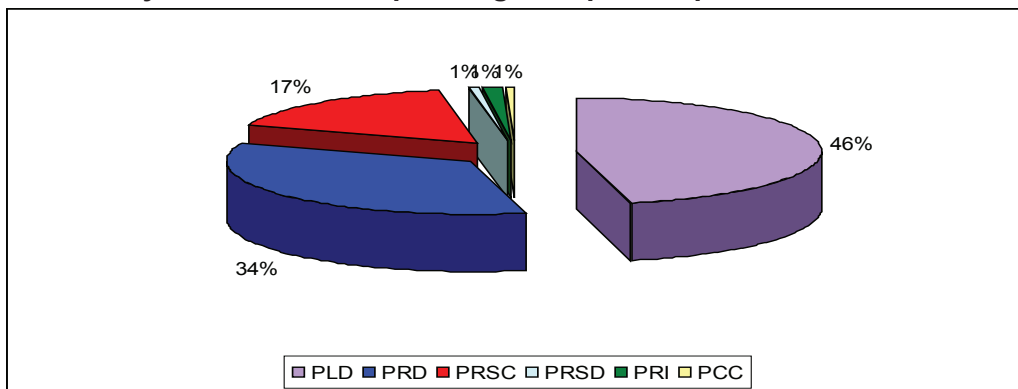
Partidos dirigiendo ayuntamientos	Número de ayuntamientos de la muestra	%	Número de ayuntamientos del país	%
Partido de la Liberación Dominicana (PLD)	26	46,4	72	46,4
Partido Revolucionario Dominicano (PRD)	19	34	53	34,2
Partido Reformista Social Cristiano (PRSC)	9	16	26	16,7
Partido Revolucionario Social Demócrata (PRSD)	1	1,8	1	0,7
Partido Revolucionario Independiente (PRI)	1	1,8	2	1,3
Partido Popular Cristiano (PCC)	0	0	1	0,7
TOTAL	56	100	155	100

**Gráfica 3:
Ayuntamientos de la muestra según el partido político de turno**



Fuente: Elaboración propia a partir del cuadro 3

**Gráfica 4:
Ayuntamientos del país según el partido político de turno**



Fuente: Elaboración propia a partir del cuadro 3

El presente estudio intentó con un máximo de rigurosidad sostenerse en una muestra representativa (más de un tercio del total de sujetos) tanto a nivel territorial, referido al tamaño como a lo político de los municipios y ayuntamientos dominicanos.

CAPÍTULO 1. CONTEXTO GENERAL

1.1. Marco Jurídico y Mecanismos Institucionales Municipales y de Género en República Dominicana

En la República Dominicana el despertar de la conciencia de género, tiene su génesis en 1997, con la promulgación de la Ley 24-97 sobre Violencia Intrafamiliar, que reformó el Código Penal Dominicano para el reconocimiento del fenómeno de la violencia basada en el género. Las reformas legales anteriores, si bien fueron dirigidas a la reivindicación de derechos para las mujeres, no llegaron a conmover al sistema como lo hizo la de 1997.

Las reformas producidas en el Sistema de Derecho Dominicano hasta 1997, no tuvieron enfoque de género a pesar de que, antes de 1996, las leyes fueron modificadas en varias ocasiones y abarcaron aspectos relativos a la condición femenina. Para entender este planteamiento, es necesario reconocer que la perspectiva de género refiere el conjunto de conocimientos, intuiciones, saberes y actitudes que las personas hemos ido acumulando a través del proceso de nuestra socialización y que nos ubica, dependiendo del sexo, en espacios que se reconocen socialmente como diferentes, desde los cuales se establecen poderes “naturales” del sexo masculino sobre el femenino⁸.

Es importante reconocer que los tres elementos que constituyen el sistema de derecho de una nación, a saber la ley o normativa, la estructura y las actitudes o elemento político cultural, deben mantener un equilibrio entre sí para poder cambiar la situación que genera rupturas del orden social, lo que raramente se da en nuestra realidad en la que la normativa preponderante sobre los otros dos componentes, dificulta la aplicación de las leyes y favorece la impunidad en general.

1.1.1. Avances jurídicos en término de igualdad entre los sexos

A continuación se presenta una vista esquemática y cronológica de los avances en República Dominicana en término de igualdad entre sexos⁹ :

⁸ POLA Z., María Jesús. 2000. “Poder Judicial”. Del Diagnóstico de Género en la Reforma y Modernización. (Varias autoras). Editado por la SEM. Impresión Amigo del Hogar. Santo Domingo. República Dominicana.

⁹ Realizado a partir de datos de la Secretaría de Estado de la Mujer (SEM), de Políticas Públicas de Género en los Gobiernos Locales de Centroamérica y República Dominicana. (Fundación DEMUCA. 2006. p.113 a p.116) y de análisis propios de la Ley 176-07.

Leyes y Reglamentos	Avances
Ley 390-40, que otorga la plena capacidad de los derechos civiles a la mujer dominicana.	Otorga la plena capacidad de los derechos civiles a la mujer dominicana y declara que la mujer mayor de edad, independientemente de su estado civil, tiene plena capacidad para el ejercicio de los derechos y funciones civiles en iguales condiciones que el hombre. Reemplaza artículos del C. Civil que ubicaban a la mujer como una menor de edad o interdicta. ¹⁰
Ley 855-78, que iguala a padres y madres en derechos y obligaciones dentro de la familia.	Modifica varios artículos del C. Civil, para conceder a la mujer casada los mismos derechos y deberes del cónyuge en cuanto a la autoridad moral y material de la familia. Anteriormente, dicha autoridad era exclusiva del padre sin que la madre pudiera decidir sobre los/as hijos/as ni sobre los bienes de la familia. A partir de esta ley se reconoce la igualdad de ambos, esposo y esposa, en cuanto a los derechos que les son atribuidos por el régimen matrimonial.
Decreto No.3013 de 1985, que crea la Medalla al Mérito de la Mujer.	Crea la Medalla al Mérito de la Mujer, para premiar el esfuerzo realizado por mujeres a favor de la mujer y la comunidad. Se otorga cada 8 de marzo.
Ley 16-92, que modifica el Código de Trabajo Dominicano para ampliar reivindicaciones a las mujeres.	Modificación del Código de Trabajo, consignando la igualdad de derecho, mayor participación de las mujeres en las organizaciones sindicales, protección a la maternidad y la aplicación de sanciones a patronos que incluyan dentro de la fuerza laboral a niños o niñas.
Ley 61-93, que declara el 25 de noviembre como “Día de la NO violencia contra la Mujer”.	Declara el 25 de noviembre como el Día de la No Violencia Contra la Mujer.
Ley 8 -95, que declara la prioridad de la lactancia materna.	Declara de prioridad nacional la promoción y fomento de la lactancia materna.
Ley 24-97, sobre Violencia de Género Intrafamiliar y-o Sexual.	Sanciona la Violencia Intrafamiliar y la violencia en contra de las mujeres. Modifica el Código Penal en lo concerniente a la discriminación contra la mujer.
Ley 55-97, sobre Reforma Agraria.	Modificación de la Ley de Reforma Agraria en beneficio de las mujeres, haciéndolas sujetas a propietarias de tierras y el acceso al crédito. Esta ley beneficia a las madres solteras que viven solas con sus hijos e hijas y también a los padres que viven solos con sus hijos e hijas, y los reconoce como unidad familiar.

¹⁰ González Disla, Iluminada. (Compiladora) 2006. *Compilación de Instrumentos Nacionales e Internacionales que Favorecen a la Mujer*. Suprema Corte de Justicia. Editora Corripio. Santo Domingo. República Dominicana.

Leyes y Reglamentos	Avances
Ley 66-97, sobre la Igualdad en la Educación.	<p>El Artículo 5 de la Ley de Educación establece dentro de sus fines:</p> <p>a) Formar personas, hombres y mujeres, libres, críticas y creativas, capaces de participar y construir una sociedad libre, democrática y participativa.</p> <p>b) Educar para el conocimiento de la dignidad y la igualdad de derechos entre hombres y mujeres.</p> <p>Dentro de las disposiciones generales y transitorias, en el capítulo I, habla de la igualdad de los sexos.</p>
Decreto No. 423-98, que crea la Comisión Nacional de Prevención y Lucha contra la Violencia Intrafamiliar, CONAPLUVI.	<p>Decreta e integra la Comisión Nacional de Prevención y Lucha contra la Violencia Intrafamiliar, CONAPLUVI, con el objetivo de elaborar planes y ejecutar trabajos interinstitucionales e interdisciplinarios para la prevención de la Violencia Familiar y para la asistencia y rehabilitación de las personas afectadas por la misma.</p>
Ley 86-99 de creación de la Secretaría de Estado de la Mujer.	<p>La Dirección General de la Mujer (creada en el 1982) pasa a ser la Secretaría de Estado de la Mujer, definido como el “organismo responsable de establecer las normas y coordinar la ejecución de políticas, planes y programas a nivel sectorial, interministerial y con la sociedad civil, dirigidos a lograr la equidad de género y el pleno ejercicio de la ciudadanía por parte de las mujeres”.</p>
Decreto No. 97-99 sobre la Mujer Migrante.	<p>Crea el Comité Interinstitucional de Protección a la Mujer Migrante, CI-PROM.</p>
Ley 103-99, que modifica el Código de Trabajo.	<p>Sobre trabajo doméstico, que modifica los artículos 263 y 264 del Código de Trabajo, otorgando prerrogativas a las trabajadoras domésticas que solo estaban contempladas para otros tipos de trabajos.</p>
Ley 12-00 que modifica la Ley Electoral para cambiar la cuota positiva de las mujeres candidatas.	<p>Modificación de la Ley Electoral 275-97. Establece que para las candidaturas congresuales y municipales, los partidos y las agrupaciones políticas deben incluir una proporción no menor del 33% de mujeres (la cuota de participación femenina pasa del 25% al 33%)</p>
Ley 13-00, Modifica la Ley de Organización Municipal para las Candidaturas a la Sindicatura y Vice Sindicatura.	<p>Modifica la Ley 3455 de Organización Municipal, de dic. de 1952, para incluir en la boleta electoral de todos los partidos una mujer en los puestos de Síndico/a o Vice Síndico/a.</p>
Ley 19-01 sobre la figura del Defensor del Pueblo.	<p>Instituye el Defensor del Pueblo para salvaguardar las prerrogativas plasmadas en la Constitución, personales y colectivas de la ciudadanía, estableciendo un/a Defensor/a para conocer solo los asuntos de la mujer.</p>

Leyes y Reglamentos	Avances
Decreto 974-01 que crea las Oficinas de Equidad de Género y Desarrollo en cada Secretaría de Estado.	Crea en cada Secretaría de Estado la Oficina de Equidad de Género y Desarrollo.
Ley 189-01 sobre la igualdad de derechos en los bienes de la comunidad.	Establece la administración compartida entre los esposos de los bienes que integran la comunidad matrimonial.
Ley 3-03, sobre Registro Mercantil.	Sobre Registro Mercantil, que obliga a los comerciantes casados a declarar el contrato de matrimonio en la Oficina de Registro Mercantil.
Ley 88-03, sobre Casas de Acogida o Refugios.	Crea las Casas de acogida o Refugios para mujeres víctimas de violencia intrafamiliar y sus hijos/as menores de edad.
Ley 136-03, Códigos de Protección a NNAA.	Crea el Código para la protección y los derechos fundamentales de niños, niñas y adolescentes.
Ley 137-03, sobre Tráfico y Trata de Personas.	Sobre Tráfico Ilícito de Migrantes y Trata de Personas.
Ley 176-07 sobre el Distrito Nacional y los Municipios.	Avances múltiples (ver análisis a continuación)

1.1.2. La Ley 176-07 y el enfoque de género

Por representar una oportunidad para procurar desarrollo desde lo municipal, se analiza a continuación esta Ley y su contenido de género, tanto los avances y oportunidades como las dificultades y puntos oscuros que quedan a mejorar.

Ubicación en el texto	Avances	Dificultades
De manera general y en la mayoría de los artículos.	De una Ley de organización municipal (Ley No. 3455 de Organización Municipal, del 18 de diciembre del 1952) ciega a la perspectiva de género y en la que estuvo ausente “género”, “mujer/es”, “pobreza” y otros términos, se pasa a una Ley que menciona quince (15) veces “género”, once (11) veces “mujer/es” y cinco (5) veces “pobreza”. De manera general y en la mayoría de sus artículos, la Ley 176-07 integra un lenguaje no sexista ¹¹ .	
Título I.-Disposiciones generales. Capítulo 1.-Principios del régimen municipal dominicano. Artículo 6.- Conceptos y principios.	La “equidad de género” queda establecida como uno de los doce (12) principios ¹² que deben guiar la actuación municipal, pasando así de una total ausencia, a que la acción municipal este guiada por este principio.	
Título II.-El Ayuntamiento. Capítulo 1.-Competencias. Artículo 19.- Competencias Propias del Ayuntamiento.	La perspectiva de género se evidencia en las “competencias coordinadas o compartidas ¹³ ”, pero estas no son de carácter obligatorio ¹⁴ .	Las competencias “propias o exclusivas” (y por lo tanto, obligatorias) no dejan establecido un enfoque de género en la acción municipal y limitan el desarrollo local, inclusivo, con criterios de igualdad para todos/as los/as munícipes y en todo el territorio municipal.

11 Auradou, Alice. Octubre 2007. *Género en el Desarrollo Local: Reseña de una Experiencia Dominicana. Municipio de Villa González. PROGRESSIO / Fundación Solidaridad. República Dominicana. P.20.*

12 Artículo 6.- h) *Equidad de Género. En el ejercicio de las competencias los ayuntamientos deberán tener como un principio transversal la equidad de género, en cuanto a garantizar la igualdad de acceso a las oportunidades para la mujer en todas sus iniciativas.*

13 Artículo 19.- *Párrafo I: Los ayuntamientos podrán ejercer como competencias compartidas o coordinadas todas aquellas que corresponden a la función de la administración pública, salvo aquellas que la Constitución le asigne exclusivamente al Gobierno Central, garantizándoles como competencias mínimas el derecho a estar debidamente informado, el derecho a ser tomado en cuenta, el derecho a participar en la coordinación y a la suficiencia financiera para su adecuada participación.*

14 *Son: a) La coordinación en la gestión de la prestación y financiación de los servicios sociales y la lucha contra la pobreza, dirigido a los grupos socialmente vulnerables, y principalmente, a la infancia, la adolescencia, la juventud, la mujer, los discapacitados y los envejecientes. h) Promover la prevención de la violencia intrafamiliar y de género, así como de apoyo y protección de derechos humanos. i) Desarrollo de políticas públicas focalizadas a mujeres jefas de hogar y madres solteras.*

Ubicación en el texto	Avances	Dificultades
Título II.-El Ayuntamiento. Capítulo 1.-Competencias. Artículo 18.-Marco General, sobre las competencias del ayuntamiento (propias, coordinadas y/o concurrentes)	Principio de "equidad de género" reiterado.	Este "principio transversal" se refleja de manera limitada en otras partes del resto del texto (por ejemplo; artículo 19).
Título II.-El Ayuntamiento. Capítulo 1.-Competencias. Artículo 21.-Destino de los Fondos.	Se considera como positivo el destino de un 4% de los ingresos propios y recibidos a programas educativos, de género y salud.	
Título III.-Formación e integración del Ayuntamiento. Capítulo 1.-Organización del gobierno municipal. Artículo 34.-Equidad de Género en las Postulaciones a Cargos Municipales. Artículo 35.-Composición del Concejo Municipal.	Haciendo una proyección en base al número de municipales en los municipios dominicanos, queda evidenciado que en las próximas elecciones municipales (2010), habrá por lo menos un 38,6% de mujeres electas como Regidoras.	No hay garantía del igual acceso entre hombres y mujeres a puesto electivos para las sindicaturas.
Título IX.-Planificación y gestión ambiental municipal. Capítulo 1.-Planificación municipal. Competencias. Artículo 126.-Oficinas de Planeamiento Urbano.	En cuanto a "planificación y gestión ambiental municipal" la presente Ley constituye un importante avance, considerando el género como un enfoque de intervención en la disciplina tanto urbanística como de planificación general del territorio municipal. El artículo 126 establece claramente que la elaboración y ejecución de los planes de desarrollo del municipio, así como la regulación y gestión del uso de suelo, y las acciones de planeamiento urbanístico deben integrar criterios de "inclusión y equidad social y de género", así como de "participación y eficiencia".	
Título XV.-Información y participación ciudadana. Capítulo 3.-Presupuesto municipal participativo. Artículo 238.-Principios.	Se establece que "el Sistema de Presupuesto Participativo Municipal garantiza el cumplimiento de la equidad de género, tanto en cuanto a la participación como en la inversión que la debería favorecer".	Hay una ausencia del enfoque de género en el manejo presupuestario general, lo que habría garantizado y evidenciado, desde los instrumentos financieros del Ayuntamiento, la acción local hacia el bienestar de las mujeres y el restablecimiento de situaciones basadas en la igualdad entre los hombres y las mujeres del municipio.

Ubicación en el texto	Avances	Dificultades
En las disposiciones adicionales, en la parte final de la Ley 176-07. Artículo 368.-Enfoque de género.	El “enfoque de género” está reiterado en las disposiciones adicionales ¹⁵ .	El párrafo adicional ¹⁶ delega “lo relacionado con las actuaciones de género” a la vice sindicatura cuando es una mujer, le quita el carácter transversal del enfoque de género en la gestión y el quehacer municipal ¹⁷ . Además, se le adjudica a la Comisión de Género la atención de los “asuntos relacionados con la niñez, la adolescencia, las personas discapacitadas y las envejecientes”, lo que fortalece los roles de género tradicionales, en detrimento de las mujeres.
Artículos 124, 126, 252.	Plantea una coordinación necesaria entre las instancias de la administración central desconcentradas en los municipios y los gobiernos locales.	
Artículos 126, 252, 368.	Plantea la institucionalización de un abanico de mecanismos concretos que pueden posibilitar la transversalización del enfoque de género en el quehacer municipal. Estos son: Oficinas Municipales de Planificación y Programación / Oficinas de Planeamiento Urbano / Consejos Económicos y Sociales / Comisión Permanente de Género / Reglamentos de la Participación Ciudadana.	Para transversalizar el Enfoque de Género, la multitud de estos mecanismos y espacios de coordinación no aseguran en sí mismo su aplicación, dependerá del rango o nivel decisorio con la que se ubiquen en la estructura organizativa del Ayuntamiento y la gestión de recursos tanto técnicos como financieros.

15 Artículo 368. “Los ayuntamientos en sus resoluciones, actuaciones y procedimientos deben contemplar la equidad de género y asegurar que en los mecanismos de representación se mantenga una proporcionalidad de mujeres de al menos un 33%. En todos los ayuntamientos se creará una comisión permanente de género, la cual además podrá atender asuntos relacionados con la niñez, la adolescencia, los discapacitados y los envejecientes”.

16 En aquellos municipios donde el puesto de vice síndico/a esté desempeñado por una mujer, estará entre sus atribuciones la gestión de las políticas y desarrollo de las actuaciones de género.

17 No se debe olvidar la resistencia a la equidad igualitaria en los puestos electivos, ni dejar de tener en cuenta que el 50% como cuota en los puestos de Sindicatura y Vice Sindicatura, no se incorporaron a la normativa como fruto de la reflexión sobre la necesidad de una transversalización del género, sino por la conveniencia a los asuntos partidarios de turno.

El 22 de agosto de 2007 la Secretaria de Estado de la Mujer (SEM) llevó a cabo un Seminario Internacional sobre “Municipalidad, género y participación política. Legislación municipal y género, avances y desafíos”, en el que presentó las propuestas para incorporar el enfoque de género en la nueva ley municipal, así como un análisis de la nueva legislación.

La SEM explicó que el proceso implicó la recuperación de algunas de las propuestas de procesos anteriores, consultas con algunas personas funcionarias municipales y del poder legislativo, consultas con organizaciones de mujeres de la sociedad civil y la participación en espacios de consulta propiciados por organismos como PARME, FEDOMU, CONARE, la comisión especial de estudio del proyecto municipal de la Cámara de Diputados, entre otros.

Para esa ocasión, la SEM, destaca las siguientes cinco grandes debilidades de la Ley 176-07¹⁸:

1. Un enfoque de la mujer muy vinculado a otros actores como niñez, envejecientes, discapacitados, lo cual tiende a fortalecer el enfoque de servicios y no de derechos a sectores vulnerables.
2. Poco o ningún reforzamiento de las funciones asignadas a las mujeres electas.
3. Poca visibilización de la importancia del aporte de las mujeres al desarrollo local, lo que deriva en la inexistencia de políticas económicas y sociales que la vinculen al mismo.
4. Los mecanismos para integrar la perspectiva de género no están claramente definidos y, en consecuencia, sus funciones son difusas.
5. El enfoque que expresa la ley de que solo las mujeres aseguran la perspectiva de género es limitado y excluyente.

Avances que visualiza la SEM:

1. Incluir la equidad de género como un principio: La equidad como principio es condición indispensable y necesaria para lograr la igualdad de género, releva el derecho que tienen hombres y mujeres de acceder a las oportunidades que les permita, en forma individual y colectiva alcanzar una mayor igualdad y mejoramiento de su calidad de vida y desarrollo humano en todos los planos.
2. Disposición a coordinar con otros actores acciones y políticas que beneficien a las mujeres.
3. Reforzamiento de la legislación electoral relacionada con el municipio y la representación de las mujeres.
4. Asignación a mecanismos existentes de funciones para el trabajo de género.

¹⁸ Información proporcionada por la Dirección de Políticas Públicas de la SEM.

5. Especializar fondos, aunque muy limitados, al trabajo de género.
6. Incluir a las mujeres en los espacios de participación ciudadana del ayuntamiento.
7. Tomar en cuenta las necesidades de las mujeres en las inversiones de los presupuestos participativos.

En ese contexto, la SEM analiza los desafíos pendientes vinculados con los aspectos de género y/o específicos de las mujeres:

1. Negociar y garantizar la disponibilidad de los recursos necesarios para la implementación de las políticas municipales de género, fortaleciendo la política presupuestaria especializada para el trabajo de género en el municipio.
2. Promover una mayor coordinación interinstitucional e intersectorial, en los diferentes niveles nacional y local y de manera muy especial con el organismo rector de políticas de género: La Secretaria de Estado de la Mujer.
3. Generar instrumentos que permitan la recolección y sistematización de información que visibilicen las prioridades de las mujeres.
4. Construir indicadores para evaluar los avances en la aplicación de políticas públicas con enfoque de género.
5. Fortalecer el compromiso institucional municipal con el tema de género.
6. Crear y fortalecer los mecanismos para el trabajo de género y su posición dentro de la estructura de los ayuntamientos.
7. Aumentar y mantener la sensibilización y capacitación en torno a la necesidad del enfoque de género, manejo de políticas de igualdad de género y las acciones del ayuntamiento a todas las autoridades y personal técnicos de los mismos.

Con la Ley 176-07, los mecanismos institucionales de género a nivel municipal, tales como las Oficinas Municipales de la Mujer de la SEM, tienen ante sí el desafío de trabajar para cumplir con el principio de “equidad de género” que establece esta Ley, de manera general. Además, establece una coordinación necesaria entre las instancias de la administración central desconcentradas en los municipios y plantea la institucionalización de un abanico de mecanismos concretos que se considera pueden posibilitar la transversalización del enfoque de género en el quehacer municipal, como son:

- Oficinas Municipales de Planificación y Programación: “Entre cuyos fines estarán los de garantizar la coordinación e integración de las políticas sectoriales y de equidad de género del gobierno con las del municipio, así como la evaluación de los resultados de la gestión en cuanto a la eficiencia, eficacia, impacto, pertinencia y visibilidad.

- Oficinas de Planeamiento Urbano: “Cuyo objetivo central es asistir técnicamente al ayuntamiento y a las comunidades en el diseño, elaboración y ejecución de los planes de desarrollo del municipio, y regular y gestionar el planeamiento urbanístico, uso de suelo y edificación en las áreas urbanas y rurales del territorio municipal, desde criterios de inclusión y equidad social y de género, participación y eficiencia.

- **Reglamentos de la Participación Ciudadana:** “El ayuntamiento redactará y aprobará un reglamento contentivo de las normas de organización de la participación ciudadana en la gestión municipal, en el que se garantizará que la participación de la mujer represente al menos un cincuenta por ciento (50%)”

- **Consejos Económicos y Sociales:** “La elaboración, discusión y seguimiento del plan municipal de desarrollo se efectuará por el concejo económico y social municipal, del que formarán parte representantes de la comunidad”.

- **Comisión Permanente de Género:** “En todos los ayuntamientos se creará una comisión permanente de género, la cual además podrá atender asuntos relacionados con la niñez, la adolescencia, los discapacitados y los envejecientes”.

1.2. Mujeres y poder local

La representación femenina en los ayuntamientos, tanto en las regidurías como en las sindicaturas aumentó de manera continua en los últimos treinta años, pero a un ritmo tímido e insuficiente. Las mujeres Regidoras pasan de representar un 7,8% en 1970 a un 26,9% en el 2006, lo que queda muy por debajo de la cuota mínima del 33% y de una estricta paridad.

Cuadro 4:
Evolución de la representación femenina en el ayuntamientos
(1970 – 2006)

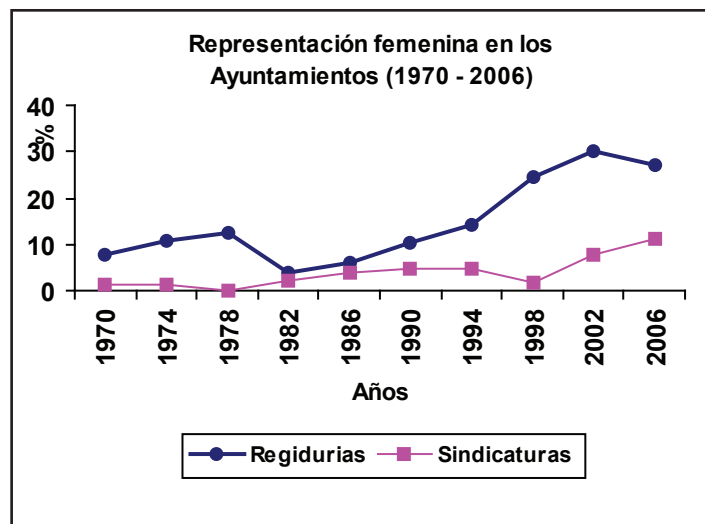
Año	Regidurías			Sindicaturas		
	Ambos sexos	Mujeres	%	Ambos sexos	Mujeres	%
1970	423	33	7,8	78	1	1,3
1974	453	48	10,6	78	1	1,3
1978	484	61	12,6	84	0	0,0
1982	584	23	3,9	94	2	2,1
1986	637	39	6,1	99	4	4,0
1990	625	64	10,2	103	5	4,9
1994	648	93	14,4	107	5	4,7
1998	756	185	24,4	115	2	1,7
2002	789	236	29,9	125	9	7,8
2006	963	259	26,9	151	17	11,3

Fuente: Aquino, José Ángel. *Sistema electoral y representación femenina.*
Además, en base a resultados elecciones 2006, JCE. 2007.

En el caso de las mujeres Síndicas la situación es aun más crítica. En este puesto de mando y poder los retos son aun más importantes, ya que en los años 70 las Síndicas estaban ausentes o representaban menos del 2% del total de Síndicos/as. En el Siglo XXI las mujeres siguen estando casi ausentes en las Sindicaturas dominicanas, pues representan apenas un 7,8%/11,3%. En adición a esta inequidad de número, existe una tendencia a que, cuando la mujer es la Vice Síndica, apenas se le otorgan funciones de poder, lo que no sucede cuando el Vice Síndico es un hombre.

Esto evidencia estructuras políticas patriarcales sobre las cuales es necesario actuar.

Desafortunadamente, la nueva Ley 176-07 aun no garantiza el igual acceso entre hombres y mujeres a puestos electivos para las sindicaturas. No se perfilan novedades a corto plazo para superar la baja representación femenina en las sindicaturas alcanzada en las últimas elecciones electorales del 2006. Tampoco expresa las modalidades para garantizar igualdad en el acceso a los puestos de dirección de los Distritos Municipales.



Fuente: Elaboración propia a partir del cuadro 4

Sin embargo, en cuanto al acceso a las Regidurías y de acuerdo a la Ley Electoral 275-97, queda plasmada una modalidad de acción afirmativa para que los partidos y movimientos políticos presenten un 33% de candidaturas a regidores/as y suplentes. Además, el nuevo texto¹⁹, obliga a los Consejos Municipales de los municipios de menos de 25,000 habitantes a estar conformados por lo menos por dos (2) mujeres sobre cinco (5) Regidores/as. Haciendo una proyección tomando en cuenta que el 54,8% de los municipios dominicanos tienen menos de 25,000 habitantes, el 23,9% tiene hasta 50,000 habitantes, el 5,8% hasta 75,000 habitantes, el 1,9% hasta 100,000 habitantes²⁰, y el 13,5% más de 100,000 habitantes, queda evidenciado que **en las próximas elecciones municipales (2010), habrán por lo menos un 38,6% de mujeres electas como Regidoras²¹.**

19 Artículos 34 y 35 de la Ley 176-07.

20 Ver Cuadro 2 y Gráfica 2, páginas 13 y 14.

21 Ver anexo 3.

Visto así, y comparando con las elecciones del 2006 (26,9% de mujeres electas como Regidoras), se considera como un avance muy significativo.

Curiosamente, cuando se menciona la participación social de la mujer, el texto especifica claramente, en relación al reglamento de la participación ciudadana en la gestión municipal, que se garantizará que la participación de la mujer represente al menos un cincuenta por ciento (50%) de mujeres (ver Artículo 226 sobre Participación Ciudadana)

En la actualidad en República Dominicana, otro hito viene a reforzar la participación política y social de las mujeres a nivel municipal. Lo constituye la recién creación de la Unión de Mujeres Municipalistas Dominicanas (UNMUMDO) el día 24 de julio de 2007, como una plataforma de mujeres municipalistas con la misión de “crear y promover un espacio en donde las mujeres dominicanas tengan acceso y participen del proceso de toma de decisiones en el ámbito local”.

CAPÍTULO 2. ESTADO SITUACIONAL DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS AYUNTAMIENTOS Y EL QUEHACER MUNICIPAL EN REPÚBLICA DOMINICANA

El diagnóstico sobre realidades y manejo de la perspectiva de género en los ayuntamientos dominicanos se basa fundamentalmente en el análisis de cuatro (4) dimensiones claves. Se considera que la institucionalización y transversalización del género en el quehacer municipal se materializa a través de la presencia de indicadores y variables en los niveles “organizacional y de políticas públicas”, “técnico”, “humano” y “financiero”.

2.1. Estructura Organizacional y Políticas Públicas

Los indicadores tomados en cuenta para visualizar el estado situacional de la transversalización de género en lo “organizacional y de políticas públicas” son los relativos a la presencia/ausencia de una Oficina/Unidad de la Mujer/Género operando en el ayuntamiento, de una Oficina Municipal de la Mujer (SEM) funcionando en el Municipio, de una Oficina Provincia de la Mujer (SEM) funcionando en la Provincia, de la definición y ejecución de una política/plan/agenda de género desde el Gobierno Local, y de la ejecución de acciones dirigidos hacia la igualdad entre los géneros²².

Cuadro 5:
Indicadores político-institucionales en relación a los ayuntamientos de la muestra

Indicadores	Si		No		No sabe	Total
	No.	%	No.	%	No.	No.
Funciona una Oficina/Unidad de la Mujer/Género en el ayuntamiento.	7	12,5	49	87,5	0	56
Se ejecutan acciones con enfoque de género.	17	30,4	39	69,6	0	56
El ayuntamiento cuenta con una política/plan/agenda de género.	3	5,3	52	92,8	1 ²³	56
Funciona una OMM en el Municipio (SEM).	30	53,6	26	46,4	0	56
Funciona una OPM en la Provincia (SEM).	41	73,2	14	25	1	56

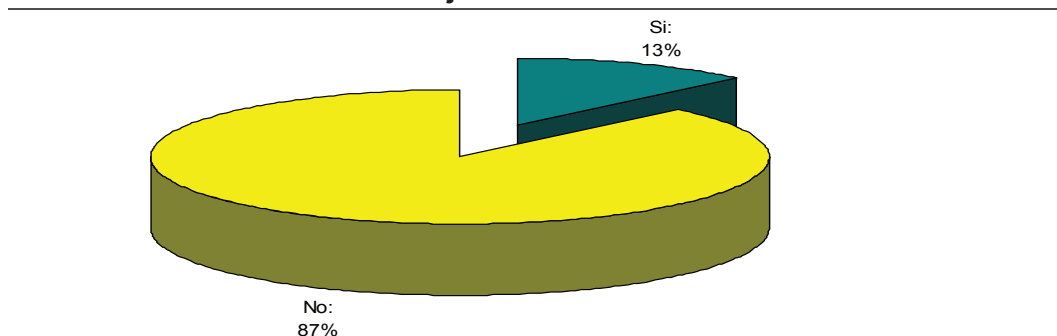
Fuente: Elaboración propia en base a análisis de la aplicación de cuestionarios.

²² Estas acciones se refieren a “capacitación y sensibilización sobre género dirigidas a la población municipal, alumnos/as y estudiantes de escuelas, colegios y liceos”, “apoyo laboral a mujeres”, “sensibilización hacia la defensa de la cuota política”, “capacitación sobre violencia de género” y “atención a mujeres maltratadas”.

²³ Ayuntamiento del Distrito Nacional.

Los ayuntamientos dotados de una estructura definida para laborar hacia la equidad de género son aun minoritarios, representando solo el 12,5% del total tomado para la muestra del estudio. Esto muestra la falta de sensibilidad para generar estructuras y tecnificar el análisis de género en la mayoría de los gobiernos locales. Además, la existencia de estas entidades en estos ayuntamientos no significa que funcionan en base a políticas, planes o programas definidos desde una visión de género.

Gráfica 5: Proporción de ayuntamientos con y sin Oficina/Unidad de la Mujer/Género funcionando



Fuente: Elaboración propia en base a cuadro 5.

Otro punto relevante es que estas entidades tienen nombres diferentes: “Oficina Municipal de la Mujer”, “Departamento de la Mujer”, “Departamento Municipal de la Mujer”, “Dirección de las Mujeres Envejecientes”, lo que revela la necesidad de accionar hacia la homogenización de estas denominaciones.

En cuanto a la **Secretaría de Estado de la Mujer (SEM) y sus niveles de desconcentración administrativas en las Provincias y en los Municipios**, se nota una significativa presencia a nivel provincial. En la escala local esa presencia es menor; la SEM tiene Oficinas Municipales de la Mujer funcionando en poco más de la mitad de los Municipios enfocados.

De acuerdo a una investigación reciente del Programa Violencia Basada en el Género y Salud Reproductiva en la República Dominicana²⁴, Financiado por W.Learning/USAID y ejecutado por Profamilia y el Núcleo de Apoyo a la Mujer (NAM), en Santo Domingo y Santiago, existen Oficinas Provinciales de la Mujer (OPM) de la SEM en todas las ciudades cabecera de provincia, salvo en San José de Ocoa. Todas las OPM trabajan

²⁴ El Mapa de la Ruta Crítica de las dominicanas sobrevivientes de Violencia de Género, es una investigación del sistema de atención nacional, realizada en las 32 ciudades cabecera de provincia, por Janet Camilo y Mildred Mata.

en el proceso de acompañamiento a mujeres y sus familias víctimas de violencia, y se coordinan con los demás actores del sistema de atención a violencia como son: Ministerio Público, Justicia, Salud, Policía, entre otras. La mayoría de estas ofrecen servicios de asistencia legal y psicológicos y en muchos casos constituyen un recurso compartido por las instancias legales comunitarias.

Otra realidad es que solo tres (3) municipios²⁵ cuentan con instancias municipales y de la SEM funcionando, pero no significa que haya una suficiente coordinación entre las dos entidades, ya que se nota, por una parte, una falta de coordinación entre estos niveles. También, se observa una fusión entre el papel de una y otra instancia cuando el ayuntamiento está dirigido por el mismo partido de turno a nivel nacional (PLD). Por lo menos en 4 de los 30 municipios funciona una OMM en el ayuntamiento con personal nombrado por el gobierno central y presupuesto proveniente del mismo o existe una OMM funcionando en el municipio²⁶, pero coordinada por la Vice Síndica del gobierno local.

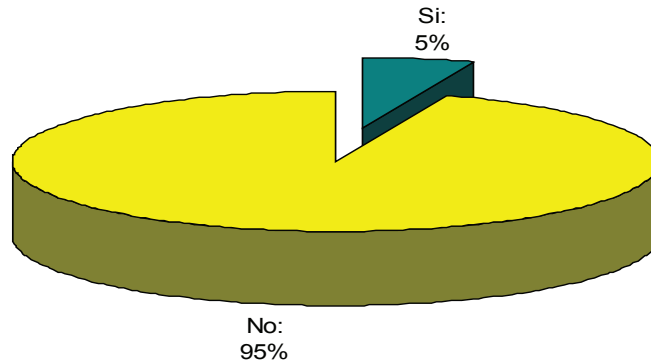
Sin embargo se asume que la nueva Ley sobre el Distrito Nacional y los Municipios contribuirá a establecer la necesaria coordinación entre las instancias de la administración central desconcentradas en los municipios y los gobiernos locales. De manera específica, queda establecido que las “Oficinas Municipales de Planificación y Programación”, tienen como fines “garantizar la coordinación e integración de las políticas sectoriales y de equidad de género del gobierno con las del municipio, así como la evaluación de los resultados de la gestión en cuanto a la eficiencia, eficacia, impacto, pertinencia y visibilidad”.

El análisis sobre las actuaciones desde una perspectiva de género demuestra que solo tres (3) ayuntamientos, Villa González, Pimentel y Santiago, tienen definidos una Política/Plan/Agenda de Género. En el caso de Villa González está en etapa de ejecución desde la Oficina Municipal de la Mujer (OFIMUM). En el caso de Santiago, el ayuntamiento forma parte del Movimiento Vida sin Violencia (MOVIDA), conformada por organizaciones no gubernamentales y gubernamentales, y dentro de esta coordinación, trabajaron estados situacionales, sobre todo en violencia y género. En este aspecto existe una investigación de línea basal bastante importante (hacia la construcción de un modelo integral para la atención de la violencia basada en género). Como una línea de trabajo del Núcleo de Apoyo a la Mujer, NAM, ha trascendido a la comunidad de Santiago y al país. Sin embargo casi en el tercio de los casos, se han detectado iniciativas desde el ayuntamiento o acciones de sensibilización y capacitación en torno al tema de género ejecutadas por otras organizaciones en el municipio.

25 Los Alcarrizos, Villa Bisonó (Navarrete), San Juan de la Maguana.

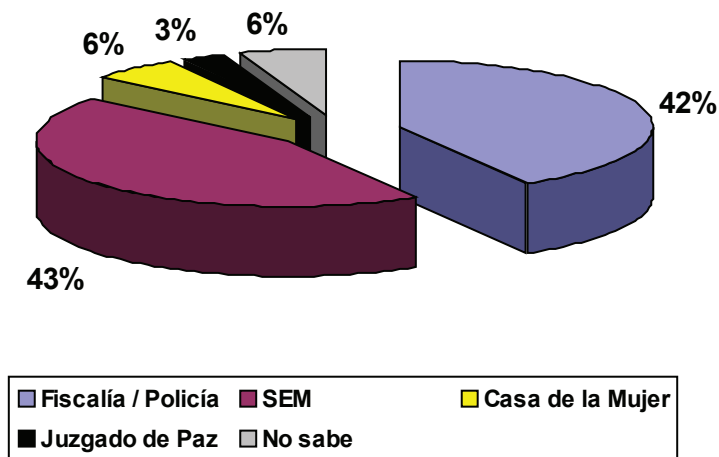
26 Las Oficinas Municipales de la Mujer, sean dependientes de la Secretaría de Estado de la Mujer o del ayuntamiento, reciben el mismo nombre. Mientras que las OMM de la SEM realizan trabajos de servicio de atención a la Violencia de Género, las OMM del ayuntamiento trabajan más en programas municipales comunes al Cabildo en el cual funcionan.

Gráfica 6:
Proporción de ayuntamientos, dotados o no, de política/plan/agenda de género



Fuente: Elaboración propia en base a cuadro 5.

Gráfica 7:
Instituciones que canalizan acciones de atención y prevención a la violencia hacia las mujeres



Fuente: Elaboración propia en base al análisis de la aplicación de cuestionarios

En cuanto a la Violencia de Género el estudio permitió identificar el grado de institucionalización y presencia de mecanismos de atención/prevenición de la violencia basada en género en los 56 municipios enfocados. En el 66% de los casos (37 municipios) las autoridades interrogadas afirman que en el municipio existe algún mecanismo de prevención y/o atención a las mujeres que sufren de violencia.

Analizando más de cerca los tipos de mecanismos existentes en estos 37 municipios, se nota un reconocido papel de la SEM, asumiendo en el 43% de los casos, la misión de atender y prevenir la violencia hacia las mujeres. Estos mecanismos tienen varias denominaciones, por ejemplo: “Centro de Atención en Hato Mayor”, “Centro Jurídico en Salcedo” o “Unidad de Atención Integral a la Violencia de Género e Intrafamiliar,” en Santiago”.

En la Provincia de Salcedo el Centro Jurídico funciona en el Ayuntamiento de Tenares y brinda servicios dos veces a la semana en el Municipio de Villa Tapia²⁷, desde el gobierno local. Las dos “Casas de la Mujer” mencionadas parecen ser iniciativas privadas, de organizaciones sin fines de lucro.

Mientras tanto, en una ocasión las autoridades no pudieron contestar a la pregunta y en un 32% (18 municipios) se afirma que no existe este tipo de mecanismo en el municipio. No significa que no existan Fiscalías ni Destacamentos Municipales de la Policía Nacional en los 18 Municipios restantes. Significa más bien que las respectivas autoridades municipales no ven estas instancias como mecanismos novedosos y eficientes para prevenir, luchar y atender casos de violencia de género. Es bastante relevante que en el 77,7% de estos municipios (14 de ellos) no se registra presencia de la SEM.

Es evidente que aún faltan esfuerzos por realizar para despegar desde el nivel local hacia la operativización de mecanismos de lucha contra la violencia basada en género. La recién aprobada Ley 176-07 debería reforzar esta ausencia en la medida que establece como competencia de los ayuntamientos en su Artículo 19 h: “Promover la prevención de la violencia intrafamiliar y de género, así como de apoyo y protección de derechos humanos”.

Finalmente, el presente diagnóstico en lo que es la dimensión “político-institucional” de la transversalización del enfoque de género en el quehacer municipal revela también que son aun minoritarios los ayuntamientos que tienen reglamentadas algunas iniciativas emprendidas. Entre ellos se encuentran Navarrete, Villa González, Pimentel

27 El Centro Jurídico de Salcedo nació como iniciativa del gobierno local durante la Senaduría del Dr. Jaime David Fernández Mirabal, en el período 1992/1994, bajo el nombre de Oficina Provincial de la Mujer (OPM), dentro del programa del Consejo Provincial de Desarrollo, implementados en el nordeste del país. Fue la primera versión conocida de este nombre. Cuando se creó la Secretaría de Estado de la Mujer (SEM), en 1997 y siendo el Dr. Fernández Mirabal Vicepresidente del país, la SEM asumió la multiplicación del concepto provincial de las OPM. En el año 2000, con el cambio de administración política del gobierno, la OPM de Salcedo, recobró su estatus de ONG y cambió su nombre al actual, de Centro Jurídico de Salcedo.

28 En Navarrete y Pimentel la GTZ, con el apoyo del PARME, ejecutó el Programa “Presupuestos Municipales con Enfoque de Género”. En Santiago, desde 1994, la Sindicatura y Vice Sindicatura del Ayuntamiento participan en las redes de gestión del municipio para mejorar la atención a la violencia de género intrafamiliar y/o sexual.

y Santiago, municipios donde se han implementados desde hace varios años programas de participación ciudadana, de acciones de incidencia desde el movimiento de mujeres y de presupuestos municipales participativos con enfoque de género²⁸.

2.2. Dimensión Técnica

La dimensión técnica en cuanto a transversalización de género en el quehacer municipal se refiere a la definición/ausencia de diagnósticos de género, de estudios situacionales por sector, de diseño y ejecución de política/plan/agenda de género desde el Gobierno Local, de implementación de acciones para la igualdad entre los géneros, de manejo/ausencia de datos e informaciones desagregadas por sexo y de indicadores de género.

Cuadro 6:
Indicadores técnicos en relación a los Municipios y ayuntamientos de la muestra

Indicadores	Si		No		No sabe	Total
	No.	%	No.	%	No.	No.
El municipio cuenta con un diagnóstico de género.	11	19,6	45	80,3	1 ²⁹	56
El municipio cuenta con otros estudios situacionales.	17	30,6	36	64,3	3	56
El ayuntamiento cuenta con una política/plan/agenda de género.	3	5,3	52	92,8	1 ³⁰	56
Se ejecutan acciones desde enfoque género.	17	30,4	39	69,6	0	56
Se manejan datos desagregados por sexo desde el ayuntamiento.	14	25	41	73,2	1	56
Se manejan indicadores de género desde el ayuntamiento.	4	7,1	51	91	1	56

Fuente: Elaboración propia en base a análisis de la aplicación de cuestionarios.

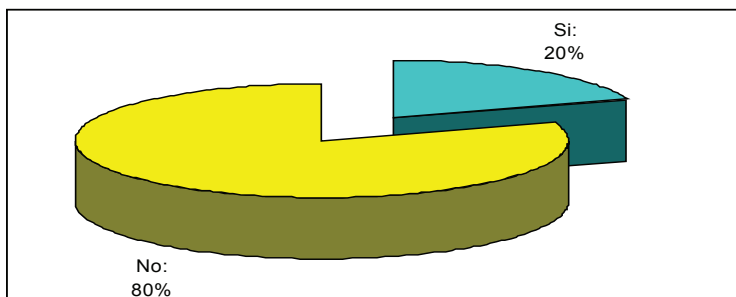
²⁹ Distrito Nacional.

³⁰ Ayuntamiento del Distrito Nacional.

Queda evidenciado que **los diagnósticos municipales de género son insuficientes en República Dominicana.**

Menos del 20% de los municipios enfocados contarían con algún diagnóstico de género. Además, en algunos casos, estos diagnósticos se han realizado hace más de 10 años (caso de los municipios de la Provincia de Salcedo) y en otros municipios no se han podido conocer los detalles sobre estas informaciones. Los municipios que cuentan con un diagnóstico municipal de género estricto sensus son aun menos.

Gráfica 8:
Proporción de Municipios que cuentan o no con un diagnóstico de género



Fuente: Elaboración propia en base al cuadro 5.

En el caso particular de Villa Bisonó (Navarrete) dicho diagnóstico³¹ se ha dado a conocer y representa una herramienta valiosa para seguir profundizando en la acción desde un enfoque de género en el quehacer municipal. También en el caso de Villa González se están haciendo esfuerzos desde la Oficina Municipal de la Mujer del ayuntamiento para que día a día se actualice la situación levantada y los datos que sirvieron para definir la Política Municipal para la Equidad de Género.

Sin embargo **casi en un tercio de los municipios enfocados se han realizado estudios situacionales desde un enfoque de género, sectorizados.** Por ejemplo, estudios de género parciales en el marco de Planes Estratégicos de Desarrollo Municipal, diagnóstico sobre situaciones de VGIS, Presupuesto Municipal con enfoque de género, estudios sobre situaciones en cuanto a salud y VIH/SIDA, estudios en el marco del Plan Decenal de Educación de la Secretaria de Estado de Educación.

En tres (3) ocasiones las autoridades municipales plantearon la posibilidad de la existencia de algún estudio, realizado por alguna ONG laborando en el municipio. Estos casos demuestran que todavía las organizaciones de la sociedad civil no socializan de manera sistemática labores de orden municipal y societal con el gobierno local. Como ejemplo, el de Santiago, donde existen estudios generalizados de la situación laboral de las Zonas Francas; línea basal de investigación de prácticas, actitudes y conocimientos sobre violencia de género; tesis de maestría en medioambiente y otras que desde las organizaciones de la sociedad civil no se han llevado al ayuntamiento para su conocimiento.

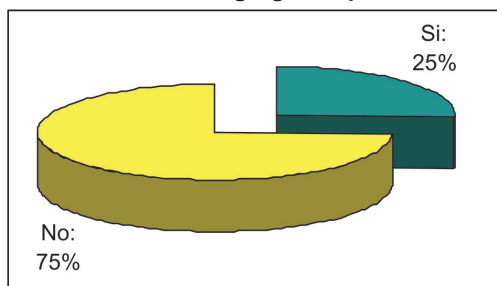
³¹ Figueiras, Carmen Luisa. Informe Diagnóstico sobre la Brecha de Género en el Municipio Villa Bisonó, Navarrete. GTZ-PARME-Ayuntamiento Villa Bisonó. Septiembre 2005.

Tal como se ha visualizado en la parte analítica de la dimensión político-institucional, **las políticas, agendas, planes y programas de género/de igualdad de oportunidades entre los géneros resultan ser excepciones en el panorama municipal dominicano.** Sin embargo, existen acciones, pero que se ejecutan desde una visión de género, en el 30% de los Municipios. Estas acciones son implementadas pocas veces por el gobierno local y en la mayoría de las veces vía la SEM o a través de ONG y OSC comprometidas con el desarrollo del municipio. Son de “capacitación y sensibilización sobre género a población municipal, alumnos/as y estudiantes de escuelas, colegios y liceos”, “apoyo laboral a mujeres”, “sensibilización hacia la defensa de la cuota política”, “capacitación sobre violencia de género” y “atención a mujeres maltratadas”.

Siguiendo con el estado situacional de la transversalización de género a nivel municipal en República Dominicana, **una cuarta parte de los ayuntamientos afirman que se manejan datos desagregados por sexo**, en la mayoría de los casos desde las Oficinas Municipales de Estadísticas. Esto se hace gracias al apoyo de la Oficina Nacional de Estadísticas a través de su Programa de Estadísticas Municipales. Este aspecto está considerado como un avance considerable ya que corresponde a una variable técnica de suma importancia para concretizar una futura transversalización de género a nivel municipal.

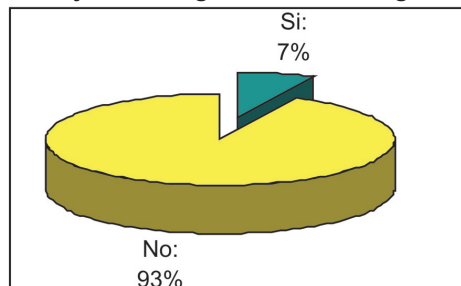
En más de 90% de los casos no se manejan indicadores de género. Son 4 los ayuntamientos que afirmaron que se manejan indicadores de género³². Estos son Villa González, Las Terrenas, Pimentel y Santiago. En el caso de Villa González se ha verificado que la Oficina Municipal de la Mujer del ayuntamiento definió algunos indicadores de género para dar seguimiento a la ejecución de la Política Municipal de Género en el marco de su primer Plan Operativo Anual. En los dos otros casos se ha mencionado la intervención de OSC en este aspecto y en Santiago se materializa a través del actuar desde la vice sindicatura en relación al tema de la violencia basada en género.

Gráfica 9:
Proporción de ayuntamientos que manejan o no datos desagregados por sexo



Fuente: Elaboración propia en base a cuadro 5.

Gráfica 10:
Proporción de ayuntamientos que manejan o no algún indicador de género



Fuente: Elaboración propia en base a cuadro 5.

32 Ejemplos: La participación de las mujeres en el Presupuesto Municipal Participativo (PMP) pasa de 306 a por lo menos 350. El 40% de los empleados y empleadas del ayuntamiento municipal participan en actividad de capacitación. Por lo menos 150 personas sensibilizadas en diversos temas (VIH/SIDA, igualdad género, participación política de la mujer etc.)

2.3 Dimensión Humana

Para el análisis de la necesaria dimensión humana en todo proceso de transversalización de género, se han definido indicadores relacionados con la situación en términos de representación política de la mujer, acceso a los puestos de responsabilidad y el sistema de evolución profesional, así como a la igualdad salarial a lo interno del ayuntamiento y a la participación social de las mujeres.

Como bien quedó evidenciado en el presente documento³³, **las mujeres Regidoras representan menos del 27% del total de representantes en las Regidurías o Consejos Municipales**, lo que está muy por debajo de la cuota establecida del 33%. El reto de transversalizar e institucionalizar el enfoque de género a nivel municipal en República Dominicana, deberá pasar por una lucha necesaria hacia el acceso a los puestos políticos electivos de poder (sindicaturas, regidurías), incidiendo en los partidos políticos que son los llamados a producir cambios en la correlación de poder.

El estudio confirma situaciones sentidas de desigualdad en términos de la presencia de los hombres y las mujeres en el ayuntamiento, sobretudo a nivel de los puestos de responsabilidad. Sin embargo, es interesante observar que **casi el 50%³⁴ de los/as informantes afirman que no existe paridad hombres / mujeres en la distribución de los puestos a lo interno del ayuntamiento**. Otro 17,8% declara no tener conocimientos sobre el tema y **el 34% confirma la existencia de situaciones de paridad**.

Analizando más a fondo estos últimos en donde se afirma la existencia de situaciones de paridad e igualdad en la ocupación de los puestos, solo en el 31,6% de ellos se verifica que las mujeres se encuentran en situación de paridad o mayoritaria en la dirección de Departamentos y Unidades, haciendo la relación total departamentos/departamentos dirigidos por mujeres. Ninguno de ellos está encabezado por una mujer. Por lo tanto en el 68,4% restante no se ha podido verificar esta situación.

Pepillo Salcedo y Pimentel parecen representar casos únicos y no menos interesantes: ambos Ayuntamientos son dirigidos por mujeres (sindicas y 60%/80% de mujeres en el Consejo Municipal). Sin embargo las autoridades consultadas no pudieron afirmar que haya paridad hombres / mujeres en la distribución de los puestos a lo interno del gobierno local. Esto demuestra el reto que queda por delante para afianzar una igualdad en el acceso a estos puestos.

Siguiendo con los Departamentos, Unidades y Servicios Municipales dirigidos por mujeres, el estudio demuestra que son bastante variados. **Aunque las mujeres tienden a estar más presentes en la dirección de Departamentos, Unidades y Servicios**

³³ Ver página 26.

³⁴ 48,2% exactamente.

Municipales asimilado como “femenino” de acuerdo a la tradicional división sexual del trabajo³⁵, se encuentran también en puestos claves tradicionalmente asimilados como “masculinos”. Estos son; Tesorería, Estadísticas, Catastro, Ornato, Coordinación Técnica / Oficina Técnica / Secretaria General, Oficina de planeamiento / Planeamiento Urbano, Transito, Arquitectura, Gestión Ambiental, entre otros³⁶.

Otro punto relevante de este diagnóstico es que **no se ha podido detectar algún mecanismo de evolución profesional de acuerdo a criterios de igualdad y competencias.** Esto significa que hace falta la puesta en funcionamiento, con criterios de igualdad, de la carrera de Administración Pública en el nivel municipal, lo que permitiría limitar las contrataciones basadas en relaciones clientelares y consecuentemente mejoraría los servicios municipales brindados a los/as munícipes, lo que contribuirá a elevar la calidad de vida en los territorios municipales.

En relación al indicador de igualdad salarial, según el muestreo realizado, **solo el 14% de los encuestados anuncian que no se aplica el principio de igualdad salarial entre hombres y mujeres, mientras que el 55% afirma que sí.** El resto no se pronuncia. Evidentemente esas afirmaciones no significan que haya realmente igualdad salarial independientemente del sexo.

Visto que se considera que el grado de transversalización del enfoque de género en el quehacer municipal depende también del empoderamiento y de las acciones desde las organizaciones de la sociedad civil, especialmente del grado de organización y de participación social de las mujeres, se presenta a continuación el estado de situación que se ha podido perfilar.

**Cuadro 7:
Indicadores sobre la presencia de organizaciones de mujeres y mixtas en los Municipios de la muestra**

Indicadores	Si		No		No sabe	Total
	No.	%	No.	%	No.	No.
Funcionamiento de organizaciones de mujeres en el municipio.	47	84	4	7	5	56
Funcionamiento de organizaciones de de la sociedad civil mixtas en el municipio que pudieran jugar un papel de asesoría.	21	37,5	6	10,7	29	56

Fuente: Elaboración propia en base a análisis de la aplicación de cuestionarios.

35 Contabilidad, nómina, recursos humanos, oficina de la mujer, niñez etc.

36 Ver el listado de los Departamentos, Unidades y Servicios Municipales dirigidos por mujeres en anexo 4.

En más del 80% de los municipios, los/as informantes reconocen la presencia de organizaciones de mujeres. A pesar de que en la mayoría de los casos estas son organizaciones muy débiles, tales como los tradicionales “clubes/centros de madres” que no tienen automáticamente consciencia de género, esto demuestra por otro lado, que las mujeres organizadas son reconocidas como tales por parte de las autoridades municipales. En el 13% de los casos, fue mencionada la Federación Dominicana de Mujeres Social Demócratas aparentada al PRD, la cual actúa más de acuerdo a los mandos del partido que desde una visión de género.

También queda claro que intervienen organizaciones de mujeres de mayor grado organizacional, reconocidas en algunos casos a nivel nacional por su identidad feminista. Este caso de figura concierne otro 11% de los municipios dotados de organizaciones de mujeres.

Es interesante ver la existencia de dos (2) “Asociaciones Municipales de Mujeres”, en Guaymate y en Villa González, lo que se supone que son organizaciones de mujeres de orden municipalista.

Al investigar sobre el número de organizaciones de mujeres funcionando en el territorio municipal, casi la mitad (38,4%) no pueden facilitar la información por falta de conocimientos. En los demás municipios, 18 cuentan con 10 organizaciones de mujeres o menos (38,2%), 4 cuentan entre 11 y 20 (8,5%), 3 cuenta entre 21 y 30 (6,4%) y 4 con más de 30 (8,5%). Estos últimos son el Distrito Nacional³⁷, Santiago, Arenoso y Altamira.

2.4. Dimensión Financiera

La dimensión financiera no es menos importante para identificar niveles de transversalización de género en el quehacer municipal.

“Cuando se compruebe una adecuación y correspondencias entre la acción, sus resultados, sus impactos y los documentos de contabilidad y de ejecución presupuestaria del gobierno local, se considera que se ha completado totalmente la transversalización e institucionalización del enfoque de género en la acción municipal.”³⁸

En el marco del referido estudio **no se ha podido proceder a analizar los respectivos presupuestos municipales desde un enfoque de género ni se ha podido comprobar que existan ayuntamientos que dedican recursos específicos a políticas, agendas, planes, programas o proyectos de género.**

³⁷ 50 organizaciones de mujeres. Ver ADN / PNUD. Informe de diagnóstico institucional y de la seguridad ciudadana en el Distrito Nacional. Septiembre 2006. P.18.

³⁸ Auradou, Alice. Octubre 2007. Género en el Desarrollo Local: Reseña de una Experiencia Dominicana. Municipio de Villa González. PROGRESSIO / Fundación Solidaridad. República Dominicana. P.49.

En los 19 ayuntamientos de la muestra (el 34%) que tienen definidas políticas, agendas, planes, programas o proyectos de género o que implementan acciones desde algún enfoque de género, ninguno ha podido afirmar que se ejecutan en base a un porcentaje fijo dedicado desde el presupuesto municipal.

En el caso del Ayuntamiento de Villa González, se procedió a un análisis de la ejecución presupuestaria del año 2005 con lentes de género. Se ha determinado que aún quedan esfuerzos por hacer y que los formatos deben ser reformados en República Dominicana para que se puedan proceder a este tipo de análisis, brindando en el mismo tiempo la posibilidad de evidenciar correspondencias entre la acción en el municipio y la planificación / ejecución presupuestaria³⁹. En la actualidad y desde marzo 2007, la Política Municipal para la Equidad de Género (PMEG) se está ejecutando desde la Oficina Municipal de la Mujer del ayuntamiento con fondos propios del mismo, a partir de un Plan Operativo Anual. Sin embargo, a pesar de que se ejecuta a partir del presupuesto municipal, no hay una gestión propia de una parte del presupuesto de manera autónoma desde esta Oficina, ni se han modificado los formatos de ejecución presupuestaria de forma que a partir de una lectura de los mismos se pueda comprobar una correspondencia entre los gastos, la acción municipal y los resultados esperados.

En este aspecto el vacío es importante y los retos correspondientes inmensos en República Dominicana.

³⁹ Auradou, Alice. Octubre 2007. *Género en el Desarrollo Local: Reseña de una Experiencia Dominicana. Municipio de Villa González. PROGRESSIO / Fundación Solidaridad. República Dominicana. P.49.*

2.5. Síntesis analítica del estado situacional

Esta síntesis pretende visualizar de manera clara el perfil general dominicano, resaltando las principales debilidades, fortalezas, amenazas y oportunidades existentes en relación a la transversalización del enfoque de género en las políticas municipales.

	Positivas	Negativas
Internas	<p><u>Fortalezas:</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Alrededor de un tercio de los municipios enfocados han realizado algún estudio situacional desde un enfoque de género, aunque sectorizados o parciales. 2. En un tercio de los ayuntamientos, aproximadamente, se han detectado iniciativas desde el ayuntamiento o acciones de sensibilización y capacitación en torno al tema de género ejecutadas por otras organizaciones en el municipio. 3. Aunque en menor proporción, las mujeres dirigen Departamentos o Unidades tradicionalmente asimilados como “masculinos”. 4. Organizaciones de mujeres son presentes en más del 80% de los municipios. 5. Iniciativas de la SEM en la formación de actores claves en políticas públicas con enfoque de género (Pedernales, Hato Mayor, San Francisco de Macorís, Cotuí, Sabana Grande De Boya, Dajabón, la Red de Actores claves y la Red de Abogadas/os de apoyo a la víctima de violencia) 	<p><u>Debilidades:</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Las mujeres Regidoras representan menos del 27% del total de representantes en las Regidurías o Consejos Municipales y las Síndicas menos del 12% de las Sindicaturas. 2. La capacidad técnica de los ayuntamientos para actuar desde un enfoque de género transversal e institucionalizado es débil (1/4 de los ayuntamientos afirman que se manejan datos desagregados por sexo, en más del 90% de los casos no se manejan indicadores de género etc.) 3. Los diagnósticos municipales de género son insuficientes. 4. Existe una falta de coordinación entre las OMM de la SEM y las entidades municipales. 5. Solamente dos (2) ayuntamientos tienen definida una Política de Género. 6. Las OSC no socializan de manera sistemática sus labores de orden municipal y societal con el gobierno local.
Externas	<p><u>Oportunidades:</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Ley 176-07. Establece la necesaria coordinación entre las instancias de la administración central desconcentradas en los municipios y los gobiernos locales. Establece las Oficinas Municipales de Planificación y Programación para coordinar políticas sectoriales y de equidad de género. Marca algunos avances en la acción municipal bajo un enfoque de género. 2. Contexto internacional municipalista y avances en el conocimiento sobre experiencias locales con criterios y enfoque de género. 	<p><u>Amenazas:</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Persistencia de la cultura clientelar. 2. Persistencia de un funcionamiento tradicional de los partidos políticos (clientelismo, estructura patriarcal etc.) 3. Se mantienen las acciones centralizadas desde el gobierno nacional, con los recursos presupuestarios y con la redistribución del poder.

CAPÍTULO 3. LÍNEAS DE ACCIÓN Y HERRAMIENTAS PARA LA INCLUSIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL QUEHACER MUNICIPAL DOMINICANO

En la década de los años setenta, para América Latina se buscaba un modelo de desarrollo con un crecimiento económico capaz de ser autosostenible, llevando a la región, hacia el énfasis mayor en las políticas macroeconómicas, en detrimento del mismo desarrollo. Como resultado, comenzaron a surgir propuestas dirigidas a componer los aspectos sociales y humanos de las políticas de desarrollo. Coincidiendo con la Década de la Mujer⁴⁰ y con las primeras demandas formales internacionales de igualdad, se comenzó a tomar en cuenta la importancia de las mujeres en el desarrollo de los pueblos, reconociendo la necesidad de incorporar la visión de género a las políticas de crecimiento y desarrollo.

Las estrategias utilizadas para la programación social con enfoque de género han evolucionado metodológicamente desde el llamado enfoque de Mujer en el Desarrollo (MED) al enfoque Género en el Desarrollo (GED). Sin entrar a analizar el recorrido del cambio del enfoque MED a GED cabe mencionar las diferencias que se hacen entre ambos.

El enfoque de Mujer en el Desarrollo (MED), tenía en cuenta a las mujeres en la generación de políticas públicas y proporcionó el punto de partida para el reconocimiento de la participación de las mujeres. Sin embargo, excluía a los hombres de los programas, con lo que se minimizaba el impacto de la igualdad y equidad en las relaciones entre ambos. Se aplicó desde cinco líneas principales: bienestar, equidad, antipobreza, eficiencia y productividad.

El enfoque de Género en el Desarrollo, plantea fortalecer la ciudadanía de mujeres y hombres en el marco de la democracia, a partir de la transformación de las relaciones asimétricas entre los géneros, buscando así, mejorar las relaciones económicas, sociales, políticas y culturales.

Cabe destacar que los enfoques de MED y GED desde una perspectiva de género no se excluyen, ambos obedecen a momentos específicos y dados en la decisión de las políticas públicas⁴¹. De tal manera que en los programas de desarrollo actuales,

40 En el año 1975 se llevó a cabo la Primera Conferencia Mundial de la Mujer, en México, con los ejes temáticos de Igualdad, Desarrollo y Paz. Ese mismo año fue declarado el Año Internacional de la Mujer, por la ONU, y se dio apertura al Decenio de la Mujer, diez años, hasta 1985, en los que se dedicaron esfuerzos nacionales e internacionales, para investigar la situación de las mujeres en todo el mundo.

41 Tomado de: Diagnóstico situacional: igualdad de oportunidades y equidad de género entre mujeres y varones en ventanilla, preparado en 2007, por el Proyecto Promoción de la Igualdad de Oportunidades en Puente Piedra y Ventanilla, que dirige el Arq. Juan Espinola Vidal, en coordinación con la Escuela Mayor de Gestión de Municipal y el Colectivo Radial Feminista "Milenio Radio", y el apoyo de la Comunidad de Madrid y AIETI (Asociación de Investigación y Especialización sobre temas Iberoamericanos). Lima, Perú.

coexisten ambos modelos y para entender la situación, se presenta el siguiente cuadro con los aspectos principales de los enfoques MED y GED⁴²:

A continuación se presenta una vista esquemática de los dos modelos:

	Mujeres en el Desarrollo	Género en el Desarrollo
Enfoque	Mujeres como centro del problema.	Desarrollo de mujeres y hombres.
Tema Central	Mujeres (y niñas)	Relaciones entre hombres y mujeres.
Problema	La exclusión de las mujeres del proceso de desarrollo (siendo la mitad de los recursos humanos productivos)	Relaciones desiguales de poder (riqueza y pobreza, hombres y mujeres) que frenan un desarrollo igualitario y la plena participación de las mujeres.
Objetivo	Desarrollo más eficiente.	Desarrollo sostenible e igualitario con toma de decisiones compartidas entre mujeres y hombres.
Solución	Integración de las mujeres en el proceso de desarrollo existente.	“Empoderamiento” de las mujeres y personas desfavorecidas. Transformación de relaciones desiguales.
Estrategias	<ul style="list-style-type: none"> - Proyectos de mujeres. - Componente de mujeres. - Proyectos integrados. - Aumentar la productividad de las mujeres. - Aumentar los ingresos de las mujeres. - Aumentar las habilidades de las mujeres para cuidar el hogar. 	<ul style="list-style-type: none"> - Identificar y señalar las necesidades prácticas de mujeres y hombres para mejorar sus condiciones de vida. - Al mismo tiempo, identificar y señalar los intereses estratégicos de las mujeres.
Consecuencias	Este enfoque ha aumentado a menudo la carga de trabajo de las mujeres sin lograr un mayor poder económico. Las mujeres no han sido consultadas sobre el tipo de desarrollo e integración que buscaban. Se da una “integración” en el mundo de los hombres sin cambio en las relaciones de poder.	Las intervenciones del proyecto se basan en los roles, responsabilidades y poder de las mujeres y los hombres en la sociedad a la que pertenecen y las necesidades resultantes para cambiar su situación. Se puede entender GED como un esfuerzo para mejorar la posición de las mujeres en relación a los hombres de manera que beneficie y transforme la sociedad en su totalidad.

⁴² Fuente: OXFAM, 1997.

Con la coexistencia de los modelos de desarrollo explicados, actualmente se está desarrollando una mayor conciencia de la importancia de una visión territorial, muchas veces desde los mismos Municipios, visualizando lo local como pertinente para impulsar el desarrollo, promover y fomentar la igualdad entre los sexos, todo a través del empoderamiento de los gobiernos locales y de las organizaciones de la sociedad civil, una apuesta del movimiento municipalista por la capacidad de los gobiernos locales para constituirse en auténticos promotores de la transformación a favor del desarrollo y garantes de la equidad social.

En la región, se considera los inicios del siglo XXI como el de la aparición del enfoque de “Género en el Desarrollo Local”. En este sentido, se asume que dicho enfoque, aún en fase de maduración y aproximaciones, surge de estas reflexiones, y representa una vía para que se genere un desarrollo inclusivo a nivel local⁴³.

Cada experiencia es única y no existe receta. Más bien, cada experiencia se construye, de manera gradual, a partir de las realidades y dinámicas propias, de los niveles de actuaciones e inter relacionamientos de los actores locales, de la voluntad política y el compromiso de las autoridades locales así como de los niveles de empoderamiento y de capacidades de actuación e incidencia de las organizaciones sociales y de las mujeres del municipio.

A partir de estas características se definen algunas condiciones y estrategias para incorporar el enfoque de género en procesos de desarrollo local. Pues, se pueden destacar grandes pautas, cada una guiada por dos ejes transversales: “capacitación/ sensibilización” y “acciones de motivación e incidencia”⁴⁴.

a. Tomar conciencia de la existencia de situaciones críticas entre ambos sexos en términos de acceso a recursos, a puestos laborales de responsabilidad, a servicios públicos, a puestos político-electivos, en cuanto a situaciones desiguales entre hombres y mujeres, y de subordinación de las mujeres en el municipio.

b. Lograr un deseo de transformar/cambiar las realidades sentidas (voluntad política)

c. Lograr que se exprese esta voluntad política.

d. Lograr que se establezca un diálogo con las autoridades municipales sobre el

⁴³ Auradou, Alice. Octubre 2007. *Género en el Desarrollo Local: Reseña de una Experiencia Dominicana. Municipio de Villa González. PROGRESSIO / Fundación Solidaridad. República Dominicana.*

⁴⁴ A partir de: Auradou, Alice. Octubre 2007. *Género en el Desarrollo Local: Reseña de una Experiencia Dominicana. Municipio de Villa González. PROGRESSIO / Fundación Solidaridad. República Dominicana.*

tema y que se acorde unir esfuerzos para la lucha por un desarrollo local inclusivo, para todos/as y cada uno/a de los/as munícipes.

e. Conocer las realidades locales desde un lente de género: formular un diagnóstico de género, visto como punto de partida de toda acción planificada y organizada.

f. Planificar acciones desde un lente de género y en base a las situaciones detectadas.

g. Elaborar un documento que recoja estas informaciones y que sea el instrumento para accionar hacia el cambio.

h. Reglamentar lo definido, para que sea un instrumento oficial del gobierno local.

i. Ejecutar lo planificado desde el ayuntamiento, en coordinación con las organizaciones sociales locales, además de instituciones de la administración central desconcentradas en el municipio.

j. Crear el espacio institucional a lo interno del Gobierno Local: Implica definir la unidad del gobierno local que va a asumir esta tarea, o crearla y dotarla de un personal capacitado y de recursos económicos.

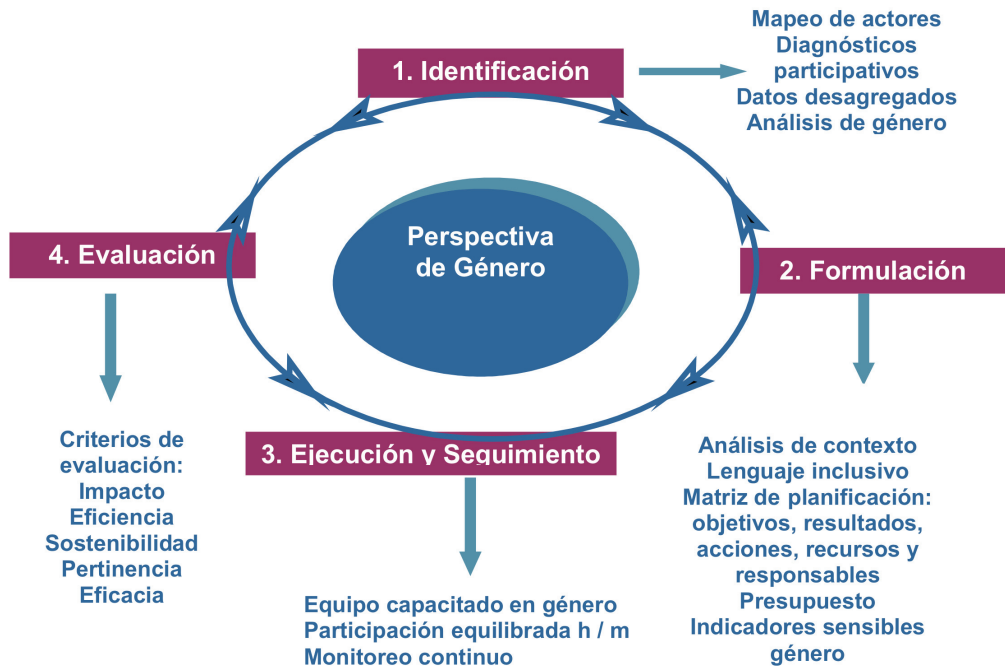
k. Dar seguimiento y evaluar lo ejecutado (políticas, planes, programas...). En esta fase se considera necesario manejar indicadores de género, con el propósito de medir los avances en términos de resultados e impactos sobre las situaciones y relaciones de género que queremos cambiar.

l. Proceder a analizar el presupuesto municipal desde un enfoque de género. Pues, cuando se compruebe una adecuación y correspondencia entre la acción, sus resultados, sus impactos y los documentos de contabilidad y de ejecución presupuestaria del gobierno local, se considera que se ha completado totalmente la transversalización e institucionalización del enfoque de género en la acción municipal.

De acuerdo al diagnóstico dominicano establecido en cuanto al estado de situación en lo que se refiere a la institucionalización y transversalización del enfoque de género a nivel local, se definen algunos pasos esenciales a llevar a cabo a nivel de la organización interna de los ayuntamientos.

Además se facilitan herramientas e instrumentos a incorporar en las políticas e iniciativas de planificación institucional para producir cambios y contribuir al desarrollo municipal, desde una óptica de igualdad social y entre los géneros. Cada ayuntamiento podría utilizarlo como una caja de herramientas, escogiendo los componentes más convenientes en el momento determinado.

CICLO DE PROGRAMACIÓN



3.1. Planificación con enfoque de género

En la República Dominicana, la Secretaría de Estado de la Mujer (SEM), es el organismo responsable de establecer las normas y coordinar la ejecución de políticas, planes y programas para la construcción de la igualdad entre mujeres y hombres a nivel del Estado en general, y sus indicaciones promueven la transversalización del género en cualquier gestión política.

Hoy, la igualdad entre géneros se fundamenta en los derechos humanos, y el desarrollo humano no puede entenderse sino en relación con el respeto a estos derechos humanos de mujeres y hombres a la educación, a la salud, a la vivienda, al trabajo, a la igualdad ante la ley, al respeto a su integridad física, a la libertad de expresión, de movimiento y a la participación política, entre otros [...] Por un lado, la implementación de mecanismos para la institucionalización y la integración de la perspectiva de género en todos los programas y proyectos, desde la planificación hasta la ejecución de las mismas, y en todos los ámbitos de actuación. Por otro, la promoción de acciones específicas para lograr la equidad, cuyo horizonte estratégico sería avanzar en los procesos de ciudadanía femenina, entendidos en su sentido amplio de ciudadanía política, económica y social⁴⁵.

45 PLANEG II, 2007-2017, página 17.

Sabiendo que no es posible ampliar la democracia y la ciudadanía de las mujeres si no son incorporadas como un sujeto de intervención social y de negociación política, habrá que tener en cuenta que una buena planificación se hace incorporando a estas desde el primer momento del trabajo, como participantes principales y como beneficiarias de los programas y proyectos que se planifiquen.

Todo comienzo de planificación municipal inclusiva, fundamentado en la importancia de los derechos humanos y la justicia social, garantizará un mejor desarrollo y sostenibilidad de procesos de descentralización y democratización en la gestión municipal.

El reconocimiento de la realidad municipal, como paso primero para ubicar un plan adecuado, tiene que hacerse desde la situación de la diversidad, hombres y mujeres y sus etapas etáreas, tomando en cuenta las relaciones entre sí y las posibilidades de cambios hacia el crecimiento humano.

3.1.1. Elaboración de un Diagnóstico Municipal de Género

Diagnóstico Municipal de Género	
¿Qué es?	Instrumento para conocer las desigualdades. Es un estudio de las realidades del municipio, desde un enfoque de género y participativo. No es un fin en si, sino un medio y una herramienta para organizar el desarrollo del municipio.
¿Cuáles son sus principales características?	Toma en cuenta tanto las situaciones de los hombres como de las mujeres en los diferentes aspectos de la vida local. Es decir que no estudia solamente las situaciones de las mujeres. Toma en cuenta también a los hombres, y las interrelaciones entre ambos. Identifica el posicionamiento de cada uno/a en cada renglón de la vida cotidiana (niveles social, económico, productivo, organizativo, político y cultural), las diferencias existentes entre ambos en cuanto al acceso a los servicios, a recursos, a espacios de participación, a oportunidades. Debe identificar las necesidades, intereses, problemas y oportunidades.
¿Para que es?	Para conocer las situaciones de género del municipio, con el propósito de definir, posteriormente, acciones adecuadas y producir cambios positivos en el vivir de las mujeres y de los hombres del municipio. Debe contribuir a enfrentar las problemáticas identificadas, las diferencias y situaciones críticas de inequidad y de desigualdad entre los sexos. Una vez identificadas las necesidades permite definir las prioridades para la actuación.

Diagnóstico Municipal de Género	
¿Por qué es importante?	<p>Representa el punto de partida de toda acción planificada futura.</p> <p>Porque toma como punto de partida el conocimiento de las realidades que se pueden planificar para convertirlas en acciones de cambios.</p> <p>Sin eso, las brechas de género seguirán creciendo, lo que dificultará el desarrollo sin discriminaciones de la sociedad dominicana.</p> <p>Porque la realidad no es estática y deben conocerse los distintos mecanismos que generan las desigualdades en el territorio.</p>
¿Cómo se hace?	<p>Es necesario conformar equipos técnicos de trabajo mixtos, es decir, constituidos por representantes del ayuntamiento y de las organizaciones sociales que hacen vida en el municipio, además de ciudadanos/as interesados/as y todas las personas y sectores comprometidos con el desarrollo del municipio. Además se sugiere que exista representación equilibrada entre mujeres y hombres.</p> <p>Para ser participativo, se pueden también realizar consultas con la ciudadanía en general, a través de talleres y jornadas en las secciones y barrios del municipio. Además, se puede organizar adicionalmente una consulta desde el ayuntamiento y otros puntos estratégicos del municipio (comercios, hospitales, fiscalía, escuelas etc.), a través de la recolección de informaciones con el sistema del depósito de una urna o buzón de consultas. Estas consultas pueden realizarse para complementar algunas informaciones aportadas a través de las Comisiones Técnicas y talleres, y/o para validarlas.</p> <p>Principales fases para elaborar un diagnóstico de género participativo:</p> <ol style="list-style-type: none"> Conformación de un Equipo Coordinador y de Comisiones Técnicas. Elaboración del mapa de actores y Motivación. Criterios y recogida de información. Sistematización de los resultados encontrados en la investigación y elaboración del documento diagnóstico.
¿Cuáles son las herramientas claves? (Ver anexos)	<ul style="list-style-type: none"> • Mapa de actores⁴⁶. • Fuentes y técnicas para recoger información⁴⁷. • Fichas de levantamiento de datos por área⁴⁸. • Ejemplo de índice para un documento diagnóstico⁴⁹.
¿Cuánto tiempo lleva?	<p>Por lo menos 6 meses.</p>

46 Ver anexo 6.

47 Ver punto C, página 51.

48 Ver anexo 5.

49 Ver punto D, página 54.

Pasos a seguir para la elaboración del diagnóstico de género:

a) Conformar un Equipo Coordinador y Comisiones Técnicas

1/ Para asegurar su éxito en términos operativos y de funcionamiento, lo recomendable es que las Comisiones Técnicas incluyan funcionarios/as municipales, entre los cuales los/as encargados/as de los Departamentos relacionados con las áreas claves de estudio, así como expertos/as reconocidos/as en cada área abordada y ciudadanos/as con interés.

2/ Cada Comisión Técnica deberá tener un/a coordinador/a quien será parte del Equipo Coordinador.

3/ Lo recomendable es agrupar varias temáticas para agilizar los trabajos y no duplicar los esfuerzos en una numerosa cantidad de Comisiones de Trabajo⁵⁰.

4/ Más allá de quienes compongan el equipo técnico, éste necesitará de cuanta implicación y apoyo pueda brindarle el resto del personal del ayuntamiento o de la entidad local que lo promueve: responsables políticos y técnicos, las personas encargadas de la administración, etc. El proyecto debe ser de toda la corporación, no solo de las mujeres.

b) Elaboración del mapa de actores y la Motivación

La implementación de un pre diagnóstico puede aportar solidez al plan al agregar la visión participativa de todos/as los/as actores/as municipales y se puede realizar en talleres preparados para ese fin⁵¹.

1/ Explicar a los/as dirigentes comunitarios, comerciantes, agricultores/as, representantes de los partidos políticos, funcionarios/as municipales y ciudadanos/as en general, la importancia para un municipio de contar con un diagnóstico de género. La idea central es que el diagnóstico de género se pueda convertir en una herramienta de calidad y de utilidad para seguir en las labores de planificación del municipio. No debe ser vista como de propiedad de una organización en particular, o del ayuntamiento, sino que debe ser de todos/as los/as municipios.

Por consecuencia, es de suma importancia que una multitud de actores/as del municipio, provenientes de sectores diversos, puedan ser motivados/as para participar de su elaboración, y convertirse en actores/as activos/as / pro activos/as de su propio desarrollo.

50 De acuerdo a un estudio sobre el número de habitantes en cada municipio y en base al Censo Población y Vivienda 2002, más de la mitad de los municipios dominicanos tienen menos de 25,000 habitantes. Por lo tanto, se recomienda no conformar más de cinco (5) Comisiones de Trabajo para definir el diagnóstico de género.

51 Ver anexo 9.

2/ Recopilar datos claves y realizar un mapa de actores. Esto lleva a motivar los posibles aliados y neutros a participar de la iniciativa. Las personas y organizaciones que son neutras frente a la iniciativa propuesta no tienen opiniones ni positivas ni negativas, por lo que pueden, a partir de una motivación específica, convertirse en aliados y ser participe activos de la misma.

c) Criterios y recogida de información

Para optimizar los datos a obtener, hay que tomar en cuenta las fuentes a utilizar y la manera de relevar las informaciones. El siguiente cuadro divide las fuente primarias y secundarias y las explica. Más abajo, algunas técnicas interesantes, tomadas de la Guía para Elaborar Planes Locales de Igualdad, preparada por la Federación Española de Municipios y Provincias (FEMP)⁵².

Fuentes y técnicas para recoger información

Fuentes	Primarias	Secundarias
Mujeres y hombres del territorio municipal	Mujeres y hombres del territorio. Personas que trabajan con responsabilidad técnica o política en la entidad local. Las organizaciones sociales locales: Asociaciones y colectivos, especialmente de mujeres, pero también vecinales, de jóvenes, culturales, etc.	Periódicos locales, boletines municipales o provinciales, programas de radio local, páginas web de las instituciones del municipio, memorias de actividad, etc.
Mujeres y hombres del territorio municipal	Los centros educativos, los centros sociales o de salud. Las oficinas de empleo o servicios regionales de empleo. Las organizaciones empresariales o gremiales. Las organizaciones sindicales. El personal técnico de organizaciones que estén trabajando sobre aspectos de desarrollo local en el municipio. Las facultades de las universidades de la zona.	Periódicos económicos, mapas específicos, revistas especializadas, libros, tesis doctorales, documentos concretos de organizaciones e instituciones.
Técnicas	Observación estructurada. Entrevistas personales. Entrevistas grupales.	Lectura selectiva y análisis.

⁵² La Federación Española de Municipios y Provincias (FEMP). 2006. *Guía para Elaborar Planes Locales de Igualdad*. España.

Fuentes Primarias

Las fuentes primarias proporcionan datos de primera mano y constituyen la fuente principal para contrastar y completar la información que se precisa. Un estudio sobre la situación de igualdad en una zona, no debe concebirse sin la opinión y las ideas de quienes habitan allí en el presente y, previsiblemente, vivirán allí en el futuro, por dos razones al menos: proporciona pistas y permite crear espacios participativos de reflexión sobre la propia realidad que pueden ser la semilla de nuevas iniciativas.

Se puede añadir que además, un método participativo para el diagnóstico tiene ventajas añadidas porque ningún proceso de desarrollo es más exitoso que aquél que se inicia desde la información y con el consenso de todas las personas implicadas.

En este método se opta por la técnica de la entrevista individual o grupal en lugar de realizar una encuesta para:

- Conseguir datos significativos pero no necesariamente representativos.
- Garantizar la participación y reflexión de las personas que participen en el diagnóstico.
- Ahorrar costes: la realización de encuestas que proporcionen datos representativos es un procedimiento poco eficiente para los resultados que se desean obtener en este caso.

Las entrevistas individuales y grupales que se pueden realizar cumplen tres objetivos:

- Comprender el esquema y el sistema de la realidad cultural, productiva y organizativa de la zona y los valores que reproduce.
- Conseguir pistas sobre posibilidades de cambio con sus ventajas e inconvenientes.
- Hacer todo ello consciente con las personas entrevistadas y, de forma especial, con los grupos.

Siguiendo los objetivos que se pretenden, es importante hacer entrevistas personales a:

- Personas que estén trabajando en los temas que afecten a los diferentes roles de mujeres y hombres en el territorio, por ejemplo: responsables institucionales locales de empleo, bienestar social o salud, personas directivas de empresas y dirigentes sindicales en el territorio, responsables de asociaciones representativas, expertas o expertos universitarios, etc.

Otras personas para aclarar o matizar alguna cuestión. Por ejemplo: a un empresario concreto que está contratando fundamentalmente mujeres para conocer mejor los roles productivos de las mujeres en ese sector y las condiciones

de empleo; a personas que representan a la Secretaría de Estado de la Mujer, SEM en el municipio y a las que se reconocen encargadas del género en los partidos políticos, etc.

Entrevistas grupales

Respecto a las entrevistas grupales, se pueden:

- Organizar grupos de trabajo con personas del territorio: vinculadas a la actividad de la entidad local o a otras organizaciones.
- Organizar grupos de un máximo de 15 personas para recoger información compuestos por:
 - Mujeres de diferentes edades o en distintos momentos de su ciclo vital.
 - Hombres de diferentes edades.

- ¿Por qué preguntar a los hombres?, ¿no son las mujeres quienes nos tienen que dar información sobre sus necesidades e intereses?

- Porque estamos averiguando la opinión de unas y otros sobre su papel actual y cuál debería ser en el futuro.

Hay que indagar no sólo sobre lo que las mujeres necesitan sino también si en el resto de la sociedad, o sea, entre los hombres, van a encontrar resistencias o van a ser apoyadas, y si hay oposiciones a los cambios, tendremos que averiguarlas para luego pensar en cómo superarlas.

Recoger información de un grupo en un tiempo limitado es un reto, por lo que es conveniente tener previstas técnicas de trabajo que sean adecuadas al perfil del grupo. Para las técnicas de recogida de información, se sugiere imaginación, teniendo en cuenta que lo más cómodo es que cada persona exprese verbalmente lo que piensa de un tema, a pesar de que esto tiene varios inconvenientes:

- No todas las personas tienen la misma facilidad de expresión verbal, puede ocurrir que no estén acostumbradas a hablar en público, que sientan que no tienen el tiempo suficiente para ordenar un discurso, etc. (Es decir, se corre el riesgo de recoger sólo la información de las personas con más habilidades en la comunicación verbal)
- Aunque ocurriera que todo el grupo se expresara verbalmente de forma muy correcta, el tiempo del que se dispone es limitado y sería necesario dedicar largo rato a escuchar una a una a cada persona.
- Se suma también, lo aburrida que puede resultar una suma de monólogos.
- El discurso del grupo debe ser grabado, pero un micrófono puede que corte la naturalidad de la expresión.

Fuentes Secundarias

Las fuentes secundarias proporcionan datos recopilados originariamente por otras personas, publicados o no, y se utilizan para:

- Situar el equipo investigador ante una realidad concreta y comprueba o desmiente algunas de sus percepciones: objetiva el conocimiento previo del equipo.
- Apoya los pasos consecutivos de recogida de información porque acerca datos que pueden utilizarse posteriormente para ser complementados o debatidos con personas y grupos.
- Objetiva algunos datos que pueden ser importantes en la justificación de la propuesta posterior del Plan.

La recopilación de las informaciones disponibles se deben sostener en documentaciones con datos confiables, por ejemplo:

- Censos de Población y Vivienda de la Oficina Nacional de Estadística.
- Datos sistematizados por la Oficina Municipal de Estadística, en caso de que exista.
- Documentos, informes de ONAPLAN y de otras organizaciones gubernamentales, tanto centrales como desconcentradas en el territorio municipal (Oficina Provincial / Municipal de la Mujer, Distrito Educativo, etc.)
- Documentos e informes de organizaciones internacionales e instancias de las Naciones Unidas (PNUD, UNFPA etc.)
- Documentos producidos por organizaciones de la sociedad civil, así como datos institucionales sobre temas de género, en las que ofrecen servicios a las mujeres, niños y niñas y grupos familiares.
- Informes y documentos producidos por los Departamentos, Unidades y Oficinas del ayuntamiento.
- Tesis y documentos universitarios, así como estudios realizados sobre el municipio.
- Informes del Presupuesto Municipal Participativo, en caso de que se implemente en el municipio.
- Mapas del municipio o parte de él.

d) Sistematización de los resultados encontrados en la investigación y elaboración del documento diagnóstico.

Cada Comisión Técnica elaborará un documento sobre el tema investigado. A partir de estas producciones, se sistematizará un documento final: el diagnóstico de género del municipio.

Pautas para los datos que hay que recabar para la realización de un buen diagnóstico con perspectiva de género⁵³:

1. El contexto territorial:

- Factores demográficos.
- Factores ambientales.
- Factores económicos.
- Factores organizativos del territorio.

El contexto institucional:

- Factores organizativos (organigrama y cultura organizativa) de la institución pública que promueve el Plan, sea ésta un ayuntamiento o diputación.
- Influencias organizativas de las entidades supra locales: Mancomunidades, Asociaciones de Municipios, etc.
- Influencias sobre la política de igualdad: políticas de igualdad supra locales o de territorios cercanos.

Contexto local de igualdad: Por ‘contexto’ se está entendiendo el “Entorno físico o de situación, ya sea político, histórico, cultural o de cualquier otra índole, en el cual se considera un hecho”. En resumen, se trata de averiguar en qué medida hay factores estructurales ambientales, de mentalidades y costumbres, sociales, económicos, educativos y organizativos que influyen de forma significativa en los roles de mujeres y hombres en ese territorio concreto.

2. Recursos:

- Públicos, privados y comunitarios: acceso, uso, control (toma de decisiones) y propiedad.

3. Expectativas (futuro, desarrollo y bienestar):

El hilo conductor en el diagnóstico serán los ciclos vitales de mujeres y hombres desde la perspectiva intercultural, y el resultado se organizaría entorno a la clasificación de necesidades:

- Necesidades Prácticas de las mujeres.
- Necesidades Estratégicas sobre la igualdad.
- Necesidades para la participación de las mujeres en el ámbito público y privado, en términos de igualdad.
- Necesidades para una reorganización de la participación de los hombres: igualdad y nuevas masculinidades.

⁵³ *Guía para Elaborar Planes Locales de Igualdad, preparada por la Federación Española de Municipios y Provincias (FEMP), y el Instituto de la Mujer de España.*

4. Roles:

- Productivo remunerado.
- Reproductivo no remunerado.
- Comunitario (político, cultural, asociativo...)

El concepto de igualdad entre mujeres y hombres en el territorio:

- ¿Qué piensan los hombres y las mujeres del territorio sobre su papel social?
- ¿Qué valores se transmiten desde la práctica de su papel social?
- ¿Cómo se reparten los recursos entre mujeres y hombres?
- ¿Qué esperan del futuro?, ¿Cambios?, ¿Conservar lo que se tiene?
- ¿Qué necesidades perciben unas y otros?
- ¿Cuáles son los diferentes intereses?

5. Precedentes sobre políticas de igualdad (memoria valorativa sobre actuaciones previas):

- Desde la población: resistencias y potencialidades.
- Desde los ámbitos técnicos y políticos: lecciones aprendidas, resistencias y potencialidades.

6. Expectativas desde el ayuntamiento:

- Resistencias.
- Potencialidades.

El concepto de igualdad desde la institución local:

- ¿Qué ha hecho hasta ahora la institución local y cuál es su valoración?
- ¿Qué espera del Plan?
- ¿Hay personas o instituciones que se resisten a los cambios?, ¿Por qué?

3.1.2. Definición de estrategias y elección de los instrumentos de planificación

MODELO DE PROGRAMACIÓN



A partir del **diagnóstico de género** y según los resultados del estudio situacional de los hombres y de las mujeres en el municipio, se definen las estrategias correspondientes para procurar cambios positivos.

Esa fase de planificación puede tener varias configuraciones, según el grado de interrelación alcanzado entre las autoridades municipales y los/as dirigentes comunitarios/as,

organizaciones de la sociedad civil y según los mecanismos de participación y concertación vigentes en el municipio.

Puede ser un **Plan Estratégico Municipal, una Agenda de Género, una Política Municipal de Género, un Plan de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres** etc., pero siempre tiene que incluir las etapas que implica la planificación, sea cual sea la herramienta a aplicar. Es importante priorizar problemas, definir objetivos, determinar resultados y acciones, y delimitar tiempos, recursos y responsables. Teniendo claridad de tiempo y recursos de todo tipo, sean humanos y/o financieros, tomar en cuenta que estas herramientas no son excluyentes una de la otra.

La “Agenda de Género” se refiere a un programa de actividades organizadas cronológicamente y políticas con perspectiva de género, ejecutadas por el gobierno local en coordinación con las demás organizaciones que actúan en el municipio.

Es muy importante que cualquiera que sea la herramienta o mecanismo seleccionado no puede ser ciego al género y debe contar con el Plan Nacional de Equidad de Género, PLANEG, como guía en este sentido, que es el instrumento nacional que congrega la visión de la transversalización basada en los derechos humanos con que contamos en la República Dominicana para emprender planes inclusivos⁵⁴.

⁵⁴ Los documentos nacionales para la transversalización del género, como el PLANEG II, el Modelo Nacional de Atención a la Violencia de Género y las leyes particulares, se encuentran en la Secretaría de Estado de la Mujer, SEM y se solicitan a través de las Oficinas Provinciales de la Mujer o directamente en la sede nacional.

Los principios fundamentales del PLANEG II, son⁵⁵:

- Coordinación Institucional.- Mejorando todas las actuaciones enfocadas para la mujer y optimizando todos los recursos existentes.
- Sensibilización.- En el proceso de consecución de la Igualdad de Oportunidades es fundamental la concienciación de la sociedad, y fundamentalmente, de las mujeres jóvenes y adultas, de las desigualdades en las que están inmersas, así como de los problemas de explotación y dominación que sufren, favoreciendo así un verdadero cambio de actitudes.
- Prevención.- Es necesario enfocar las actuaciones teniendo en cuenta el proceso de socialización desde su origen. Esto significa conceder especial atención a las primeras etapas de la educación, teniendo en cuenta la importancia de la adolescencia en la configuración de una personalidad adulta no sexista.
- Información.- Las mujeres deben conocer sus derechos y todos los recursos existentes, por lo que es necesario que tengan acceso a la red informativa ciudadana y a la dirigida específicamente a ella.
- Formación.- Es importante proporcionar a la mujer el acceso a una educación integral, que la dote de una mayor conciencia sobre sus necesidades, sus derechos y le ofrezca más oportunidades para su desarrollo personal.
- Promoción.- Se trata de transformar la situación de la mujer en beneficio de toda la sociedad, pues se aportarán nuevos valores a los esquemas tradicionales.
- Participación.- Es necesario fomentar el Asociacionismo de las mujeres para su promoción social, política, formativa, cultural..., prestando apoyo a las organizaciones de mujeres y programando actuaciones que promuevan su intervención en la vida local.
- Investigación.- El conocimiento de las necesidades y demandas del colectivo femenino es el paso previo para realizar una política social con una visión amplia, generosa y basada en la comunicación e intercambio de ideas y experiencias.
- Solidaridad.- Las relaciones entre mujeres de distintas edades y con experiencias diferentes son el primer paso para conseguir su mutuo conocimiento, el respeto y el apoyo entre colectivos y la creación de redes con conciencia de grupo social, fomentando la convivencia entre las diversas culturas.
- Las acciones positivas.- Es necesario el desarrollo de medidas específicas dirigidas a combatir las discriminaciones por razón de género en cualquier ámbito de la vida.
- Integralidad.- Implicando a todas las Áreas Municipales para que compartan los objetivos marcados en el presente Plan, y se coordinen en su acción.

55 Ver anexo 8.

- *Política Municipal de Género*

Otro instrumento de planificación que tiende a transversalizar el enfoque de género en procesos de desarrollo local, desde la acción del gobierno local, es la llamada Política Municipal de Género.

Política Municipal de Género	
¿Qué es?	Es un instrumento que recoge el conjunto de decisiones, acciones y prácticas de un ayuntamiento como gobierno local para asegurar condiciones justas y tratos en igualdad de oportunidades, de trato y de condiciones a los hombres y a las mujeres, tanto en el campo laboral como en lo social, lo político y lo cultural. Se puede definir además como un instrumento maestro para la acción municipal hacia la igualdad entre los géneros en el municipio.
¿Cuáles son sus principales características?	Incluye una parte situacional del municipio y del ayuntamiento (diagnóstico de género) y una parte de planificación por objetivo para atacar las injusticias y niveles de desigualdad detectados a través del diagnóstico. Las áreas de intervención deben reflejar la transversalidad de género y cubrir un amplio abanico de temas (político, social, económico, salud, etc.)
¿Para qué es?	Para conocer las situaciones de género del municipio, y definir la política general del gobierno local para atacar las desigualdades identificadas entre ambos sexos. El fin es de procurar desarrollo integral e inclusivo en el municipio, basado en la igualdad y ubicar al ayuntamiento como entidad garante de la justicia e igualdad social.
¿Por qué es importante?	Porque permite definir objetivos y acciones concretas para atacar las situaciones de desigualdad entre los sexos y situaciones de discriminación de la mujer en el municipio. Es a partir del conocimiento de las realidades que se pueden planificar acciones de cambios. Sin la formulación de una política institucional de género las desigualdades y las brechas de género seguirán creciendo.
¿Cómo se hace?	A partir del diagnóstico de género y de las áreas críticas identificadas, definir objetivos y acciones correspondientes. Una vez este marco general definido y aprobado por el Consejo Municipal, la entidad o estructura municipal correspondiente (Oficina de género, Departamento de la Mujer, Dirección de la Política de Género) debe priorizar lo que se va a llevar a cabo en el año, y formular el Plan Operativo correspondiente. El Plan Operativo debe ser práctico, debido a que su función es de aterrizar la ejecución de la Política Municipal de Género. En este sentido, debe ser compuesto de las áreas de intervención, objetivos priorizados, acciones/actividades, indicadores de seguimiento e impactos y presupuesto.

Política Municipal de Género	
¿Cuáles son las herramientas claves?	Matriz de Plan Operativo ⁵⁶ . Cronograma ⁵⁷ .
¿Cuánto tiempo lleva?	El proceso de definición de una Política Municipal de Género puede llevar un (1) año o más, en caso de que no se haya trabajado el diagnóstico. Puede llevar alrededor de seis (6) meses si se define a partir de un diagnóstico previamente formulado.

- *Plan Estratégico de Desarrollo Municipal*

Se estiman en una decena el número de Planes Estratégicos de Desarrollo Municipal definidos o en transcurso de formulación por los actores locales en República Dominicana. Sin embargo, ninguno se formuló propiamente desde un enfoque de género, implicando un análisis situacional profundo diferenciado por sexo, y la definición de estrategias para fomentar un desarrollo integral e inclusivo socialmente hablando, para todos y todas. Algunos contemplan un objetivo estratégico de género, tal como es el caso del de Villa Altagracia, y otros proyectos o acciones dirigidos a mujeres. El de Villa González refirió la definición de una Política Municipal de Equidad de Género⁵⁸. El Plan Estratégico de Santiago (PES), incluye el género en su eje “Ciudad Equitativa” y en estos momentos, mantiene desde el año 2004, una experiencia de asesoría y asistencia dirigida a las mujeres y niños y niñas, en la Zona Sur de la ciudad, junto con el Ayuntamiento⁵⁹.

Integrar un enfoque de género en un proceso de planificación estratégica municipal se parece a transversalizar dicho enfoque en el conjunto de políticas, planes, proyectos, acciones a nivel del territorio municipal, visto que tal instrumento corresponde a la guía maestra del desarrollo del territorio municipal por varios años. Por lo tanto, permite permear el enfoque de género en el conjunto de disciplinas sociales, políticas, ambientales, culturales, urbanísticas y de gestión del espacio público, y usar mejor los recursos, en pos de un bienestar para todos/as y cada uno/a de los/as munícipes.

Por ejemplo, el municipio de Navarrete, el cual está dotado de un diagnóstico sobre brecha de género, pudiera estar en condiciones de abordar un proceso de planificación estratégica de desarrollo en su territorio municipal desde una perspectiva de género, a partir del diagnóstico realizado en el 2005.

⁵⁶ Ver en anexo 7.

⁵⁷ Idem.

⁵⁸ Auradou, Alice. Octubre 2007. *Género en el Desarrollo Local: reseña de una experiencia dominicana, Villa González. PROGRESSIO-Fundación Solidaridad.*

⁵⁹ *La experiencia de Asesoría legal Barrial, ALBA, está dirigida por la Abogada Zobeyda Cepeda y trabaja en cuatro áreas fundamentales de asesoría: a mujeres sobrevivientes de violencia de género; a NNA; al público en general de la zona respecto a las diligencias legales y mediación de conflictos comunitarios y/o familiares.*

<i>Plan Estratégico de Desarrollo Municipal</i>	
¿Qué es?	Es un instrumento que sirve para definir el futuro deseable y posible que quieren alcanzar los actores claves de un municipio. Este modelo de planificación implica la participación y el consenso de los agentes económicos y sociales para la gobernabilidad de la ciudad, con una metodología que propicia un reconocimiento de la realidad y la definición de los medios para transformarla. Corresponde al instrumento de planificación a mediano y/o largo plazos del municipio, según las mencionadas características.
¿Cuáles son sus principales características?	La planificación estratégica se realiza a partir de un diagnóstico completo del municipio y la definición de escenarios de desarrollo. El enfoque de género debe estar presente desde los primeros pasos y permear cada área o temática abordada. La participación social en su formulación es otro fuerte de este instrumento.
¿Para que es?	Permite identificar temas críticos y las problemáticas presentes en el municipio y definir las estrategias adecuadas para cambiar estas situaciones. El fin es de procurar desarrollo integral e inclusivo en el municipio.
¿Por qué es importante?	Representa el punto de partida de toda acción planificada futura. Es partir del conocimiento de las realidades que se pueden planificar acciones de cambios. Sin la identificación de las problemáticas presentes en el municipio y la planificación de estrategias para atacarlas seguirán creciendo las desigualdades y los problemas sociales, económicos, ambientales, culturales y políticos en el municipio.
¿Cómo se hace?	Las fases esenciales de un Plan Estratégico de Desarrollo Municipal son las siguientes: <ul style="list-style-type: none"> • Fase I. Preparación, motivación y elaboración Pre-diagnóstico. • Fase II. Diagnóstico: Análisis interno – análisis externo. • Fase III. Formulación: Escenarios de Desarrollo, Visión de municipio deseado, Líneas estratégicas, Planes, Programas y Proyectos. • Fase IV. Implementación y Monitoreo. • Fase V. Evaluación.
¿Cuáles son las herramientas claves?	Mapeo de actores ⁶⁰ .
¿Cuánto tiempo lleva?	El proceso completo puede llevar un (1) año o más.

Sin embargo, que un municipio se dote del Plan Estratégico de Desarrollo Municipal no impide la formulación detallada y la ejecución de una Política Municipal de Género o de un Plan de Igualdad de Oportunidades Municipal. Más bien es lo recomendable, siempre y cuando estos instrumentos se vayan cruzando y creando sinergias.

Independientemente de que se haga o no una política de género, un plan de igualdad y/o agenda, habría que confirmar que el plan estratégico de desarrollo municipal tiene perspectiva de género si queremos asegurar el mainstreaming en el territorio.

⁶⁰ Ver en anexo 6.

- *Plan de Igualdad de Oportunidades Municipal*

Una vez realizado el diagnóstico y con conocimiento de la situación, es necesario planificar las acciones a realizar para conseguir alcanzar los logros, una planificación en la que deben participar todas las personas que trabajan en el Ayuntamiento, entendiendo todas la importancia de empezar con un enfoque de género.

Plan de Igualdad de Oportunidades Municipal	
¿Qué es?	Es un instrumento de planificación de todas las acciones que deben procurar igualdades de oportunidades en el municipio, desde el gobierno local.
¿Cuáles son sus principales características?	Debe indicar objetivos, programas / proyectos y acciones claramente definidas. Además, su esencia debe ser operativa, y en este sentido es importante que estén definidos indicadores de género para dar seguimiento a su ejecución y evaluar los resultados e impactos alcanzados a medida que se implemente. Otro punto clave es que el ayuntamiento dedique un porcentaje de su propio presupuesto para su puesta en marcha, seguimiento, monitoreo y evaluación.
¿Para qué es?	Para promover la integración de hombres y mujeres, en el diseño, ejecución y evaluación de todas las medidas y actuaciones en que se concreten las diferentes políticas municipales. Un plan concreta en un tiempo determinado una política local de igualdad poniendo en marcha un proceso de trabajo así como recursos económicos y humanos, lo que sirve para provocar cambios en la realidad (poniendo énfasis en cambios)
¿Por qué es importante?	Porque permite formular medidas concretas a implementar para atacar las situaciones de desigualdad entre los sexos y situaciones de discriminación de la mujer detectadas en el municipio.

Plan de Igualdad de Oportunidades Municipal	
¿Cómo se hace?	<p>Al igual que los demás instrumentos de planificación, debe partir de un diagnóstico de género detallado que refleje las áreas críticas en relación a situaciones de desigualdad entre los sexos. La realización del Plan, se debe basar en los principios del Plan Nacional de Equidad de Género, PLANEG II:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Promover una cultura de igualdad y equidad de género. - Garantizar todos los derechos de las mujeres y el pleno ejercicio de su ciudadanía. - Fortalecer el empoderamiento económico e impulsar la superación de la pobreza de las mujeres. - Promover el liderazgo, la participación y representación política y social de las mujeres en favor de la igualdad de género. - Favorecer el acceso y control de las mujeres a bienes y servicios de calidad. - Erradicar cualquier forma de violencia contra las mujeres en todo su ciclo de vida. <p>A partir de eso, las áreas o ámbitos de actuación pueden ser los siguientes⁶¹:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Sensibilización 2. Difusión e Información 3. Violencia de género 4. Formación y Empleo 5. Conciliación de la vida laboral y familiar 6. Participación en organizaciones 7. Participación en la vida social y política 8. Educación, cultura y deporte 9. Salud 10. Servicios Sociales 11. Urbanismo y vivienda 12. Ayuntamiento <p>Debido a la inequidad entre los géneros, reciclada históricamente por la cultura patriarcal, es importante que dicho Plan se fundamente en al menos los siguientes principios⁶²: Coordinación Institucional, Sensibilización, Información, Formación, Promoción, Participación, Investigación, Solidaridad, Las acciones positivas, Integralidad, Prevención.</p> <p>Estos principios se deben convertir en acciones concretas a aplicar en los ámbitos de actuación, tomando en cuenta que debe ser adaptado y que tienen que reflejar la dinámica propia del municipio.</p>
¿Cuáles son las herramientas claves?	Matriz de objetivos y acciones por área de intervención ⁶³ .
¿Cuánto tiempo lleva?	El proceso de formulación de dicho Plan puede llevar un (1) año o más, en caso de que no se haya trabajado el diagnóstico. Puede llevar alrededor de seis (6) meses si se define a partir de un diagnóstico previamente formulado.

61 Adaptado del modelo de actividades del Municipio de Langreo, del Principado de Asturias, España.

62 Tomado del II Plan Municipal de igualdad de oportunidades para las mujeres, del Ayuntamiento de la ciudad de Granada, España. 1997-2001. <http://www.granada.org/inet/wmujer.nsf>. Ver detalles página siguiente.

63 Ver en anexo 8.

- *Presupuesto Municipal con Enfoque de Género*

La “experiencia pionera” en términos de análisis y elaboración de presupuestos públicos con enfoque de género, fue desarrollada a partir de la mitad de los años 80 en Australia. Esta experiencia surge debido a que el “presupuesto público no es neutral al género⁶⁴”.

“Incorporar la perspectiva de género en la elaboración del presupuesto no implica necesariamente más recursos, sino utilizar de manera más eficaz y equitativa los ya existentes⁶⁵”.

Presupuesto Municipal con Enfoque de Género	
¿Qué es?	Es el instrumento a través del cual el ayuntamiento planifica los ingresos y los gastos que espera realizar en el año, desde una perspectiva de género. A través de su lectura y análisis debe evidenciarse claramente gastos e inversiones hacia la igualdad entre los sexos.
¿Cuáles son sus principales características?	Se base en lectura y análisis de la ejecución presupuestaria para comprobar una adecuación entre las Políticas/Planes del ayuntamiento, sus impactos y los gastos e inversiones realmente realizados.
¿Para que es?	Para facilitar y comprobar el involucramiento del Gobierno Local y para luchar por el fomento de un municipio socialmente justa.
¿Por qué es importante?	<p>Porque representa el instrumento de base para operativizar las políticas económicas y sociales del ayuntamiento, y en este sentido, estas políticas pueden afectar de manera diferenciada a los hombres y a las mujeres.</p> <p>Porque toda política tiene impactos diferenciados en hombres y mujeres, el principio de la equidad de género busca asegurar que estas políticas y los programas que busquen su aplicación, beneficien de manera equitativa a las mujeres y a los hombres, a los niños y a las niñas, es decir, que los derechos, responsabilidades y oportunidades de las personas no dependan de si se nació en un cuerpo de hombre o en un cuerpo de mujer.</p> <p>Además:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Equilibra los ingresos procedentes de los impuestos y los gastos previstos para el ejercicio siguiente. • Refleja las prioridades socioeconómicas del Gobierno Local. Es el instrumento económico más eficaz con el que cuenta para llevarlas a efecto. • Deja en evidencia el “precio” de algunas políticas, lo que es importante para visibilizar a las mujeres. • Influye en el curso de la vida diaria (trabajo, tipo de sanidad, de vivienda, educación, etc.)

64 Sharp, Rhonda. *Economía Política de la auditoría de presupuestos gubernamentales según sus efectos de género. Investigación económica*, Vol. LXI: 236. 2001.

65 Martínez Medina, María Concepción. *Guía para elaborar presupuestos municipales con enfoque de equidad de género. Equidad de género. Ciudadanía, Trabajo y Familia, A.C./INDESOL, México, 2004.*

Presupuesto Municipal con Enfoque de Género	
¿Cómo se hace?	<p>Revisar la estructura del presupuesto y los formatos de ejecución presupuestaria del ayuntamiento para de ver los gastos en “personal”, “servicios”, “inversiones” y “programas educativos, de género y salud”, desde una perspectiva de género, es decir organizar la ejecución presupuestaria y destinar recursos por programa y por desempeño de manera que no aparezcan solo las partidas generales.</p> <p>En el caso que esté definida y en etapa de ejecución una Política Municipal de Género o un Plan de Igualdad de Oportunidades Municipal, su implementación se debe reflejar. Más allá de un espíritu de transparencia y demostrar un compromiso adicional en la lucha hacia la igualdad entre los sexos, esto ayuda para su monitoreo y evaluación.</p> <p>También es importante que cada Departamento o Unidad del Gobierno Local encargado de ejecutar acciones específicas correspondientes al ámbito de actuación de la Política o del Plan, manejen un presupuesto como parte del presupuesto del ayuntamiento asignado a dicho Plan o Política. Pues un porcentaje de cada cuenta del presupuesto municipal debe ser acordado por el Concejo Municipal para la ejecución del Plan o Política.</p>
¿Cuáles son las herramientas claves?	<p>Presupuesto y formatos de ejecución presupuestaria. SIFMUN.</p>
¿Cuánto tiempo lleva?	<p>El proceso de formulación de dicho Plan puede llevar un (1) año o más, en caso de que no se haya trabajado el diagnóstico. Puede llevar alrededor de seis (6) meses si se define a partir de un diagnóstico previamente formulado.</p>

Es importante tener en cuenta que...

En República Dominicana, de acuerdo a la Ley del Distrito Nacional y de los Municipios, No. 176-07 del 17 de julio 2007, uno de los principios que debe garantizar el “sistema de Presupuesto Participativo Municipal” es el de “equidad de género, tanto en cuanto a la participación como en la inversión que la debería favorecer⁶⁶”. En este sentido, es de suma importancia apearse a la Ley e ir fomentando los Presupuestos Municipales Participativos con Enfoque de Género.

Además de que la Ley 176-07 establece que los ayuntamientos deben destinar los ingresos propios y los recibidos de la siguiente manera⁶⁷:

- Hasta el veinticinco por ciento (25%) para gastos de personal, sean éstos relativos al personal fijo o bajo contrato temporal.
- Hasta el treinta y un por ciento (31%) para la realización de actividades y el funcionamiento y mantenimiento ordinario de los servicios municipales de su competencia que prestan a la comunidad.
- Al menos el cuarenta por ciento (40%), para obras de infraestructura, adquisición, construcción y modificación de inmuebles y adquisición de bienes muebles asociados a esos proyectos, incluyendo gastos de preinversión e inversión para iniciativas de desarrollo económico local y social.
- Un 4% dedicado a programas educativos, de género y salud.

Ese cambio reciente en el manejo presupuestario⁶⁸ supone la apertura de una cuarta cuenta por parte de los ayuntamientos, además de ajustar los formatos de ejecución presupuestaria y los Sistemas de Finanzas Municipales cuando los hay. Esa reestructuración puede ser aprovechada para visibilizar los gastos en “personal”, “servicios”, “inversiones” y “programas educativos, de género y salud”, desde una perspectiva de género, es decir organizar la ejecución presupuestaria y destinar recursos por programa y por desempeño de manera que no aparezcan solo las partidas generales⁶⁹.

Tanto la recién creación de la Unión de Mujeres Municipalistas Dominicanas (UNMUMDO) como la promulgación de la Ley No. 176-07 se ven como oportunidades para fomentar presupuestos municipales incluyentes y asegurar la integración de la perspectiva de género el quehacer municipal.

66 Ley 176-07. Artículo 238.- Principios.

67 Ley 176-07. Artículo 21.- Destino de los Fondos.

68 Esa Ley es de recién aprobación (julio 2007), y cambió el destino general de los fondos.

69 El análisis de la ejecución presupuestaria del Ayuntamiento de Villa González (año 2005), realizado por Alice Auradou, indicó una necesaria reforma de los formatos de ejecución presupuestaria. En este caso se había tenido que recurrir a todos los cheques emitidos desde las tres (3) cuentas (servicios, personal, inversiones), mes por mes. En este sentido, se ve esa nueva Ley 176-07 como una oportunidad para mejorar los formatos que puedan hacer posibles análisis desde un lente de género, sin recurrir a la emisión de los cheques.

3.1.3. Ejecución, seguimiento y evaluación de la acción emprendida

	Ejecución y seguimiento	Evaluación
¿Qué es?	<p>La ejecución constituye otra fase clave del proceso de planificación desde un enfoque de género, en la medida que representa el momento de aplicación de las medidas definidas para transformar las realidades y producir los cambios deseados en el municipio.</p> <p>El seguimiento corresponde al proceso de acompañamiento continuo de la ejecución de la acción para asegurarse de que se desarrolla de acuerdo a lo planificado y previsto.</p>	<p>La evaluación persigue mejorar la acción gubernamental. Su objetivo, es medir el impacto de las actuaciones públicas locales mediante un análisis de sus resultados, que son producto de la aplicación de los programas establecidos, convertidos en su funcionamiento, en políticas públicas.</p> <p>De acuerdo a la experiencia de planes aplicados, garantizar la ejecución de un Plan y evaluar su impacto no es tarea fácil y se considera importante la claridad en el diseño y aplicación de las herramientas a utilizar para medir, como son los indicadores de género, que se recomiendan cuando son de resultado, realistas para las líneas de acción a aplicar.</p>

	Ejecución y seguimiento	Evaluación
¿Para qué es?	<ul style="list-style-type: none"> • Permite concretizar la planificación definida y permitir las mejoras deseadas en la sociedad local. • Las políticas o planes municipales de género definidos se convierten en herramientas prácticas cuando estén aplicados y ejecutados. • El seguimiento permite visualizar diariamente los avances en el proceso de aplicación de la política o plan municipal de género. 	<ul style="list-style-type: none"> • Para comprobar si los objetivos específicos planteados en el proyecto se mantienen a lo largo del mismo, o si se han modificado, en cuyo caso interesa conocer cuáles han sido los condicionantes que han llevado a su modificación. • Para conocer cuáles de aquellas actividades previstas se han podido llevar a cabo completamente, cuáles parcialmente y cuáles no se han podido realizar. Especificando las causas en cada caso, así como las alternativas que se han llevado a cabo. • Para conocer si la metodología que se está utilizando está proporcionando los resultados previstos o si se ha tenido que adecuar en función del perfil de las mujeres. • Para saber las características de edad, nivel socio-económico, educativo y cultural. • Al considerar la evaluación como un proceso continuo y participativo es fundamental conocer las impresiones que a lo largo del desarrollo de los programas tienen las mujeres, en cuanto a la ejecución, utilidad, bienestar, etc.⁷¹ • Un elemento indispensable son los recursos humanos; es importante saber cómo se han sentido en el desarrollo del proceso así como su interrelación con otras mujeres. • Es imprescindible conocer la coherencia interna que tiene el proyecto, entendida como la relación existente entre los objetivos planteados, la situación de la población objeto de la intervención y las acciones desarrolladas. Por otro lado es importante conocer el impacto del programa en el entorno social donde se interviene.
¿Cómo se hace?	<p>Se hace a través de planes de trabajo o planes operativos, herramientas que sirven para guiar la ejecución de las acciones planificadas.</p> <p>El cronograma de actividades⁷⁰ representa otra herramienta de utilidad para proceder a la ejecución y seguimiento de las acciones de género planificadas desde el ayuntamiento.</p>	<p>Se establecen diferentes tipos de evaluación según el momento en que se realizan:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Inicial. 2. Intermedia o de Ejecución. 3. Posterior o de Impacto.

⁷⁰ Ver anexo 7.

⁷¹ Datos tomados del II Plan Municipal de igualdad de oportunidades para las mujeres. 1997-2001, Ayuntamiento de la ciudad de Granada, España.

Tipos de evaluación según el momento en que se realicen:

1. Evaluación Inicial

Con la evaluación inicial se pretende conocer la viabilidad y la adecuación de las acciones para alcanzar los objetivos propuestos y atender a las necesidades detectadas en torno a las relaciones entre los géneros y establecer los indicadores para los distintos momentos de la evaluación del Plan.

Se parte de la voluntad política de afrontar medidas para paliar los desajustes entre géneros existentes en la ciudad, con una propuesta inicial para desarrollar un nuevo Plan de Igualdad de Oportunidades.

Comienza la elaboración técnica, basada en las aportaciones de las asociaciones de mujeres, en análisis de los planes anteriores, en las modificaciones legislativas, en los estudios sectoriales realizados, en datos recogidos sobre los distintos ámbitos a desarrollar y en distintas fuentes documentales.

Se elabora un primer documento a trabajar con las distintas áreas municipales, con la Secretaría de Estado de la Mujer, OPM, OMM y con asociaciones y personas claves. Tras este periodo de consultas se elabora el documento final que es presentado para su aprobación a las autoridades del ayuntamiento.

En esta fase, se construyen los indicadores de evaluación.

Un indicador es una medida, un número, un hecho, una opinión o una percepción que señala una situación o condición específica y que mide cambios en esa situación o condición a través del tiempo. Los indicadores son siempre una representación de un determinado fenómeno, pudiendo mostrar total o parcialmente una realidad.

Los indicadores de género tienen la función especial de señalar los cambios sociales en términos de relaciones de género a lo largo del tiempo. Su utilidad se centra en la habilidad de señalar:

- La situación relativa de mujeres y hombres.
- Los cambios producidos entre las mujeres y de los hombres en distintos momentos del tiempo.

A la hora de evaluar el Plan de Igualdad o la Política de Género es importante recoger información no sólo cuantitativa, sino también cualitativa porque son muchas las opiniones y puntos de vista procedentes de personas con responsabilidad política y técnica, personas a las que se destinan las actuaciones, asociaciones de mujeres y demás agentes y colectivos sociales que participan directa o indirectamente en el desarrollo del plan.

Los aspectos que se consideran, se refieren a:

- Familia
- Educación
- Empleo
- Participación en la toma de decisiones
- Gestión del tiempo
- Calidad de vida
- Actitudes
- Estereotipos
- Valores

A partir de estas líneas o aspectos, se elaboran los indicadores que sirven de referencia y que al igual que el resto de las actuaciones están en proceso continuo de revisión y adaptación.

2. Evaluación de Ejecución o de Procesos

En esta fase, se pretende conocer en cada momento el desarrollo de los objetivos. Es importante conocer todo el proceso seguido en el desarrollo de las actuaciones y no solamente el resultado final, así se podrán establecer las medidas correctoras y/o continuación de las actuaciones previstas, así como la introducción de nuevas propuestas.

Tras la aprobación por el ayuntamiento del texto íntegro de la Política o del Plan, parece importante realizar un estudio para validar los indicadores señalados y diseñar un sistema de registros protocolizados para la recogida de información, de forma que permita medir el impacto de las actuaciones.

También hay que preparar un informe anual que permita analizar de forma transversal el resultado de las actuaciones emprendidas en el marco del Plan y seguir avanzando en la igualdad entre los géneros.

3. Evaluación Final - de Impacto

Es el resultado de las evaluaciones que se ha ido realizado a lo largo del desarrollo de la acción. Va más allá del seguimiento de las medidas e implica una valoración del impacto producido por la ejecución del mismo y con él se trata de evaluar los cambios que se producen en las relaciones de género, los avances hacia la equidad entre hombres y mujeres de la comunidad municipal y los déficits aún existentes.

Es decir que: toda acción necesita ser monitoreada y evaluada cada periodo determinado, con el propósito de no alejarse de los objetivos definidos.

3.2. Organización interna y fortalecimiento institucional del gobierno local

Existen experiencias exitosas en la región de gestiones municipales con perspectiva de género confirmadas por una multiplicidad de estudios y diagnósticos que confirman que las políticas de género aplicadas, acercan la gestión pública a las personas cuando las reconocen en sus diferencias y derechos, porque buscan la justicia y equidad en la distribución de los recursos y el poder.

En América Latina hay resultados interesantes, en el Cono Sur, Uruguay, Chile y Argentina que desarrollan desde hace muchos años municipios inclusivos, con excelentes resultados. También en la región Andina y Centro América, donde hay resultados interesantes de coordinación con organizaciones sociales de mujeres, para el uso de los análisis de presupuesto con perspectiva de género, para la información útil para propósitos de abogacía e incidencia en políticas⁷².

En este marco, ha quedado demostrada la cronicidad de la feminización de la pobreza, por lo que corresponde a los gobiernos adoptar la transversalización del género a la planificación de desarrollo en sus regiones, provincias, distritos y municipios, una tarea que no pueden relegar por más tiempo.

En nuestro país, al igual que otros en la región, se habla desde hace tiempo de una reforma del Estado, a partir de la descentralización y la democracia, proceso al que es importante incorporar políticas de género que se acerquen la realidad de la ciudadanía, que está formada por hombres y mujeres, niños y niñas, personas jóvenes y adultas mayores, con sus diferencias de vida, en una territorialidad/ localidad, determinante para su desarrollo.

La presencia de redes de mujeres municipalistas, en los niveles nacionales y regionales, favorece en la actualidad la aplicación de programas descentralizadores transversalizados por el género, una acción que es fundamentalmente democrática y porque reconoce la ciudadanía activa, de hombres y mujeres, con sus necesidades y aportes diferenciados.

Respecto a la ciudadanía, sobre todo en el caso de las mujeres, la modernización del Estado puede tener un sentido democrático en la medida que la transformación de la relación Estado-sociedad vaya en la dirección de la ciudadanía activa. Lo mismo se puede afirmar en el ámbito comunal del Estado. Vale decir, será democratizadora aquella innovación del municipio (y otros organismos públicos que operen en el espacio

⁷² Por ejemplo las organizaciones de mujeres del Distrito de Villa el Salvador y Villa María del Triunfo, en Lima, Perú, que elaboraron agendas políticas con demandas concretas para la reducción de las inequidades existentes, ante el Presupuesto Participativo de sus distritos. Esto se trabajó en alianzas con el Programa Urbano de DESCO. (Entrevista con Karen Suárez sobre el enfoque de género en las políticas públicas, en: <http://www.presupuestoygenero.net/>)

comunal) que permita a las personas, como miembros plenos de la comunidad política comunal, el acceso a y el ejercicio de derechos que dependen de la gestión municipal, que promueva –respetando su autonomía - la asociatividad en torno a los asuntos públicos comunales, el control social sobre la gestión pública, el debate amplio e informado sobre las cuestiones de gobierno y administración comunal, así como sobre el papel de ésta en la vida comunitaria y, finalmente, que abra a la población las decisiones sobre estos asuntos, ya sea a través de una mejor representación política o de mecanismos directos de democracia y participación deliberativa en la gestión municipal⁷³.

El manejo del enfoque de género al interno del gobierno local es de suma importancia.

En este sentido, es necesario la conjunción de tres puntos claves:

- 1 Balancear los puestos, es decir que también a los hombres les pueden ser delegadas funciones de recepción y secretaria y en el mismo orden, las mujeres pueden asumir funciones más técnicas tales como de mantenimiento de los parques y jardines del municipio.
- 2 Establecer criterios y condiciones de igualdad salarial, independientemente del color, religión/credo, del partido político de pertenencia o de su sexo, tomando en cuenta como primer criterio la función desempeñada y asumida real y efectivamente.
- 3 Finalmente, balancear los puestos de responsabilidad entre hombres y mujeres. Las mujeres están en capacidad de dirigir y coordinar un equipo de trabajo, encabezando así un Departamento u Oficina del ayuntamiento. Más que una cuestión de sexo, es una cuestión de formación académica, experiencia y capacidades teóricas y técnicas.

73 VALDÉS, Alejandra y PROVOSTE, Patricia. 2001. *Democratización de la gestión municipal y ciudadanía de las mujeres: sistematización de experiencias innovadoras. Informe final.*

Para que los esfuerzos realizados en cuanto a aproximaciones de la integración del enfoque de género en el quehacer municipal se concreten, otras medidas se deben implementar en el corto plazo:

- 1 Que los mecanismos, instrumentos y espacios creados sean avalados legalmente por el cuerpo legislativo local (Resolución del Consejo de Regidores/as). Esto contribuye a que se institucionalicen localmente.
- 2 Participar, de manera continua en programas de capacitación, intercambios y aprendizajes, impartidos por instancias del gobierno central (por ejemplo: CONARE, SEM) y Organizaciones de la Sociedad Civil.
- 3 Crear una estructura operativa a lo interno del ayuntamiento de manera que cuente con una organización funcional mínima (personal capacitado y recursos financieros correspondientes)

La estructura creada puede ser una **Oficina de la Mujer/Género o una Dirección del Plan/Política de Género**. En todo caso, debe ser la entidad del ayuntamiento, encargada de definir, ejecutar, monitorear y evaluar el instrumento de planificación de género del ayuntamiento, de acuerdo con las directrices del instrumento definido que lo establece y en coordinación con la *Oficina Municipal de Planificación y Programación*⁷⁴ y la *Comisión Permanente de Género*.

Esta estructura debe contar con un equipo técnico capacitado y reclutado según estándares de transparencia y calidad (definir criterios de selección y licitar públicamente el/los puesto/s). Es importante que accione en coordinación con:

- Equipo de la Oficina Municipal de Planificación y Programación del ayuntamiento.
- Técnicas/os de la diferentes Áreas Municipales.
- Técnicas/os y representantes de instituciones y entidades que actúan en dirección de la igualdad entre los sexos o acompañando a mujeres en el municipio.
- Oficina Provincial de la Mujer, OPM y/o OMM, cuya participación es fundamental para el desarrollo de la vida local de las mujeres.
- Organizaciones y Asociaciones de Mujeres que hacen vida en el municipio.
- Comisión Permanente de Género⁷⁵.

Además es importante donde se ubique dicha estructura para que tenga nivel decisorio y presupuesto asignado. De no ubicarse con posibilidad en la toma de decisiones el *mainstreaming* no se podrá hacer efectivo en la globalidad de las acciones.

⁷⁴ Ver artículo 124 de la Ley 176-07. Esta Oficina tiene como fines “los de garantizar la coordinación e integración de las políticas sectoriales y de equidad de género del gobierno con las del municipio, así como la evaluación de los resultados de la gestión en cuanto a la eficiencia, eficacia, impacto, pertinencia y visibilidad”.

⁷⁵ En algunos países, se crea una Comisión Municipal de la Mujer, conformada por estas instancias y con la participación una representación de las regidoras.

BIBLIOGRAFÍA

ADN / PNUD. Septiembre 2006. *Informe de diagnóstico institucional y de la seguridad ciudadana en el Distrito Nacional*.

Aquino, José Ángel. 2007. *Sistema electoral y representación femenina*. Junta Central Electoral. República Dominicana.

Auradou, Alice. Octubre 2007. *Género en el Desarrollo Local: Reseña de una Experiencia Dominicana. Municipio de Villa González*. PROGRESSIO / Fundación Solidaridad. República Dominicana.

Auradou, Alice. 2006. Ponencia “*Desarrollo Local y Enfoque de Género: Aproximaciones Conceptuales*”. Seminario “*Desarrollo Local con Enfoque de Género*”. Coordinadora de Mujeres del Cibao. Santiago. República Dominicana.

Auradou, Alice. Abril 2006. Ponencia “*Las Políticas Municipales para la Equidad de Género*”. *Encuentro con Candidatas*. Comunidad Cosecha / GTZ. República Dominicana.

Ayuntamiento Villa González-Fundación Solidaridad. 2005. *Política Municipal para la Equidad de Género en Villa González*. República Dominicana.

Ayuntamiento de la ciudad de Granada. *II Plan Municipal de igualdad de oportunidades para las mujeres (1997-2001)*. España.

Camilo, Janet y Mata, Mildred. *El Mapa de la Ruta Crítica de las dominicanas sobrevivientes de Violencia de Género*. República Dominicana (en proceso de edición).

Federación Española de Municipios y Provincias. 2006. *Guía para Elaborar Planes Locales de Igualdad*. España.

Figueiras, Carmen Luisa. 2005. *Informe Diagnóstico sobre la Brecha de Género en el Municipio Villa Bisonó, Navarrete*. GTZ-PARME-Ayuntamiento Villa Bisonó.

Fundación DEMUCA. 2006. *Políticas Públicas de Género en los Gobiernos Locales de Centroamérica y República Dominicana*.

Gelambí Torrell, Mònica. 2005. *La introducción de la gestión transversal de género en las políticas municipales catalanas y lombardas*. Ponencia en el marco del VII Congreso sobre Democracia y Buen Gobierno. Asociación Española de Ciencia Política y de la Administración. España.

González Disla, Iluminada. (Compiladora) 2006. *Compilación de Instrumentos Naciona-*

les e Internacionales que Favorecen a la Mujer. Suprema Corte de Justicia. Editora Corripio. Santo Domingo. República Dominicana.

Izquierdo, Alexandra. 22 de agosto 2007. Ponencia “*La situación de la mujer en los gobiernos locales*”. Seminario Internacional “Municipalidad, Género y Participación Política”. Santo Domingo.

Ley Dominicana 176-07 del Distrito Nacional y de los Municipios.

Martínez Medina, María Concepción. 2004. *Guía para elaborar presupuestos municipales con enfoque de equidad de género*. Equidad de género. Ciudadanía, Trabajo y Familia, A.C./INDESOL. México.

Massolo, Alejandra. 2006. *Reflexiones. Desarrollo Local con Equidad de Género*. PNUD, GTZ y FISDL. El Salvador.

POLA Z., María Jesús. 2000. “Poder Judicial”. Del *Diagnóstico de Género en la Reforma y Modernización*. (Varias autoras). Editado por la SEM. Impresión Amigo del Hogar. Santo Domingo. República Dominicana.

Pozo Solís, Antonio. Febrero 2007. *Mapeo de actores sociales*. PREVAL. Lima. Perú.

Secretaría de Estado de la Mujer. Plan Nacional de Igualdad y Equidad de Género 2007-2017 PLANEG II. República Dominicana.

Sharp, Rhonda. 2001. *Economía Política de la auditoría de presupuestos gubernamentales según sus efectos de género*. Investigación económica, Vol. LXI: 236.

UN-HABITAT (Programa de Gestión Urbana/ALC). Red Mujer y Hábitat América Latina. 2003. *Guía para la formulación y ejecución de políticas municipales dirigidas a mujeres*. 85p.

UN-HABITAT/ROLAC. 2004. *Guía Práctica: Municipios en Búsqueda de Equidad*. Brasil.

Valdés, Alejandra y Provoste, Patricia. 2001. *Democratización de la gestión municipal y ciudadanía de las mujeres: sistematización de experiencias innovadoras*. Informe final.

PÁGINAS WEB

Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo. Oficina Técnica de Cooperación República Dominicana www.aecird.com

Asociación Española de Ciencia Política y de la Administración: www.aecpa.es

Ayuntamiento de la Ciudad de Granada: www.granada.org/linet/wmujer.nsf

Ayuntamiento del Distrito Nacional: www.adn.gov.do

Ayuntamiento de Villa González: www.villagonzalez.net

Ciudades y Gobiernos Locales Unidos: <http://www.cities-localgovernments.org>

Desarrollo Municipal: www.desarrollomunicipal.blogspot.com

Federación Dominicana de Municipios: www.fedomu.org.do

Federación Española de Municipios y Provincias: www.femp.es

Fundación para el Desarrollo Local y el Fortalecimiento Municipal e Institucional de Centroamérica y el Caribe: www.demuca.org

Presupuesto y Género: www.presupuestoygenero.net

PREVAL (Programa para el fortalecimiento de la capacidad regional de seguimiento y evaluación de los proyectos FIDA para la reducción de la pobreza rural en América Latina y el Caribe): www.preval.org

GLOSARIO

Acción positiva

Tratamiento desigual que actúa sobre un grupo o un colectivo históricamente discriminado con el fin de compensar su situación de desventaja y favorecer así la consecución de la igualdad real. Trata de eliminar la discriminación directa y compensar todo tipo de discriminación. La aplicación de las medidas de acción positiva parten del reconocimiento de la existencia de discriminación, desventaja y exclusión social y de la necesidad de un cambio de mentalidad tanto de los poderes públicos, como de las entidades privadas o de la colectividad.

Acceso y Control de los recursos

Acceso: Oportunidad de utilizar determinados recursos para satisfacer necesidades e intereses personales y colectivos.

Control: Posibilidad de utilizar los recursos y poder tomar decisiones, de manera permanente, sobre estos. Significa tener poder para decidir el uso o el resultado de los mismos.

Análisis de género

Es un proceso teórico/ práctico que permite analizar diferencialmente entre hombres y mujeres los roles, responsabilidades, conocimientos, accesos, uso y control sobre los recursos, problemas y las necesidades, prioridades y oportunidades, con el propósito de planificar el desarrollo con eficiencia y equidad.

Discriminación

Se refiere al trato diferente que recibe una persona en la vida social o familiar, asociado generalmente a injustas y arbitrarias diferencias que obedecen a motivos políticos, raciales, religiosos, culturales, económicos, discapacidad, sexuales o de género, u otras causas de segregación.

Equidad

Es dar las mismas condiciones de trato y oportunidades en todos los ámbitos de la vida, pero ajustados a las especiales características o situaciones (sexo, género, clase, etnia, edad, religión) de los diferentes grupos, de tal manera que se pueda garantizar el acceso.

Empoderamiento

Toma de conciencia individual y colectiva. Fortalecimiento de la posición social, económica y política. Disfrutar de espacios donde tomar las decisiones que afecten a las propias vidas, teniendo la capacidad de redefinir la realidad y transformarla, tanto interna, cotidiana o estructuralmente.

Enfoque de género

Modelo que permite reconocer la realidad con base e las variables sexo, genero y sus manifestaciones en un contexto geográfico, cultural, étnico e histórico determinado. El enfoque de género reconoce que el género es una construcción social y cultural. A partir de ahí, permite reconocer la existencia de un modelo de organización social basado en las relaciones de poder asimétricas que colocan en situaciones de desigualdad a las mujeres frente a los hombres. Trata así de humanizar la visión de desarrollo.

Estereotipo

Es un prejuicio aceptado por un grupo de personas, cultura o sociedad, sobre una persona o población determinada sin que este tenga un elemento de comprobación real.

Evaluación

Proceso que tiene como finalidad determinar el grado de eficacia y eficiencia con que han sido empleados los recursos destinados a alcanzar los objetivos previstos para garantizar el cumplimiento adecuado de las metas presupuestadas y las medidas adoptadas para ello. Implica un conjunto de actividades, que permiten valorar cuantitativa y cualitativamente los resultados de la ejecución del Plan trazado.

Género

Se refiere al conjunto de roles y relaciones socialmente construidos, rasgos personales, actitudes, comportamientos, valores, poder relativo e influencia que la sociedad atribuye a los dos sexos de forma diferente. Mientras que el sexo biológico está determinado por características genéticas y anatómicas, el género es una identidad adquirida que se aprende, cambia con el tiempo y varía mucho dentro y entre culturas. El género es relacional y se refiere no solamente a las mujeres o los hombres sino a la relación que existe entre ambos.

Igualdad

Es dar a hombres y mujeres las mismas condiciones de trato y oportunidades en todos los ámbitos de la vida.

Igualdad de género

Significa que mujeres y hombres gozan de igualdad de condiciones jurídicas y sociales, para desarrollarse política, económica, social y culturalmente y para contribuir al desarrollo y beneficiare de los resultados.

Igualdad de oportunidades

Es la situación en que las mujeres y los hombres tienen las mismas oportunidades para realizarse intelectualmente, físicamente y emocionalmente, y así pueden conseguir las metas que establecen para su vida y desarrollar sus capacidades potenciales sin distinción de género, clase, orientación sexual, edad, religión ni etnia.

Impacto de género

Evaluación de las consecuencias que sobre las relaciones de género tiene toda acción política, económica, social y cultural.

Indicadores de género

Son una representación de los cambios sociales en términos de relaciones de género a lo largo del tiempo, pudiendo mostrar total o parcialmente: la situación relativa de mujeres y hombres; los cambios producidos entre las mujeres y de los hombres en distintos momentos del tiempo; en qué medida hombres y mujeres participan en proyectos y las razones de sus ausencias en los mismos; en qué medida se ha tomado en cuenta las necesidades e intereses (básicos y estratégicos) de hombres y mujeres y si las acciones responden a los mismos; en que forma se trata o ignora la discriminación de género; en qué medida un proyecto o programa afecta al rol de género y si éste varía en el tiempo.

Mainstreaming de género

La organización (o reorganización), la mejora, el desarrollo y la evaluación de los procesos políticos, de manera que una perspectiva de igualdad de género se incorpore en todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas, por los actores normalmente involucrados en la adopción de medidas políticas.

Masculinidad

Es el conjunto de características que la sociedad atribuye al varón por su condición de hombre y se construye a partir del poder. Cuenta con elementos como fuerza física, control, y ambición, entre otros.

Mitos

Son el conjunto de creencias falsas que un pueblo o cultura desarrolla a través de su historia sobre diversos temas e influyen en la vidas de las personas.

Monitoreo

Función continúa que se dirige principalmente a ofrecer a gestores y principales aliados retroalimentación e indicaciones tempranas sobre el progreso o falta de progreso en el logro de los resultados esperados. En el monitoreo se compara la situación o rendimiento actual con lo que se planeó o se esperaba de acuerdo a unos estándares predeterminados.

Patriarcado

Organización social que sostiene que lo masculino y femenino son dos realidades sociales diferentes, otorgando mayor valor y poder a lo masculino. Utiliza el poder para controlar, imponer, sentenciar, castigar y someter a otros /as, considerándoles inferiores, débiles, y con menos derechos. Esto construye discriminación y desigualdad, y fomenta el sexismo, clasismo, adulto centrismo y nacionalismo entre otras.

Plan de Igualdad de Oportunidades

Estrategias encaminadas a conseguir la participación activa de las mujeres en todos los ámbitos de la sociedad mediante la definición de unos objetivos que se concreten en actuaciones a corto y medio plazo. Las actuaciones implican a las diferentes entidades de la administración pública y a los agentes sociales.

Posición y Condición

Condición: Condiciones en las que se vive, situación de vida de las personas; apunta a las necesidades prácticas (condiciones de pobreza, acceso a servicios, recursos productivos, oportunidades de disfrutar de salud, etc.)

Posición: Ubicación y reconocimiento social, estatus asignado a las mujeres en relación a los hombres; apunta a los intereses estratégicos (inclusión en los espacios de toma de decisiones, igual salario por igual trabajo, derecho al control del propio cuerpo)

Presupuestos de Género

Desglosar el presupuesto gubernamental para analizar cómo responde a las necesidades diferenciadas y sus impactos en las mujeres, los hombres, las niñas y los niños. Los presupuestos de género pueden significar una importante contribución en términos de equidad, igualdad, la realización de los derechos de las mujeres, eficiencia, efectividad, rendición de cuentas y transparencia.

Relaciones de género

Relaciones que, en una determinada sociedad, se establecen entre hombres y mujeres por la interpretación que se da a cada uno de los sexos. También vienen determinadas por el valor o significado de la edad, la clase y la etnia (Tomás, Franco y Bastardes, 2005)

Socialización

Proceso por medio del cual, hombres y mujeres interiorizamos pautas y formas de vida. De esta forma aprendemos lo permitido, prohibido y sancionado dentro del orden social en que nos desarrollamos. Este proceso moldea nuestra identidad personal y social.

Transversalización de Género

Es el proceso de evaluar las diferentes implicaciones que cualquier iniciativa, incluyendo leyes, programas y políticas, en cualquier área o nivel, tendrá sobre las vidas de los hombres y las mujeres. Se trata de una estrategia para hacer que los intereses, preocupaciones y experiencias de las mujeres y de los hombres constituyan una dimensión integral en el proceso de diseño, implementación, monitoreo y evaluación de políticas y programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, de manera que la desigualdad entre hombres y mujeres no se vea reproducida ni perpetuada.

Usos del tiempo

Es la organización, distribución y administración del tiempo, de manera armónica y equilibrada, en relación a las tareas laborales y circunstancias personales, que tenemos las personas en las diferentes etapas de la vida. La reflexión sobre las dimensiones de los usos del tiempo debe permitirnos sensibilizar al tejido social en la percepción del tiempo como un derecho de la ciudadanía. Las mujeres, de acuerdo a los estudios estadísticos, nacen con el tiempo “expropiado” por los hombres, que se apropian de su tiempo al no asumir las tareas de cuidado de las personas y domésticas.

Violencia basada en género

Se refiere a la violencia dirigida a mujeres u hombres, niñas o niños en base a su género u orientación sexual. Esto incluye, aunque no se limita, a la violencia sexual, utilizada frecuentemente como instrumento de terror y tortura en situaciones de conflictos armados.

Violencia Contra la Mujer

Incluye todos los actos de violencia basados en el género que tenga, o pueda tener, como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para las mujeres, incluyendo la amenaza de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada.”

LISTA DE ANEXOS

Anexo 1

Cuestionario aplicado a Autoridades Municipales.

Anexo 2

Lista de Municipios y ayuntamientos Enfocados.

Anexo 3

Proyección del número de Regidores/as según lo establecido en la Ley 176-07.

Anexo 4

Lista de Departamentos, Unidades y Servicios Municipales dirigidos por mujeres de acuerdo al estudio con los ayuntamientos de la muestra.

Anexo 5

Ejemplo de Fichas de Levantamiento de Datos en el Área de Educación.

Anexo 6

Ejemplo de Mapeo de Actores para llevar a cabo análisis/mapeo de actores.

Anexo 7

Ejemplo de Plan Operativo para operativizar la Política Municipal de Género.
Ejemplo de formato de cronograma por actividades.

Anexo 8

Ejemplo de objetivos y acciones por ámbito de actuación.

Anexo 9

Ejemplo de Taller participativo como pre diagnóstico.

Anexo 1

Aplicación de Cuestionario a Autoridades Municipales

Propósito: realizar un diagnóstico sobre el nivel de actuación bajo un enfoque de género desde los ayuntamientos Municipales, y recoger insumos para definir lineamientos y metodologías para promover la integración el enfoque de género en el quehacer municipal y los procesos de desarrollo local.

Nombre del/a informante: _____ Cargo: _____

Municipio: _____ E.Mail: _____ Tel: _____

Provincia: _____

* * * * *

1/ ¿Existe en el ayuntamiento de su municipio una Oficina de la Mujer o una Unidad de Género?

Si No En caso de que exista, ¿Cuál es su nombre exacto? _____

¿Quién es la persona de contacto (nombre y teléfono)? _____

¿Cuál es su misión? _____

2/ ¿Existe en su municipio una Oficina Municipal de la Mujer de la SEM? Si No

En caso de que exista y que el ayuntamiento tenga una también, ¿Cuál es el grado de coordinación entre las dos entidades? Ninguno Bajo Medio Alto

¿Qué tipo de acciones se coordinan? _____

¿Existe en el municipio cabecera de la Provincia una Oficina Provincial de la Mujer de la SEM?

Si No ¿Dónde está su sede? (mencionar municipio): _____

3/ ¿En su municipio, se ha realizado algún estudio sobre situaciones de género? Si No

En caso de que exista: ¿Cuál es el nombre exacto del estudio? _____

¿En que año se hizo? _____

¿Quien lo hizo? _____

¿Cuáles son las áreas enfocadas?

Salud

Participación política

Participación social

Administración municipal

¿Cuáles? _____

Violencia

Educación

Economía

Otras

4/ En caso de que se haya realizado un estudio sobre situaciones de género en su municipio:
¿Se han definido algunas acciones y/o proyectos de acuerdo a las situaciones estudiadas?

Sí No

En caso de que Sí: ¿Cómo se llama la acción o proyecto? _____

¿En qué año se definió? _____

¿Cuál es el plazo de ejecución? _____

¿Quién lo definió? _____

5/ ¿Se ha realizado algún estudio sobre la acción del gobierno local bajo un lente de género? (por ejemplo, análisis ejecución presupuestaria / análisis impactos acción sobre hombres y mujeres). Si No

En caso de que Sí: ¿Cuál es? _____

6/ ¿El ayuntamiento posee datos segregados por sexo? Si No

En caso de que Sí: ¿A través de cuales oficinas o unidades se trabajan? _____

7/ ¿A lo interno del ayuntamiento se maneja algún indicador de género? Si No

En caso de que Sí: ¿Cuál/es/son? _____

8/ ¿Existe en su municipio algún mecanismo de prevención y/o atención a las mujeres que sufren de violencia? Si No En caso de que exista: ¿Cómo se materializa?

9/ ¿Existe paridad hombres / mujeres en la distribución de los puestos a lo interno del ayuntamiento? Si No No sabe

¿Cuál es la relación? _____ mujeres y _____ hombres.

¿Cuántos Departamentos, Unidades u Oficinas tiene el ayuntamiento? _____

¿Cuántos de estos son dirigidos por mujeres? _____ ¿Cuáles son? _____

¿Existe algún documento de referencia sobre este tema? Si No

En caso de que Sí: ¿Cuál es? _____

10/ ¿En su ayuntamiento usted cree que se aplica el principio de igualdad salarial entre hombres y mujeres? Si No

¿Usted aceptaría que se analice la nómina? Si No

11/ ¿Existe en el ayuntamiento algún mecanismo que garantice el acceso y promoción equitativa de las mujeres funcionarias? Si No

En caso de que exista: ¿Cuál es? _____

12/ ¿Cuántos regidores hombres hay en el ayuntamiento que usted dirige? _____
¿Cuántas regidoras mujeres hay en el ayuntamiento que usted dirige? _____

13/ ¿Existe alguna normativa o reglamentación local que asegura la continuidad de las iniciativas tomadas en este tema? Si No

En caso de que SI: ¿Cuál es? _____

14/ ¿En su municipio, existen organizaciones de mujeres? Si No

En caso de que SI: ¿Cuántas? (aproximadamente) _____

¿Cuáles son? (nombrar alguna/s) _____

¿Cuáles son sus áreas o temas de intervención? (nombrar alguna/s) _____

15/ ¿En su municipio, existen organizaciones de mujeres o mixtas que apoye o que pudiera jugar un rol de acompañamiento al ayuntamiento en su función de fomentar la igualdad entre los sexos?

Si No Explique por favor: _____

16/ ¿Lo informado es documentado? Totalmente En parte Para nada

En caso de que la respuesta es “totalmente” o “en parte”: ¿Cómo se materializa esta documentación?

Documentos no publicados

Videos

Documentos publicados

Fotografías

Observaciones/informaciones adicionales: _____

Anexo 2

Lista de Municipios y Ayuntamientos Enfocados

1.	DISTRITO NACIONAL
2.	BOCA CHICA
3.	GUERRA
4.	LOS ALCARRIZOS
5.	BANI
6.	SAN CRISTOBAL
7.	VILLA ALTAGRACIA
8.	MONTE PLATA
9.	PERALVILLO
10.	SAN JOSE DE OCOA
11.	SANTA CRUZ DE EL SEIBO
12.	SAN RAFAEL DEL YUMA
13.	GUAYMATE
14.	VILLA HERMOSA
15.	SAN PEDRO DE MACORIS
16.	CONSUELO
17.	HATO MAYOR DEL REY
18.	SABANA DE LA MAR
19.	EL VALLE
20.	ARENOSO
21.	CASTILLO
22.	PIMENTEL
23.	CABRERA
24.	RIO SAN JUAN
25.	SALCEDO
26.	TENARES
27.	VILLA TAPIA
28.	LAS TERRENAS

29.	CONCEPCION DE LA VEGA
30.	CONSTANZA
31.	JARABACOA
32.	LA MATA
33.	BONAO
34.	MOCA
35.	GASPAR HERNANDEZ
36.	SAN FELIPE DE PUERTO PLATA
37.	ALTAMIRA
38.	IMBERT
39.	SOSUA
40.	SANTIAGO DE LOS CABALLEROS
41.	VILLA BISONO(NAVARRETE)
42.	JANICO
43.	SAN JOSE DE LAS MATAS
44.	TAMBORIL
45.	VILLA GONZALEZ
46.	DAJABON
47.	PEPILLO SALCEDO(MANZANILLO)
48.	VILLA VAZQUEZ
49.	SAN IGNACIO DE SABANETA
50.	MAO
51.	AZUA
52.	PERALTA
53.	SAN JUAN DE MAGUANA
54.	CABRAL
55.	DUVERGE
56.	PEDERNALES

Anexo 3

Proyección del número de Regidores/as según lo establecido en la Ley 176-07

	Municipio	Número de Habitantes ⁷⁶	Hombres	Mujeres	Total
1.	DISTRITO NACIONAL	913 540	28	15	43
2.	SANTO DOMINGO ESTE	821 682	26	13	39
3.	SANTIAGO DE LOS CABALLEROS	690 534	23	12	35
4.	SANTO DOMINGO OESTE	527 722	19	10	29
5.	SANTO DOMINGO NORTE	368 842	14	7	21
6.	CONCEPCION DE LA VEGA	242 903	11	6	17
7.	SAN CRISTOBAL	220 767	10	5	15
8.	SAN PEDRO DE MACORIS	217 141	10	5	15
9.	LA ROMANA	202 488	10	5	15
10.	LOS ALCARRIZOS	199 611	10	5	15
11.	SAN FRANCISCO DE MACORIS	185 618	10	5	15
12.	MOCA	166 593	8	5	13
13.	SAN FELIPE DE PUERTO PLATA	165 162	8	5	13
14.	SALVALEON DE HIGUEY	163 931	8	5	13
15.	AZUA	152 239	8	5	13
16.	BANI	147 013	8	5	13
17.	SAN JUAN DE MAGUANA	135 923	8	5	13
18.	BONAO	126 668	8	5	13
19.	BAJOS DE HAINA	113 884	8	5	13
20.	COTUI	113 515	8	5	13
21.	SANTA CRUZ DE BARAHONA	103 658	8	5	13
22.	VILLA HERMOSA	99 999	7	4	11
23.	BOCA CHICA	99 508	7	4	11
24.	VILLA ALTAGRACIA	78 507	7	4	11
25.	MAO	74 760	6	3	9
26.	YAMASA	68 687	6	3	9
27.	SANTA CRUZ DE EL SEIBO	68 063	6	3	9
28.	NAGUA	68 032	6	3	9
29.	ESPERANZA	61 903	6	3	9
30.	HATO MAYOR DEL REY	61 738	6	3	9
31.	CONSTANZA	58 600	6	3	9
32.	JARABACOA	56 931	6	3	9
33.	SANTA BARBARA DE SAMANA	51 501	6	3	9
34.	TAMBORIL	49 810	4	3	7
35.	LAS MATAS DE FARFAN	47 521	4	3	7
36.	PEDRO BRAND	47 199	4	3	7

⁷⁶ De acuerdo a Censo Población y Vivienda 2002 (ONE). Distritos Municipales incluidos.

Fundación DEMUCA

	Municipio	Número de Habitantes ⁷⁶	Hombres	Mujeres	Total
37.	MONTE PLATA	45 881	4	3	7
38.	SOSUA	44 938	4	3	7
39.	SAN JOSE DE LAS MATAS	44 475	4	3	7
40.	GASPAR HERNANDEZ	43 487	4	3	7
41.	VILLA BISONO(NAVARRETE)	42 210	4	3	7
42.	SALCEDO	40 510	4	3	7
43.	YAGUATE	39 594	4	3	7
44.	LA MATA	39 459	4	3	7
45.	SAN JOSE DE OCOA	39 360	4	3	7
46.	CAMBITA GARABITOS	36 990	4	3	7
47.	SAN IGNACIO DE SABANETA	35 654	4	3	7
48.	NEIBA	34 562	4	3	7
49.	GUERRA	34 553	4	3	7
50.	PADRE LAS CASAS	34 273	4	3	7
51.	VILLA GONZALEZ	33 573	4	3	7
52.	BAYAGUANA	33 122	4	3	7
53.	SABANA GRANDE DE BOYA	32 686	4	3	7
54.	CONSUELO	31 405	4	3	7
55.	VILLA RIVA	30 524	4	3	7
56.	TENARES	30 386	4	3	7
57.	GUAYUBIN	30 316	4	3	7
58.	CABRAL	28 503	4	3	7
59.	SAN GREGORIO DE NIGUA	27 447	4	3	7
60.	LICEY AL MEDIO	26 735	4	3	7
61.	JIMA ABAJO	26 667	4	3	7
62.	CABRERA	26 655	4	3	7
63.	SANCHEZ	26 505	4	3	7
64.	EL FACTOR	25 948	4	3	7
65.	SAN FERNANDO DE MONTE CRISTI	25 776	4	3	7
66.	DUVERGE	25 688	4	3	7
67.	DAJABON	25 685	4	3	7
68.	COMENDADOR	25 475	4	3	7
69.	VILLA TAPIA	25 460	4	3	7
70.	SAN JOSE DE LOS LLANOS	25 404	4	3	7
71.	EL CERCADO	24 173	3	2	5
72.	IMBERT	24 075	3	2	5
73.	SABANA YEGUA	24 015	3	2	5
74.	PIEDRA BLANCA	23 511	3	2	5
75.	TAMAYO	23 294	3	2	5
76.	ALTAMIRA	22 983	3	2	5
77.	NIZAO	22 852	3	2	5
78.	FANTINO	22 675	3	2	5
79.	CASTILLO	22 308	3	2	5

Hacia la inclusión de la perspectiva de género en la acción local de República Dominicana

	Municipio	Número de Habitantes⁷⁶	Hombres	Mujeres	Total
80.	LOMA DE CABRERA	21 891	3	2	5
81.	LAGUNA SALADA	21 630	3	2	5
82.	MICHES	21 198	3	2	5
83.	JANICO	20 913	3	2	5
84.	VICENTE NOBLE	20 496	3	2	5
85.	PUÑAL	20 232	3	2	5
86.	VILLA JARAGUA	19 268	3	2	5
87.	LUPERON	18 912	3	2	5
88.	QUISQUEYA	18 528	3	2	5
89.	PIMENTEL	18 280	3	2	5
90.	VILLA MONTELLANO	18 280	3	2	5
91.	SAN RAFAEL DEL YUMA	18 089	3	2	5
92.	SABANA DE LA MAR	17 927	3	2	5
93.	MAIMON	17 439	3	2	5
94.	GUAYMATE	17 324	3	2	5
95.	PERALVILLO	17 284	3	2	5
96.	LAS MATAS DE SANTA CRUZ	17 145	3	2	5
97.	VILLA ISABELA	17 020	3	2	5
98.	SABANA GRANDE DE PALENQUE	15 691	3	2	5
99.	HONDO VALLE	15 138	3	2	5
100.	RIO SAN JUAN	15 092	3	2	5
101.	CEVICOS	14 989	3	2	5
102.	VILLA VAZQUEZ	14 784	3	2	5
103.	GALVAN	14 356	3	2	5
104.	LAS TERRENAS	13 869	3	2	5
105.	PEDERNALES	13 805	3	2	5
106.	CASTAÑUELAS	13 748	3	2	5
107.	ARENOSO	13 615	3	2	5
108.	LOS HIDALGOS	13 569	3	2	5
109.	LAS GUARANAS	13 460	3	2	5
110.	PARAISO	13 320	3	2	5
111.	GUAYACANES	13 281	3	2	5
112.	ENRIQUILLO	13 262	3	2	5
113.	JUAN DE HERRERA	12 727	3	2	5
114.	VILLA TABARA ARRIBA	12 475	3	2	5
115.	VILLA LOS ALMACIGOS	12 312	3	2	5
116.	SABANA IGLESIA	12 232	3	2	5
117.	VALLEJUELO	11 798	3	2	5
118.	MONCION	11 663	3	2	5
119.	RANCHO ARRIBA	11 565	3	2	5
120.	PERALTA	11 462	3	2	5
121.	SABANA LARGA	11 443	3	2	5
122.	JIMANI	11 414	3	2	5

Fundación DEMUCA

	Municipio	Número de Habitantes ⁷⁶	Hombres	Mujeres	Total
123.	LAS YAYAS DE VIAJAMA	10 883	3	2	5
124.	PUEBLO VIEJO	10 835	3	2	5
125.	POLO	9 367	3	2	5
126.	RAMON SANTANA	9 266	3	2	5
127.	PEPILLO SALCEDO(MANZANILLO)	9 245	3	2	5
128.	BOHECHIO	8 963	3	2	5
129.	EL LLANO	8 151	3	2	5
130.	JAMAO AL NORTE	8 018	3	2	5
131.	EL VALLE	7 966	3	2	5
132.	PEDRO SANTANA	7 843	3	2	5
133.	LOS RIOS	7 831	3	2	5
134.	ESTEBANIA	7 754	3	2	5
135.	LA CIENAGA	7 715	3	2	5
136.	PARTIDO	7 562	3	2	5
137.	LOS CACAOS	7 494	3	2	5
138.	OVIEDO	7 402	3	2	5
139.	BANICA	7 272	3	2	5
140.	CAYETANO GERMOSEN	6 993	3	2	5
141.	LA DESCUBIERTA	6 939	3	2	5
142.	RESTAURACION	6 908	3	2	5
143.	LAS CHARCAS	6 800	3	2	5
144.	POSTRER RIO	6 792	3	2	5
145.	EL PINO	6 620	3	2	5
146.	GUANANICO	6 047	3	2	5
147.	CRISTOBAL	5 898	3	2	5
148.	EUGENIO MARIA DE HOSTOS	5 856	3	2	5
149.	LAS SALINAS	5 229	3	2	5
150.	GUAYABAL	4 852	3	2	5
151.	JUAN SANTIAGO	4 491	3	2	5
152.	EL PEÑON	4 040	3	2	5
153.	JAQUIMEYES	3 984	3	2	5
154.	FUNDACION	3 937	3	2	5
155.	MELLA	2 470	3	2	5
		TOTAL	729	458	1187
		TOTAL EN %	61,42	38,58	100%

Anexo 4

Lista de Departamentos, Unidades y Servicios Municipales dirigidos por mujeres de acuerdo al estudio con los ayuntamientos de la muestra

1. Tesorería / Finanzas
2. Contabilidad
3. Recaudación / Cobro / Gestión Tributaria
4. Nómina / Pago
5. Hipotecas
6. Personal / Recursos Humanos
7. Relaciones Públicas
8. Registro Civil
9. Auditoría
10. Jurídico
11. Gestión de Calidad
12. Estadísticas
13. Administración
14. Tele servicios / Servicios al Cliente
15. Cómputos
16. Central telefónica
17. Catastro
18. Coordinación Técnica / Oficina Técnica / Secretaría General
19. Oficina de planeamiento / Planeamiento Urbano
20. Tránsito
21. CASA (gestión aguas negras)
22. Ornato / parques
23. Arquitectura
24. Gestión Ambiental
25. Planificación y Desarrollo Institucional
26. Plan Social / Bienestar Social
27. Participación / Educación Comunitaria / Orientación Ciudadana / Organización Comunitaria / Desarrollo Integral y Comunitario / Asuntos Comunitarios / Acción Comunitaria
28. Presupuesto Participativo
29. Niñez / Niños/as y Adolescentes / UNICEF
30. Ayuntamiento Juvenil
31. Oficina de la Mujer
32. Cultura
33. Biblioteca
34. Salud
35. Escuela Municipal de Capacitación / Departamento de enlace con INFOTEP
36. Comedor de Obreros / cafetería
37. Limpieza
38. Protocolo
39. Mayordomía
40. Relaciones Internacionales
41. Lobby

Anexo 5

Para el diseño de una ficha de trabajo con el levantamiento de datos, es importante tener en cuenta las siete líneas establecidas en el PLANEG II, y a partir de ellas, desarrollar las preguntas a tener en cuenta u organizar las necesidades como se considere mejor. Un ejemplo:

Problemas: que enfrentan las mujeres en la sociedad dominicana para la construcción de la igualdad y equidad entre mujeres y hombres.	Información a relevar: Indicadores de cantidad y calidad en las condiciones de vida de las mujeres y hombres en los espacios institucionales y en los públicos y privados de las comunidades.
1) Sobre la igualdad y equidad de género.	Abordan las causas de la desigualdad de género en la comunidad, identificando raíces de índole cultural, las imágenes y roles femeninos y masculinos, y los patrones educativos imperantes.
2) Sobre la garantía de derechos y ciudadanía.	Abordan la problemática de los derechos de las mujeres y los hombres, que comprende tanto elementos legislativos y jurídicos como elementos institucionales en la esfera pública y privada, así como todos los derechos civiles, políticos, sociales, económicos y culturales y de los pueblos.
3) Sobre el empoderamiento económico e impulsar la superación de la pobreza de las mujeres.	Abordan los ámbitos laboral y empresarial y buscan la ampliación de oportunidades de las mujeres (especialmente mujeres en desventaja) y la garantía de igualdad de condiciones con los hombres.
4) Sobre el liderazgo, la participación y representación política y social de las mujeres en favor de la igualdad de género.	Abordan la situación de las mujeres y los hombres en las esferas de poder y la toma de decisiones, así como en el desarrollo económico y social de la comunidad.
5) Sobre el acceso y control de las mujeres a bienes y servicios de calidad.	Aborda las condiciones de vida de las mujeres y los hombres en la provisión de servicios públicos y el acceso a bienes (tales como tierra, vivienda, control de recursos naturales)
6) Sobre cualquier forma de violencia contra las mujeres en todo su ciclo de vida.	Aborda la posición de hombres y mujeres en el sistema de atención local a la Violencia de Género Intrafamiliar y/o sexual y contra la mujer, el tipo de redes municipales, etc.
7) Sobre la plena participación de las mujeres en la Sociedad de la Información y el conocimiento.	Las Tecnologías de la Información y el Conocimiento (TICs) representan el factor de éxito de las sociedades contemporáneas, contribuyendo significativamente a la reducción de la pobreza y a la competitividad por lo que la inclusión de las mujeres en el mundo de la tecnología es crucial para el fortalecimiento de su participación y liderazgo.

Ejemplo Ficha de Levantamiento de Datos en el Área de Educación

Educación	Centros escolares	
	Alumnos/as (total)	
	Inicial	
	Básica	
	Media	
	Profesores/as	
	Aulas	
	Porcentaje de analfabetos/as	Todo el país:
Provincia _____		
Municipio _____		
Centro de educación superior		

Anexo 6

Ejemplo de Matriz de Actores
Para llevar a cabo análisis/mapeo de actores⁷⁷

GRUPO DE ACTORES SOCIALES	ACTOR	ROL EN EL PROYECTO	RELACION PRE-DOMINANTE	JERARQUIZACIÓN DE SU PODER
Clasificación de los diferentes actores sociales en un espacio preciso	Conjunto de personas con intereses homogéneos que participan en un proyecto o propuesta NOMBRE	Funciones que desempeña cada actor y el objetivo que persigue con sus accionar	Se define como las relaciones de afinidad (confianza) frente a los opuestos (conflicto) 1. A FAVOR 2. INDIFERENTE 3. EN CONTRA	Capacidad del actor de limitar o facilitar las acciones 1. ALTO 2. MEDIO 3. BAJO

⁷⁷ Tomado de Pozo Solís, Antonio. Febrero 2007. Mapeo de actores sociales. PREVAL. Lima. Perú. www.preval.org/documentos/ma0018.doc

Anexo 7

Ejemplo de Plan Operativo para operativizar la Política Municipal de Género (Limitado a dos ejemplos)

Área	Objetivo	Actividades	Indicadores
Participación política y social de la mujer	1. Incrementar a nivel local la incidencia y participación política y social de las mujeres.	1.1 Promover la participación de las mujeres en los encuentros zonales y sectoriales de las consultas ciudadanas del proceso del Presupuesto Municipal Participativo. 1.2 Coordinar actividades de sensibilización sobre el tema de la participación política de la mujer (charlas, tertulias, proyección del video “más mujeres al poder ⁷⁸ ”, etc.)	La participación de las mujeres en el Presupuesto Municipal Participativo pasa de x a por lo menos x.
Administración pública (ayuntamiento municipal)	2. Promover la equidad de género y la igualdad de oportunidades en el funcionamiento interno del ayuntamiento.	2.1 Gestionar charlas y cursos sobre género, para promover la igualdad a lo interno del ayuntamiento. 2.2 Gestionar cursos relacionados con el desempeño laboral, relaciones humanas, entre otros temas. 2.3. Estudiar la relación de las nóminas para procurar igualdad salarial entre hombres y mujeres como servidores/as públicos.	El 40% de los empleados y empleadas del ayuntamiento municipal participan en actividades de capacitación.

Ejemplo de formato de cronograma por actividades

Actividades	Meses											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1.1 Promover la participación de las mujeres en los encuentros zonales y sectoriales de las consultas ciudadanas del proceso del Presupuesto Municipal Participativo.									■	■	■	
1.2 Coordinar actividades de sensibilización sobre el tema de la participación política de la mujer (charlas, tertulias, proyección del video “más mujeres al poder ⁷⁹ ”, etc.)			■			■			■			■
2.1 Gestionar charlas y cursos sobre género, para promover la igualdad a lo interno del ayuntamiento.		■			■			■			■	
Etcétera.												

78 El video “más mujeres al poder” fue producido en República Dominicana por CIIR/CID (actual PROGRESSIO) en el año 2003, realizado por Adaberto Grullón y Altigracia Salazar, con la activa participación de Mirta Rodríguez Calderón.

79 El video “más mujeres al poder” fue producido en República Dominicana por CIIR/CID (actual PROGRESSIO) en el año 2003, realizado por Adaberto Grullón y Altigracia Salazar, con la activa participación de Mirta Rodríguez Calderón.

Anexo 8

Ejemplo de objetivos y acciones por ámbito de actuación⁸⁰

Área de Intervención	Objetivo	Acción 1	Acción 2	Acción 3
Sensibilización	Promover el cambio de actitudes en la sociedad, fomentando la evolución de mentalidades en favor del principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, a fin de disminuir el riesgo de incurrir en discriminación por cuestión de género.	Poner en marcha acciones de difusión en las que se expliquen los objetivos del Plan a través de los distintos Servicios Municipales.	Promover la colaboración entre los/as Responsables de los diferentes Departamentos Municipales, a fin de incorporar en sus actuaciones la perspectiva de género, de manera que el principio de igualdad impregne de forma transversal todas ellas.	Establecer Convenios de Colaboración con otras Instituciones y/o Administraciones Públicas, para el desarrollo conjunto de proyectos dirigidos a reforzar la igualdad de oportunidades.
Violencia de Género	Mejorar y prevenir la situación de las mujeres víctimas de malos tratos, mediante la actuación eficaz y la coordinación de los distintos organismos implicados, facilitando el ejercicio de sus derechos y su integración socio laboral.	Establecer a nivel municipal la celebración del día 25 de Noviembre, ya instituido internacionalmente como día contra la violencia de género.	Creación de un Observatorio de Violencia de Género como referente y canalizador de toda la información que se genere sobre las situaciones de violencia.	Priorizar el acceso de las víctimas de malos tratos a los diferentes programas municipales existentes.
Formación y empleo	Favorecer el acceso de las mujeres al sistema educativo, y a la formación ocupacional de una manera individualizada, según sus necesidades y expectativas personales y profesionales, así como promover su inserción en el mercado de trabajo, en especial, en aquellas profesiones u oficios en que se encuentran sub representadas.	Mejorar las habilidades sociales básicas, y aquellas que demanda el mercado de trabajo, en relación con la problemática laboral de las mujeres.	Realizar un estudio acerca de las necesidades formativas y situación laboral de las mujeres del municipio.	Promover la formación de las mujeres en las Nuevas Tecnologías, mediante su participación en Talleres de Alfabetización Digital, a través del/los Telecentro/s existentes en el municipio.

Área de Intervención	Objetivo	Acción 1	Acción 2	Acción 3
Conciliación de la vida laboral y familiar	Promover el reparto equilibrado de las responsabilidades entre hombres y mujeres, así como, favorecer la conciliación de la vida laboral y familiar.	Realizar campañas de sensibilización acerca del reparto equilibrado de responsabilidades entre hombres y mujeres.	Articular mecanismos dirigidos a la conciliación de la vida laboral y familiar, ante las nuevas e incompatibles tendencias entre los horarios laborales y escolares.	Colaboración con otras Administraciones Públicas en la creación de servicios públicos dirigidos a la atención de la infancia y otras personas dependientes.
Participación en la vida social política	Favorecer la participación activa de las mujeres en la vida pública, promoviendo una presencia más equilibrada de hombres y mujeres en el ámbito de la toma de decisiones.	Crear el Consejo Económico y Social y asegurar la participación de organizaciones de mujeres en él. Además visibilizar el movimiento de mujeres en el Reglamento de la Participación Ciudadana (tanto en su contenido como en el proceso de definición) ⁸¹	Realizar campañas de sensibilización y divulgación del principio de igualdad entre el tejido social del municipio, a fin de fomentar la participación de las mujeres en la vida política, social y cultural.	Promover la inclusión y participación de las mujeres y de sus organizaciones, en otros foros sectoriales y territoriales previstos por el ayuntamiento.
Salud	Promover el uso y acceso a los recursos existentes en la red sanitaria del municipio, a fin de mejorar la salud física y mental de las mujeres.	Difundir entre las mujeres del municipio los servicios existentes en el área de la salud.	Potenciar mediante campañas el uso de medidas preventivas en aquellas enfermedades de la mujer (cáncer de mama, ginecológico, etc.) y otras enfermedades de transmisión sexual (VIH/SIDA etc.)	Colaborar en campañas, jornadas dirigidas a fomentar hábitos alimenticios saludables, de cara a la prevención de trastornos y para promover hábitos saludables de vida entre la población juvenil del municipio.
Urbanismo y Vivienda	Mejorar las condiciones de vida en el municipio, mediante la eliminación de barreras arquitectónicas y favorecer el acceso a la vivienda, de las mujeres en general y con dificultades especiales (discapacitadas, jóvenes, personas mayores, mujeres con hijos/as menores a cargo...)	Informar a las mujeres de los recursos y ayudas existentes, para el acceso a una vivienda y promover la creación de los mismos cuando no existan.	Diseñar programas de ayuda destinados a la adquisición y rehabilitación de viviendas para mujeres en condiciones especiales: con discapacidades, sobrevivientes de violencia de género, jefas de hogar, etc.	Incorporar a las mujeres del municipio en los planes urbanos y territoriales.

80 Tomado del II Plan Municipal de igualdad de oportunidades para las mujeres, del Ayuntamiento de la ciudad de Granada, España. 1997-2001. <http://www.granada.org/inet/wmujer.nsf>. En este caso, se ha limitado a dar 3 ejemplos de acciones, pudiendo ser menos o más según las necesidades del municipio y los resultados del diagnóstico.

81 Ver Ley 176-07.

Anexo 9

Taller participativo como pre diagnóstico

Tiempo:

El taller está diseñado para tener una duración de 8 horas.

Objetivos del taller:

1. Realizar un pre-diagnóstico entre las personas participantes de las entidades socias, para tener un *punto cero de partida*, en cuanto a la realidad de las zonas locales para desarrollar el proyecto.
2. Homogeneizar lenguajes a nivel de terminología.
3. Consensuar la utilización de un lenguaje no sexista.
4. Analizar la filosofía del proyecto que comienza con el diagnóstico.
5. Visualizar las barreras existentes para acceder al liderazgo, a través de dinámicas participativas y mediante la capacitación sobre la teoría sexo/género.
6. Consensuar la metodología a seguir en el desarrollo de proyectos inclusivos de género.

Participantes:

Personal de todas las entidades que participan en un Plan Estratégico Inclusivo, sea una Agenda de Género; una Oficina de la Mujer/Género; Plan/Política de Género, etc. (Por ejemplo: Regidores/as, Departamentos de Trabajo Comunitario, ONGs que trabajan con mujeres, Juntas Vecinos/as, Sindicatura y Vice Sindicatura, etc.)

Metodología:

1. Metodología activa- participativa.
2. Partiendo de las experiencias y vivencias de las mujeres participantes y de las diferentes realidades de sus comunidades, se harán diversas dinámicas grupales para aproximarse desde lo local a lo global, creando así una reflexión y un conocimiento colectivo.
3. Se realizarán trabajos individuales, trabajo en equipo, discusión, debate, negociación y consenso en plenaria.
4. Los resultados de cada dinámica, sistematizados servirán para enriquecer el diagnóstico.

Estructura del Taller:

1. Presentación de participantes.
2. Dinámica, sexo-género. Proceso de Socialización.
3. Dinámica DAFO o FODA (Debilidades, Amenazas, Fortalezas y Oportunidades) en su municipio para realizar el proyecto.
4. Propuestas de criterios y metodología de acción y desarrollo para conseguir los resultados del proyecto en la localidad y a nivel general del municipio.

Proceso propuesto durante el taller:

Como punto de partida del taller, cada participante se presenta indicando: nombre, comunidad u organización de procedencia, tipo de responsabilidad y dedicación en la comunidad u organización a la que pertenece.

Exponer acerca del sistema sexo/género y sus consecuencias, acompañado de dinámicas acordes al tema.

Debatir y consensuar los significados de algunos términos que están constantemente nombrándose, y que pueden tener significados diferentes e incluso al hablar de desarrollo se puede estar hablando de diferentes modelos. Es necesario que todas las personas hablen el mismo lenguaje, con los mismos significados. La homogeneización del lenguaje, de los términos y de la filosofía del proyecto, es un paso importante para alcanzar los resultados planteados.

El debate permite detectar que en relación a los términos utilizados para denominar las diferentes fases o etapas de un proyecto, hay varios sinónimos, por ejemplo, desarrollo del proyecto, ejecución del proyecto, implementación del proyecto, etc.

Exposición sobre la importancia de la transversalización del género en todos los programas sociales y explicar porque todo el ciclo tiene que llevar enfoque de género, lo que significa ver cuales son las realidades y oportunidades diferenciadas entre hombres y mujeres. Por lo tanto, es imprescindible aplicar el enfoque de género para que realmente podamos hablar de un proyecto que aboga por la igualdad de oportunidades entre ambos sexos.

Discutir el ciclo completo del proyecto: diagnóstico, identificación, formulación, desarrollo, seguimiento, evaluación de proceso y evaluación final y sistematización, es decir todo el ciclo, desde que se inicia hasta que finaliza.

Consensuar la distribución de tareas, crear comisiones de trabajo por áreas a desarrollar, etc.

Discutir una agenda de trabajo que resulte en el proyecto final.

Resaltar la importancia de la sistematización del proceso entero como una buena práctica necesaria para alcanzar los objetivos del proyecto.