

**Programa Municipal de Auditoría de Género (MAG)**



**Guía Práctica de Aplicación  
en los Municipios  
de la República Dominicana**



---

**Programa Municipal  
de Auditoría de Género (MAG)**  
Guía Práctica de Aplicación  
en los Municipios de la República Dominicana

---





---

# Programa Municipal de Auditoría de Género (MAG)

Guía Práctica de Aplicación  
en los Municipios de la República Dominicana

---

**PROGRESSIO**



María Jesús –Susi- Pola Zapico  
PROGRESSIO

Santo Domingo, marzo de 2011



**MINISTERIO DE LA MUJER**

¡Trabajando por la Igualdad y la Equidad!

Avenida México esquina 30 de Marzo, Distrito Nacional, República Dominicana.  
Teléfono: 809-685-3755 | Fax: 809-689-4597 | Correo electrónico: info@sem.gov.do  
Página Web: <http://www.mujer.gob.do>

**Licenciada Alejandrina Germán**

Ministra de la Mujer

**Programa Municipal de Auditoría de Género –MAG–**

**Guía Práctica de Aplicación en los Municipios de la República Dominicana**

**Textos:** María Jesús Pola Z., Susi.

**Revisión:** Elba Franco y Mildred Mata

**Coorganizado y Editado por:**

Elba Franco, Educación, Ministerio de la Mujer

Zobeyda Cepeda, ONU-Mujeres

Gloria Doñate, PROGRESSIO

Mildred Mata, Facilitadora del Programa MAG por PROGRESSIO

María Jesús Pola Z., Susi, PROGRESSIO

Sonia Vásquez, Fondo de Población de Naciones Unidas –UNFPA–

**Diseño de portada**

Lorena Espinoza

**Diseño y diagramación:**

Karen Cortés H. (Interior)

Dirección de Comunicación, Ministerio de la Mujer

**Con el auspicio de:**

Fondo de Población de las Naciones Unidas –UNFPA– y ONU-Mujer







# Contenido

---

<b>PRÓLOGO</b>	<b>9</b>
<b>PRESENTACIÓN</b>	<b>13</b>
<b>INTRODUCCIÓN</b>	<b>17</b>
<b>ANTECEDENTES</b>	<b>21</b>
<b>1. Guía Conceptual</b>	<b>27</b>
1.1 Programa Municipal de Auditoría de Género –MAG–	28
1.2 Inequidad social y de género	29
1.2.1 Igualdad de oportunidades y equidad de género	32
1.2.2 Enfoque de género en el desarrollo local	33
1.2.3 Marco legal: Ley 176-07	34
1.2.4 Plan Nacional de Igualdad y Equidad, PLANEG II	37
1.3 Transversalización para la participación de hombres y mujeres en el desarrollo local	39
<b>2. Guía Práctica</b>	<b>41</b>
2.1 Metodología	43
2.2 Aprendizaje en la Aplicación del Programa MAG en R. Dominicana	45
2.3 Talleres	47
2.3.1 Primer Taller: Sistema Sexo Género	48
2.3.2 Segundo Taller: Indicadores de Género	57
2.3.3 Tercer Taller: El Diagnóstico de Género	62
2.3.4 Cuarto Taller: Ley 176-07	74
2.3.5 Quinto Taller: Líneas de acción y herramientas para la inclusión de la perspectiva de género en el quehacer municipal dominicano	84
2.3.6 Sexto Taller: Presupuesto Municipal con Enfoque de Género	93
<b>3. BIBLIOGRAFÍA</b>	<b>99</b>
<b>4. GLOSARIO</b>	<b>103</b>



# Prólogo

---



**L**a meta de lograr que mujeres y hombres disfruten de los mismos derechos y oportunidades atendiendo a sus necesidades y aspiraciones, en correspondencia con los compromisos asumidos en diferentes convenciones, conferencias y pactos nacionales e internacionales, como son: la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), adoptada por las Naciones Unidas en 1979 y ratificada por República Dominicana en 1982, así como el Plan Nacional de Equidad e Igualdad de Género 2007-/2017 (PLANEG II), junto a la imperiosa necesidad de que nuestras sociedades puedan contar con el aporte sin reservas del potencial de las mujeres para contribuir al desarrollo, obliga a dar prioridad al tema de Municipalidad y Género.

El Ministerio de la Mujer está comprometido con la promoción de políticas, planes, programas y proyectos dirigidos a potenciar la equidad y la igualdad de género en el contexto municipal por ser éste el espacio más próximo a las necesidades de las ciudadanas y los ciudadanos y, como consecuencia, por constituir la expresión más genuina y actualizada de las necesidades de las mujeres. Para lograr este propósito, es necesario que las mujeres sean tomadas en cuenta, desde una perspectiva de género, al momento del diagnóstico y la planificación de planes y programas de trabajo orientados a responder a su condición y situación y, en general. Es necesario que sean consideradas para las decisiones en el ámbito local.

Consciente de esta prioridad, el Ministerio de la Mujer ha venido desarrollando un trabajo permanente en esta dirección, contribuyendo con nuestros aportes a la incorporación de la perspectiva de género a la Ley 176-07 del Distrito Nacional y los

Municipios; aportes que fueron sometidos a consultas en diferentes espacios de mujeres municipalistas y representantes del movimiento de mujeres; así como nuestra participación en las vistas públicas sobre el particular.

Posterior a la aprobación de la Ley 176-07, el Ministerio de la Mujer elaboró una propuesta de reglamento para la aplicación de la misma, en lo relativo al tema de género. Esta propuesta también fue sometida a consultas y ponderación en los diferentes espacios municipalistas y de mujeres, la cual ha servido como base para que cada gobierno adopte su política y reglamentación particular de género. Igualmente se ha venido desarrollando un proceso de sensibilización y capacitación en diferentes provincias, municipios y distritos municipales del país a fin de contribuir con la formación de recursos humanos que efectivamente pueda participar en el diseño y ejecución de políticas, planes y programas que garanticen la equidad y la igualdad de género, amparados en el marco jurídico que regule este trabajo.

Potenciar la equidad y la igualdad de género en el contexto municipal demanda decisiones políticas, demanda asumir principios, desarrollar líneas programáticas y contar con un capital humano en capacidad de orientarse de manera cónsona con la perspectiva de igualdad de género, con el respeto a los derechos humanos, con la construcción de sociedades democráticas y libres de violencia de cualquier tipo; en particular, libre de violencia de género contra la mujer e intrafamiliar. Por sobre todo, demanda de compromisos en el espacio donde nos toque desarrollar nuestras funciones, no como un elemento adicional, si no como componente integrado a todo el diseño y accionar, en este caso, de la gestión municipal.

En la IV Conferencia Mundial de Beijing 1995, se planteó de manera categórica que “El avance de la Mujer y el logro de la igualdad entre la mujer y el hombre son una cuestión de derechos humanos y condiciones para la justicia social y no deben considerarse en forma aislada como un asunto de mujer. Es la única manera para instaurar una sociedad viable, justa y desarrollada. El empoderamiento de la mujer y la igualdad de género son condiciones indispensables para lograr la seguridad política, social, económica, cultural y ecológica entre todos los pueblos” (Plataforma de Acción de Beijing, párrafo 4).

El planteamiento anterior nos reta como país compromisario de esta declaración, con la responsabilidad ineludible de continuar trabajando arduamente en esta dirección, lo cual se suma a la declaración que sobre la equidad y la igualdad de género se expresan en la Constitución de la República, en la Estrategia Nacional de Desarrollo (2010-2030) y en el Plan Nacional de Equidad e Igualdad de Género 2007-2017 (PLANEG II).

Institucionalizar la perspectiva de género en los procesos municipales, supone conocer las implicaciones que tiene cualquier decisión, gestión y acción para hombres y mujeres. Al mismo tiempo, supone integrar ese análisis en el diseño, implementación y monitoreo de políticas, planes, programas y acciones, contribuyendo así con la construcción de espacios comunitarios con una cultura solidaria, justa e igualitaria, que no es más que contribuir con sociedades que caminan hacia el desarrollo humano y la paz. A ello estamos apostando y esta sinergia interinstitucional es prueba de ello.

Sabemos que hay retos por delante, probablemente uno de los principales, el cambiar la cultura tradicionalmente machista de nuestras sociedades. Implica un nuevo vínculo entre sociedad civil y alcaldías, lo cual en República Dominicana está expresado en la Ley 176-07 en lo que respecta al presupuesto participativo. Requiere voluntad política y esa voluntad política se expresa cuando se aúnan voluntades para vencer obstáculos, asumir retos y dar continuidad a los procesos desde una perspectiva crítica.

**Licda. Alejandrina Germán**  
Ministra de la Mujer

# Presentación



**E**l reconocimiento a los derechos de ciudadanía de las mujeres requiere de la creación e implementación de mecanismos eficientes y eficaces encaminados a lograr resultados tangibles en el ejercicio de tales derechos.

La ratificación de las convenciones internacionales sobre derechos humanos, en especial la Convención para la Eliminación de Todas Formas de Discriminación contra la Mujer –CEDAW-, y la firma de acuerdos regionales como el Consenso de Quito y de Brasilia adoptados respectivamente en la X y XI Conferencias Regionales sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, ofrecen marcos vinculantes y referentes de consensos para asumir políticas públicas a nivel nacional y local con enfoque de género.

La inclusión del enfoque de género en la Ley 176-07 del Distrito Nacional y los Municipios constituye un avance nacional en el reconocimiento de los derechos de las mujeres así como para la formulación y ejecución de políticas públicas locales orientadas a elevar la calidad de vida de toda la población.

El Programa de Género, Gobernabilidad, y Participación Política del Centro de Investigación y Capacitación de la Entidad de Género de Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de la Mujer –ONU Mujeres-, en Santo Domingo; a través del proyecto “Consenso de Quito para el empoderamiento de la Mujer”; y el Fondo de Población de Naciones Unidas UNFPA, en República Dominicana a través del proyecto “Fortaleci-

miento de las capacidades de planificación y gestión del desarrollo local” se complacen en aportar a la difusión del Programa Municipal de Auditoría de Género –MAG-, la Guía Práctica de Aplicación en los Municipios de la República Dominicana, instrumento metodológico para la debida aplicación de los principios y normas en materia de género contenidos en la Ley 176-07.

Con este esfuerzo conjunto el UNFPA y ONU Mujeres contribuyen con la gobernabilidad democrática, la reforma, modernización y descentralización del Estado y el fortalecimiento de la ciudadanía para lograr una mayor transparencia y respeto de los derechos humanos con mayor participación social y equidad de género. De manera particular esta iniciativa se enmarca en los esfuerzos desarrollados por el UNFPA en lo que respecta al avance y empoderamiento de la mujer según el consenso global alcanzado durante la Conferencia Internacional sobre Población y Desarrollo (CIPD) y la promoción de los Objetivos de Desarrollo del Milenio.

El MAG ofrece pautas conceptuales y metodológicas para el diseño, implementación y evaluación de políticas públicas locales con enfoque de género. Ha sido una experiencia aplicada en seis ayuntamientos y tres Distritos Municipales, a través de un programa de capacitación con personal técnico de los ayuntamientos. El MAG es una herramienta muy práctica producto de una experiencia concreta la cual instamos a utilizar para aportar a la igualdad entre los géneros y el avance de las mujeres en el nivel local y en los gobiernos locales.

**Sonia Vásquez**

Representante Auxiliar, UNFPA

**Yassine Fall**

Directora Interina, ONU Mujeres



# Introducción



**R**econocida por su aporte al desarrollo de los municipios en la República Dominicana, Progressio, arrastró por mucho tiempo la debilidad de no incorporar suficientemente el enfoque de género en las políticas municipales y de manera más concreta en las acciones y el trabajo cotidiano y el Programa Municipal de Auditoría de Género, fue asumida con muchos temores, debido a las dificultades tradicionales de los procesos de transversalización de género.

Es sabido que muchas de las experiencias de este tipo, han contribuido en perder espacios ganados en vez de ganar, descuidando equipos especializados, con proyectos y programas definidos, y en general, perdiendo oportunidades establecidas de inclusión de programas de acción afirmativa, asignación de recursos, equipos especializados y hasta espacios. En este sentido, muchas veces la transversalización de género ha pasado a ser una aspiración más, que la realidad de muchas organizaciones y agencias de cooperación.

Sin embargo, desde hace años Progressio ha asumido la responsabilidad de incorporar el enfoque de género en todos sus programas y proyectos, independientemente de la naturaleza de ellos, aspirando a transversalizarlo, a todos los niveles con el fin de construir un compromiso institucional sólido por la justicia de género, ya que las diferencias de género entre seres humanos se construyen socialmente y eso puede cambiarse.

Este compromiso, traducido fundamentalmente en el diseño y adopción de una política institucional y un programa operativo de género, vigentes desde el año 2005, incorpora el programa piloto MAG en 2008, del cual esta Guía hace parte. Además, Progressio ha promovido el entrenamiento

regular de su personal y los cooperantes en el análisis de género, estableciendo también, requisitos sobre sensibilización de género en las descripciones de trabajo y en los procedimientos de revisión del progreso y desempeño. Paulatinamente se han ido añadido indicadores de género en nuestro sistema de monitoreo y evaluación, con el fin de medir el impacto de nuestro trabajo en hombres y mujeres, reconociendo las diferencias del mismo, entre ambos sexos.

El Programa Municipal de Auditoría de Género, cuenta con casi todos los elementos que se requiere para la replicación/multiplicación y expansión de una experiencia a gran escala. Esto es: innovación, evidencias de éxitos, fácil aplicación mediante herramientas simples como es el objetivo de esta guía, descansa en capacidades locales, es parte de las políticas institucionales y no solo de la voluntad política de las autoridades, cuenta con recursos propios y no solo depende de la cooperación externa. En este caso el presupuesto participativo y el 4% pueden ser utilizados para la asignación de recursos.

El desarrollo de esta experiencia, estuvo siempre pendiente en la sostenibilidad del proceso y gran reto era disminuir el riesgo que corren muchas de estas experiencias de quedarse en proyectos puntuales. En este sentido hay varios aspectos que indican la posibilidad de su sostenibilidad:

- A) La alianza con el Ministerio de la Mujer el cual se enmarca en un contexto institucional responsable de promover las políticas de género en el Estado Dominicano y el traspaso de la metodología a las acciones municipales del Ministerio.
- B) La Ley Municipal 176-07 como marco de referencia, para cumplir con las políticas de género y estructuras contempladas en dicha ley.

- C) La participación de los/as tomadores/as de decisiones del gobierno local.
- D) El involucramiento de las Oficinas Municipales y provinciales del Ministerio de la Mujer.
- E) El programa de talleres que se llevó a cabo tiene la gran virtud de partir del desarrollo de la conciencia, compromiso y conocimientos individuales que consideramos fundamental para trabajar la perspectiva de género. Es una garantía de pasar del discurso y la retórica.

Progressio, en los próximos años, seguirá haciendo esfuerzos por incorporar la perspectiva de género al interior de la organización y al exterior, a través de iniciativas como el Programa MAG y las metas institucionales definidas en este sentido, son:

1. Promover activamente el entendimiento del análisis de género en la organización y con las contrapartes con las que trabajamos, incorporándolo a la conceptualización, planificación, procesos, implementación y evaluación del impacto de nuestras intervenciones para el desarrollo en incidencia política, capacidad de construir y compartir capacidades.
2. Como organización inspirada en la fe, reconociendo que existe discriminación contra la mujer en algunas expresiones de fe en el mundo, tratar de promover imágenes y experiencias positivas de mujeres en la fe que trabajan por la justicia de género y el cambio.
3. Garantizar preguntas que evalúen la principal tendencia del compromiso y de la experiencia en el área de género como parte de las entrevistas de reclutamiento para puestos de todo el personal y de los/as cooperantes.
4. Capacitaremos al equipo en el área de género y haremos un seguimiento del entrenamiento a intervalos periódicos.
5. La sensibilización y análisis de género serán parte del proceso de monitoreo y evaluación de todos los programas de Progressio y estará vinculado a los marcos de dirección y desempeño del equipo, donde se incluirá regularmente el compromiso hacia una tendencia de género. Seremos sensibles a género y al VIH, lo que garantiza que todo el trabajo sea apropiado y que no se exacerbe la prevalencia del VIH.
6. Trabajar con organizaciones de hombres y niños donde sea posible en nuestros programas para desafiar los estereotipos de género y conductas aprendidas que pueden motivar la violencia y discriminación contra la mujer.

Progressio entrega con alegría la sistematización de un trabajo realizado en coordinación con el Ministerio de la Mujer, UNFPA, UN INSTRAW, ahora ONU Mujeres, la Fundación para el Desarrollo Local y el Fortalecimiento Municipal e Institucional de Centroamérica y el Caribe (Fundación DEMUCA), y los ayuntamientos contraparte, que se espera, sea aplicado a todos los demás del país.

**Nicolo Schiaparelli**

Representante de Progressio Hispaniola

# Antecedentes



**L**a urgencia de integrar la perspectiva de género a la totalidad de los programas sociales y políticas públicas quedó claramente establecida como estrategia global para promover la igualdad entre los géneros, en la Plataforma de Acción de Beijing adoptada en la Cuarta Conferencia Mundial de las Naciones Unidas sobre la Mujer, celebrada en Pekín en 1995, que resaltó la necesidad de garantizar que la igualdad entre los géneros es un objetivo primario en todas las áreas del desarrollo.

En Beijing, la comunidad internacional asumió el compromiso, a través de la Declaración y la Plataforma para la Acción, por la igualdad entre mujeres y hombres, planteando el desarrollo de dos estrategias de actuación para alcanzarla, por un lado, el *mainstreaming* (integración) de género en los procesos de toma de decisiones y en la ejecución de políticas públicas, por el otro, el empoderamiento de la mujer, autoafirmándose para participar en los procesos de toma de decisiones.

El Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas (ECOSOC), en 1997, definió el concepto de la transversalización de la perspectiva de género como “el proceso de valorar las implicaciones que tiene para los hombres y para las mujeres cualquier acción que se planifique, ya se trate de legislación, políticas o programas, en todas las áreas y en todos los niveles”.

Agregando, que “es una estrategia para conseguir que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, al igual que las de los hombres, sean parte integrante en la elaboración, puesta en marcha, control y evaluación de las políticas y de los programas en todas las esferas políticas, eco-

nómicas y sociales, de manera que las mujeres y los hombres puedan beneficiarse de ellos igualmente y no se perpetúe la desigualdad. El objetivo final de la integración es conseguir la igualdad de los géneros.”

A partir de octubre de 2008 y hasta el mes de marzo de 2010, la organización británica Progreso (anteriormente conocido como CIIR/CID), contrató una cooperante para desarrollar el Programa Municipal de Auditoría de Género, MAG, en los ayuntamientos contraparte, en los que trabajaban cooperantes de la referida institución, ubicados en diferentes zonas geográficas y en diferentes programas de desarrollo, como es el caso de: Altamira, Dajabón, Monte Plata, Puerto Plata, Villa Altigracia y Villa González. Progreso, trabaja desde hace cuarenta años para promover la justicia social y el desarrollo en países del tercer mundo y opera en la República Dominicana desde 1989, con cooperantes, técnicos/as especializados/as en diferentes disciplinas de desarrollo que apoyan las labores de diferentes organizaciones e instituciones sin fines de lucro en tres áreas prioritarias: 1) *medio ambiente sostenible* (énfasis en agroecología); 2) *participación de la sociedad civil* (incluye la defensa de los derechos de la población inmigrante haitiana); 3) *VIH y SIDA*; siendo el Género un eje transversal en su programa, el que es asumido en las políticas y prácticas de los proyectos.

El Programa MAG fue presentado al Ministerio de la Mujer, como institución del Estado dominicano, rectora de las políticas de género a nivel nacional y a la Fundación DEMUCA y a UN INSTRAW, ONU Mujeres, con quienes se realizaron acuerdos de trabajo que luego se extendieron a los ayuntamientos contraparte, agregando el Ayuntamiento

de Azua, donde el Ministerio de la Mujer, había comenzado un trabajo de sensibilización en género.

Durante el año 2009, se realizaron 6 (seis) talleres de seis (6) horas de duración cada uno, en las alcaldías contrapartes ubicadas en las zonas geográficas ya mencionadas, como actividades de información y trabajo con las personas de la gerencia política y administrativa que participaron en el programa.

Como apoyo estratégico del programa MAG, se utilizó el Plan Nacional de Igualdad y Equidad, PLANEG II, 2007/2017, con sus siete lineamientos programáticos, a los que el mismo programa MAG agrega un octavo sobre Masculinidades. Todo, junto con la Ley No. 176-07, y las propuestas de dos reglamentos para esta ley, elaborados por el Ministerio de la Mujer y el Programa de Apoyo a las Iniciativas de la Sociedad Civil (PRIL) de la Unión Europea, constituyen la referencia marco.

Los elementos fundamentales que fortalecen el Programa MAG, además de sensibilizar, capacitar, aportar al diseño de la política de género, a que se adopten los reglamentos y planes operativos, tanto para lo interno de los ayuntamientos como para la comunidad, van en el sentido de realizar un acompañamiento que permita profundizar en la práctica de políticas coordinadas en tres niveles:

- 1) Ayuntamientos-Sociedad Civil
- 2) Ayuntamientos-Gobierno Central y
- 3) Ayuntamientos-Sociedad Civil-Gobierno Central

El Programa MAG fue previsto para que los 6 talleres de información y trabajo en cada alcaldía, tuviera una duración de poco más de un año, de

noviembre de 2008 a marzo de 2010, este último, año de elecciones congresionales y municipales en la República Dominicana, situación que dejó en suspenso la segunda parte del seguimiento y monitoreo a las políticas de género aplicadas durante el programa.

Además, el terremoto ocurrido en Puerto Príncipe, Haití, el 12 de enero de 2010, determinó que la mayoría de los recursos internacionales y nacionales de cooperación, se dedicaran a la recuperación del país hermano, con lo que Progressio, reforzó su apoyo en la franja fronteriza, postergando el programa MAG, para más adelante, con lo que la fase de seguimiento y monitoreo fue pospuesta y el programa terminó en el mes de marzo de 2010.

Para los meses de diciembre 2010 y enero de 2011, Progressio con el apoyo del Fondo de Población de Naciones Unidas UNFPA a través del proyecto "Fortalecimiento de las Capacidades de Planificación y Gestión del Desarrollo Local" dirigido a fortalecer las capacidades locales para la gestión del desarrollo sostenible y la planificación, el cual da continuidad al proceso del Programa MAG, en los 7 ayuntamientos trabajados, planteando una serie de actividades entre las que cabe destacar: una reunión con las Vicealcaldías, actualmente todas de mujeres, con las Oficinas Municipales de Género y Desarrollo, con las Regidoras o Concejales y con las Oficinas Provinciales y/o Municipales de la Mujer, OPM y OMM, del Ministerio de la Mujer, para la recuperación del proceso y la sistematización de las estrategias y procesos apoyados por el proyecto

Esta reunión, tuvo el objetivo de evaluar el cumplimiento de los aspectos de género de la

Ley 176-07, sobre el Distrito Nacional y los Municipios y establecer estrategias para aplicarlos, en los Municipios trabajados con el Programa Municipal de Auditoría de Género, MAG, con las siguientes actividades:

1. Crear los indicadores de género municipales, especialmente de acuerdo a la Ley No. 176-07.
2. Diseñar y aplicar la metodología de diagnóstico y evaluación.
3. Realizar un levantamiento de datos sobre la situación de género de las alcaldías del Programa MAG y proponer programas estratégicos de inclusión de género.
4. Realizar una reunión de trabajo con las autoridades de cada alcaldía trabajada.
5. Sistematizar la experiencia de todo el programa MAG en las alcaldías contraparte.

La intervención del UNFPA y Progressio, incluye la elaboración de la presente Guía de Aplicación del Programa MAG.

La participación de las/os regidores asistentes al proceso se mantuvo estable, así como la participación continua del personal técnico y administrativo y las organizaciones de la sociedad invitadas. Una ganancia, fue la incorporación de la mayoría de las Vicealcaldesas al trabajo.

La participación de los grupos de mujeres y otras instancias comunitarias que se incorporaron al proceso, fue de importancia para conformar redes de seguimiento y monitoreo en los municipios trabajados y dar seguimiento y retroalimentará la política de género municipal.

El Ministerio de la Mujer, además de acompañar

todo el proceso, aportó gran parte de la logística, como el apoyo de la Viceministra de la Mujer para la Región Norte, la facilitación de algunos temas, documentos impresos (Ley 176-07, la propuesta de Reglamento de esta ley, el PLANEG, las carpetas con diferentes materiales de información y en general, una participación crítica y entusiasta de las técnicas y funcionarias con las que se logró formar un equipo comprometido y de calidad, para el desarrollo del programa.

Con el programa, se ha visto incrementar la integración sin sectarismo, y de manera explícita, se ha destacado el valor de la coordinación interinstitucional como una experiencia enriquecedora para el desarrollo humano y político en los territorios locales.

La experiencia de la primera parte del programa MAG y sus resultados, muestran que es efectivo trabajar la transversalización del género en las acciones locales desarrollando actividades de información y trabajo, con herramientas precisas, en un período mediano de tiempo, con la participación de los/as actores/as locales de relevancia y a manera de proceso, como indica la metodología de Auditoría de Género.

Como recomendaciones finales al proceso MAG, si hicieron las siguientes:

1. Mantener la participación de funcionarias/os elegidas/os, personal técnico y administrativo, el Ministerio de la Mujer, representaciones de la sociedad civil, y hacer el esfuerzo de la integración de la Federación Dominicana de Municipios (FEDOMU), aún sea como participantes.
2. Seguir trabajando de manera consciente el tema de la masculinidad y el equilibrio en-

tre los géneros, en los aspectos en que los hombres estén discriminados, como son los valores culturales de negarle la afectividad, la paridad en los quehaceres domésticos, y una personalidad y relacionamiento democrático, entre otros tipos de discriminaciones que se puedan detectar.

3. Hacer énfasis en la puntualidad y reflexionar sobre algunas medidas de estímulo a las personas que cumplen con ella, para incentivar ese cambio de actitud y comportamiento, en la cultura dominicana.
4. Desarrollar estrategias para garantizar la continuidad de la asistencia.
5. Elaborar un instrumento, tipo guía, de evaluación que registre el dominio de los conocimientos de manera escrita y oral, y otros aspectos, como son el registro de la asistencia como tendencia en cada participante para motivar la permanencia.
6. Desarrollar estrategias para una mayor difusión de las actividades en medios de comunicación locales.
7. Insistir, dentro de lo posible, en realizar las actividades en las alcaldías si los espacios lo permiten.
8. Insistir en aumentar la representatividad de las y los funcionarios electos.
9. Desarrollar una revisión del Plan Nacional de Igualdad y Equidad de Género, PLANEG II, enfocando también a los hombres en cada tema con sus acciones, y mirando con más énfasis lo local.
10. Trabajar más para que a nivel nacional se entienda la transversalización del género en todos los fondos y programas de las alcaldías, para reconocer el carácter afirmativo del 4%, previsto en el artículo 21, acápite d,

de la Ley 176/07, y para asumir el principio de ley que de manera explícita plantea que todos los programas, proyectos, acciones y decisiones de los ayuntamientos tienen que estar transversalizados con la perspectiva de género.

11. Desarrollar un encuentro con delegaciones de las instituciones participantes para valorar y aportar al enriquecimiento de esta experiencia.
12. Preparar un plan de monitoreo y seguimiento de las políticas adoptadas por los ayuntamientos auditados, con visitas de trabajo a las comisiones asesoras locales, conformadas a esos fines. En este sentido, ampliar el apoyo financiero para darle seguimiento a los ayuntamientos auditados.
13. Promover y fortalecer las redes de apoyo de las organizaciones de la Sociedad Civil, para el seguimiento y monitoreo de los programas municipales de género establecidos.

En el mes de agosto de 2010, el Ministerio de la Mujer, preparó y ejecutó un taller de un día sobre Género y Municipalidad, apoyado en la metodología MAG, en cuatro alcaldías en las que se habían realizado actividades de reconocimiento de los aspectos de género de la Ley 176-07: Los Alcarrizos, El Llano, de Elías Piña, San Juan de la Maguana y Villa Bisonó, Navarrete.

Estos cuatro talleres fueron realizados en el marco de una consultoría de asistencia técnica para promover la transversalización integral del enfoque de género en la formulación, gestión y evaluación de políticas municipales y del quehacer municipal en general, de acuerdo a las disposiciones de la Ley No. 176-07.

# 1. Guía Conceptual

## 1.1 Programa Municipal de Auditoría de Género –MAG–

---

**E**s un programa para promover la transversalización integral del enfoque de género en la formulación, gestión y evaluación de políticas municipales y del quehacer municipal en general, sensibilizando a políticos/as y funcionarios/as municipales sobre la necesidad de incorporar a las mujeres a las estrategias territoriales.

A través del programa MAG, se definen los lineamientos para el desarrollo de políticas municipales para la equidad de género a aplicar en el munici-

pio, se trabaja con una metodología participativa y en proceso, identificando los aspectos de género conquistados en la Ley 176-07 y fortaleciendo los mecanismos para la aplicación de políticas de género dentro del ayuntamiento.

Aplicado en seis ayuntamientos y tres Distritos Municipales, a partir de 6 talleres de información y trabajo, en cada uno de ellos, durante el año 2009, el programa MAG, ha tenido resultados satisfactorios por lo que se sugiere su replicación en los municipios del país.

## 1.2 Inequidad social y de género

Los datos presentados a continuación<sup>1</sup>, muestran la situación de desventaja en que viven las dominicanas por el solo hecho de serlo. Principalmente, son las más pobres, las que tienen menos oportunidades para acceder a un trabajo digno, a la escolaridad completa, a la propiedad de bienes y hasta para protegerse de la violencia contra ellas y sus hijos e hijas, dentro y fuera del hogar.

Los hogares encabezados por jefatura femenina, alcanzan aproximadamente un 51% por debajo de la línea de pobreza, frente a un 32% de los hombres<sup>2</sup>.

Precisamente, la jefatura femenina de hogar, ha incrementado. Los datos que se manejaban a comienzos del milenio, hablaban de un 34.2%, cifra compartida con Nicaragua entonces<sup>3</sup>, y que actualmente, de acuerdo a la Encuesta Demográfica y en Salud, ENDESA, llega a 37.7%, cifra de hogares encabezados por mujeres en la zona urbana. En este sentido, la principal provincia en jefatura de hogar femenina es el Distrito Nacional, con 43.5 por ciento.

Actualmente, las cifras comparadas en la región, ubican a la R. Dominicana con el índice más alto y de acuerdo a la última referencia, de 2007, revela que el porcentaje de hogares representados por mujeres dominicanas era mayor que el promedio de América Latina<sup>4</sup>.

Para la participación política de las mujeres en el sistema de partidos y en el poder democrático, existe una cuota afirmativa legal de al menos el 33% a los cargos electivos, exigida a las organizaciones que presentan candidaturas y que no se cumple como resultado. Las cifras siguientes son resultado de las últimas elecciones municipales y congresuales, realizadas en el mes de mayo de 2010, donde la situación no ha variado significativamente.

El 80.4% de las curules en el Congreso corresponden a los hombres, el 78.6% en la Cámara de Diputados y el 90.6% en el Senado, donde el incremento fue apenas de un 3%, con 3 senadoras y 29 senadores.

Sólo 51 mujeres resultaron electas como legisladoras de 235 cargos electivos a nivel congresual, mientras que fueron escogidas 8 diputadas al Parlamento distribuidas en tres por el PLD, cuatro por el PRD y uno por el Partido Reformista Social Cristiano (PRSC), aunque en estas cifras no están incluidos los cargos de suplentes a este organismo regional.

El incremento en la participación de las mujeres en la Cámara de Diputados, fue de un 1.7%, al pasar de un 19.6% en las elecciones del año 2006, a un 21.3% en las de 2010.

1 De acuerdo al Informe Alternativo al Comité de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales (CESCR) de las Naciones Unidas, por el Comité de América Latina y el Caribe para la Defensa de los Derechos Humanos de la Mujer, CLADEM Rep. Dominicana, en ocasión de presentar el Estado de la R. Dominicana su Informe No.3 al Comité, en Ginebra, Suiza, en el mes de septiembre de 2010, la situación de las dominicanas preserva un escaso nivel de acceso en condiciones de igualdad con los hombres en todos los niveles, evidenciándose principalmente en las condiciones de pobreza que, a pesar de ser femenina, no es destacada en las cifras del país.

2 Banco Central de la República Dominicana (2002).

3 Fuente: CEPAL, 2003, Anuario Estadístico de América Latina y El Caribe.

4 En 2007, en La jefatura de hogar en la República Dominicana, Monografía publicada por la Oficina Nacional de Estadística, ONE.

De acuerdo al municipalista Domingo Matías<sup>5</sup>, el 33% mínimo de la cuota per se no conduce necesariamente a la ampliación de las oportunidades de las mujeres. Los mismos que aprobaron la legislación son los mismos que torpedean su aplicación. A los liderazgos nacionales y locales les es indiferente la cuestión. Y las mujeres con poder político se identifican muy poco con la perspectiva de género; esto se refleja en las pocas evidencias del alcance de lo que hacen durante el ejercicio de poder. A pesar de que existen casos aislados, se puede decir que ni en los ayuntamientos ni en el congreso nacional hay estrategias de incidencia para el posicionamiento de las mujeres en la toma de decisiones.

Durante la última década se han registrado avances en todas las áreas especificadas, aunque el impacto de las medidas adoptadas ha sido limitado por el escaso conocimiento que tienen de las cuestiones de género los sectores encargados de formular y ejecutar las políticas públicas. Algunos logros importantes:

- ◆ Respecto a la igualdad entre hombres y mujeres, la nueva Constitución dominicana de enero de 2010, dice en el artículo 5, que se fundamenta en el respeto a la dignidad humana y en la indisoluble unidad de la Nación, patria común de todos los dominicanos y dominicanas. Específicamente, el artículo 39 de la Constitución, se refiere al derecho a la igualdad, diciendo que todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, reciben la misma protección y trato de las instituciones, autoridades y demás personas y gozan de los mismos derechos, libertades y oportunidades, sin ninguna discriminación por razones de género, color, edad, discapacidad, nacionalidad, vínculos familiares,

lengua, religión, opinión política o filosófica, condición social o personal. En consecuencia, los acápites 3, 4 y 5, del mismo artículo, obliga al Estado a promover las condiciones jurídicas y administrativas para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas para prevenir y combatir la discriminación, la marginalidad, la vulnerabilidad y la exclusión; prohíbe cualquier acto que tenga como objetivo o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio en condiciones de igualdad de los derechos fundamentales de mujeres y hombres, promoviendo las medidas necesarias para garantizar la erradicación de las desigualdades y la discriminación de género; y promoverá y garantizará la participación equilibrada de mujeres y hombres en las candidaturas a los cargos de elección popular para las instancias de dirección y decisión en el ámbito público, en la administración de justicia y en los organismos de control del Estado.

- ◆ Ley Electoral 13-2000, establece la cuota política o acción afirmativa para las mujeres aprobando un 33% mínimo para las mujeres en cargos congresuales y municipales y la alternabilidad entre candidaturas para alcaldes/as y vice-alcaldes/as.
- ◆ La Ley Municipal 176-07 que incluye la equidad de género como uno de sus principios, asigna un cuatro por ciento (4%) de los fondos del presupuesto participativo municipal para los temas de educación, salud y género, estableciendo una acción positiva.
- ◆ La Ley de Función Pública 41-08, que regula las relaciones de trabajo de las personas designadas para ejercer una función pública en el Estado, si bien carece de un enfoque transversal de género, dos aspectos constituyen un avance contra la discriminación de género: entre los principios de la función pública establece el de la igualdad de acceso a la función pública y prohíbe el acoso sexual, considerándolo causa de despido,

<sup>5</sup> Domingo Matías: "La cuota de la mujer es insuficiente", en Clavedigital, del 29 de mayo 2010.

extensivo a personas usuarias o beneficiarias de los servicios que preste la entidad<sup>6</sup>.

- ◆ La Ley 86-99, creó la Secretaria de la Mujer (SEM), actualmente Ministerio de Mujer (MM), 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. El Ministerio de la Mujer (anteriormente SEM) cuenta con presencia en el territorio nacional a través de las Oficinas Provinciales y Municipales de la Mujer (OPM y OMM). No obstante el presupuesto anual del Ministerio de la Mujer, es el más bajo de todos los Ministerios, y para el 2009, fue el 0.08% del presupuesto nacional<sup>7</sup>.
- ◆ Existe un Plan Nacional de Igualdad y Equidad, PLANEG II, como política nacional para la inclusión del género en todo quehacer del país.
- ◆ Creación de las Oficinas de Equidad de Género y Desarrollo (OEGD) en las Secretarías de Estado mediante el Decreto 974-03 y su Reglamento. Actualmente cuentan con Oficina de Género, solo 7 Ministerios<sup>8</sup>.

Pese a los esfuerzos realizados en la República Dominicana, las brechas de igualdad entre hombres y mujeres se mantienen en el acceso al trabajo, a la escuela, a los bienes y servicios en general, y en todos los programas nacionales y municipales.

Esta situación se produce no porque las mujeres

sean débiles o vulnerables sino porque sus condiciones de vida y la desigual distribución del poder las coloca en situaciones de vulnerabilidad —por ejemplo, el no tener acceso a una buena alimentación o a atención médica las pone en mayor condición de riesgo para tener un parto seguro—. Por tanto, es necesario revisar, en cada contexto local, las distintas condiciones que contribuyen a hacer más vulnerables a las mujeres<sup>9</sup>.

De acuerdo al informe de la Comisión Internacional para el Desarrollo Estratégico de la República Dominicana. 2010-2020,<sup>10</sup> la República Dominicana ha conocido desde hace cuarenta años un crecimiento económico sostenido (+5,5 % de 1970 al 2008), ampliamente superior al promedio regional (+3,5 %). La estabilidad política del país a partir de la segunda parte de la década de los años setenta, explica en gran parte este éxito que se evidenció a través de un turismo floreciente y un fuerte incremento en las exportaciones hacia el mercado norteamericano. Sin embargo, la economía dominicana sigue siendo vulnerable y sus fundamentos la conducen más a estimular el consumo que a anticipar las innovaciones y las necesidades de educación a largo plazo.

Las condiciones de vida no se han mejorado en la misma medida que el ritmo del crecimiento económico: entre 1975 y 2006, el índice de desarrollo Humano sólo ha progresado de un 25 % cuando el PIB casi se ha duplicado. Las desigualdades continuaron creciendo: hoy, el 10 % de los individuos más ricos tiene un ingreso 23 veces superior al 40% de los individuos menos favorecidos. Se notan disparidades considerables entre las provincias, resul-

6 El acoso sexual además, está tipificado en el Código Penal Dominicano en el artículo 333-2.

7 ROSSI, Emilia. 2010. Presupuestos Sensibles al Género: La Experiencia de República Dominicana. Para el Centro Montalvo, Santo Domingo.

8 Los Ministerios que tienen una Oficina de Equidad de Género y Desarrollo formalmente instituida por resolución interna o comunicación ministerial son seis: Educación, Agricultura, Salud Pública, Medio Ambiente, Cultura y Trabajo. En el ministerio de Relaciones Exteriores existe una OEGD pero no se han oficializado por medio de una resolución ministerial.

9 Guía práctica para incorporar el enfoque de género en la planificación participativa, Publicación auspiciada por UNIFEM Región Andina y Programa de Voluntarios de las Naciones Unidas. Impreso en Perú. (Primera edición: Noviembre del 2006).

10 *República Dominicana 2010-2020. Informe de la Comisión Internacional para el Desarrollo Estratégico de la República Dominicana*. ATTALI & Asociés. (El lenguaje se mantiene sexista porque es una cita).

tado de los procesos históricos de desarrollo, y de una enorme concentración del poder.

El país se caracteriza por numerosas desigualdades territoriales. El territorio dominicano se divide en 31 provincias y 155 municipios, para una población de 9,5 millones de habitantes. Las provincias son divisiones administrativas y circunscripciones electorales. Cada una elige a un representante en el Senado y al menos dos miembros de la Cámara de los Diputados.

El territorio fronterizo con Haití y la región del Suroeste siguen siendo las zonas más pobres. De los 12,000 kilómetros de carreteras del país, cerca del 50 % no están adecuadamente asfaltadas: se trata de las carreteras secundarias que permiten el vínculo con las zonas alejadas. La ausencia de un verdadero catastro constituye también un obstáculo esencial para el crecimiento, ya que vuelve aleatoria la implantación de nuevas actividades.

Los municipios no disponen de los medios materiales y humanos para cobrar impuestos: pocos de ellos tienen un personal formado en contabilidad y muchos no disponen de herramientas de gestión informatizadas.

Por ello es el Estado el que opera una transferencia presupuestaria. En teoría, 10 % del presupuesto del Estado tiene que ser transferido a los municipios. En la realidad, sólo se le atribuye el 8 % según una regla de reparto proporcional al tamaño de la población municipal. Así los 10 municipios más poblados reciben más del 50 % de los fondos estatales. Por tanto, esta clave de reparto demográfico refuerza las desigualdades territoriales.

Por otra parte, la gestión local está dispersa ya que se realiza a nivel de 155 Municipios, sin integración a nivel provincial. En efecto, la provincia no dispone de una administración elegida, sino sólo de un gobernador nombrado por el Estado.

Sin embargo la descentralización está prevista en la Constitución, que dota a los municipios del estatuto de persona moral y de un gobierno local, y que le confiere el poder de crear tasas locales.

Por otra parte, la subsidiaridad es un principio constitucional.

En 2007 la descentralización se reinició con la adopción de la Ley 176-07 que amplía las prerrogativas de las ciudades. En definitiva, sólo haría falta aplicar la ley. Estos fallos de la administración local legitiman el descontento de los dominicanos y las dominicanas frente a los servicios públicos, explican por qué los ciudadanos/as dominicanos/as no quieren pagar nuevos impuestos y representan un obstáculo a la mejora de los servicios públicos.

### 1.2.1 Igualdad de oportunidades y equidad de género

Mientras la igualdad es dar las mismas condiciones, trato y oportunidades a mujeres y hombres, la equidad también es dar las mismas condiciones, trato y oportunidades a mujeres y hombres, pero teniendo en cuenta las especiales características o situaciones especiales (sexo, género, clase, etnia, edad, religión) de los diferentes grupos, de tal manera que se pueda garantizar el acceso a todas las personas.

Hablar desde una perspectiva de género es plantear a la democracia su desafío más importante y su crítica más amplia, ya que es desde el uso de los términos "individuo" y "ciudadano" con una connotación exclusivamente masculina, que debe lanzarse el cuestionamiento. Partimos de la constatación de que el sujeto social, sobre el que se han elaborado las conceptualizaciones sobre la democracia como sistema que afirma la libertad y la igualdad para todos, ha sido un sujeto recortado por cinco variables fundamentales: se trata de un individuo adulto, de raza blanca, de condición burguesa, heterosexual y del sexo masculino<sup>11</sup>.

<sup>11</sup> <http://www.latarea.com.mx/articu/articu8/palomar8.htm>

### CONCEPTOS BÁSICOS

**Igualdad de género:** Se refiere a la igualdad entre hombres y mujeres en todas las esferas, tanto en el espacio público como en lo privado. La igualdad de género significa el acceso y control igualitario de los recursos y beneficios, participación plena en la toma de decisión política y que las mujeres y los hombres tengan igualdad bajo la ley. La igualdad de género no es solamente una necesidad democrática en sí sino una necesidad económica, política y social para lograr la reducción de la pobreza.

**Igualdad de oportunidades:** Son las ocasiones que tienen hombres y mujeres para ejercer plenamente sus derechos, para acceder, usar y beneficiarse de los recursos y para contribuir al desarrollo de su sociedad. Plantea un tratamiento no discriminatorio hacia las mujeres ante la ley, la sociedad y la familia.

**Equidad de género:** Se refiere a la justicia en la distribución de beneficios y responsabilidades, teniendo en cuenta las diferencias y las desventajas entre los hombres y las mujeres. Busca erradicar las desigualdades entre hombres y mujeres.

**La integración transversal de la perspectiva de género** se refiere a un tratamiento completo de los temas de género entre las políticas, programas y proyectos de desarrollo. Incluye un buen análisis de los temas relevantes de género, acciones específicas para tratar los temas, medidas para asegurar la implementación de las acciones, e indicadores para medir los diferentes resultados e impactos tanto para los hombres como para las mujeres.

#### 1.2.2 Enfoque de género en el desarrollo local

El enfoque de género permite evidenciar que existen desigualdades de poder, en detrimento de las mujeres, para poder transformar esta realidad inequitativa, una acción democrática que corresponde a hombres y mujeres, sobre todo a las autoridades que representan los intereses de la comunidad entera en la que, la mitad son mujeres y la mitad hombres.

Debido a la invisibilidad de las mujeres, no se ven sus aportes y se mantiene una escasa valoración de los mismos, tanto en lo nacional como en lo local, ya sea en el ámbito productivo o en el reproductivo, determinando que se mantengan al margen de los programas, evaluaciones y acciones

sociales, políticas y económicas.

En la actualidad, como dice la especialista Alejandra Massolo<sup>12</sup>, “lo local” es tópico común entre diversos puntos de vista, estudios, debates, proyectos y programas en torno a los problemas y opciones del desarrollo, así como a los cambios generados por la dinámica de la globalización y para ella, curiosamente, la arremetida del proceso de globalización ha impulsado una renovada visibilidad e importancia del espacio local, frente a las fuerzas supranacionales que moldean las reglas

<sup>12</sup> Massolo, Alejandra. 2002. “El espacio local: oportunidades y desafíos para el empoderamiento de las mujeres. Una visión latinoamericana: El espacio local: revalorización y nuevo protagonismo”. Participación en Jornadas sobre Género y Desarrollo, en el Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz, País Vasco. 23-24 de mayo de 2002.

del juego de la vida en el mundo actual.

Respecto a las mujeres en lo local, la misma autora<sup>13</sup>, ya para la mitad de la década de los años 90, hablaba de un patrón femenino prácticamente universal, que mostraba la presencia y acciones de las mujeres en el espacio local, asociadas a la vida cotidiana en la esfera de la familia y las tareas domésticas, dentro de la división y desigualdad entre los géneros, el barrio, la comunidad vecinal y la localidad.

De hecho, hasta se ha destacado, como dice Massolo, que el ámbito municipal y el hacer política comunitaria facilitan la participación pública de las mujeres debido a la proximidad espacial y la mayor flexibilidad de tiempo, también se han lanzado certeras críticas, por ejemplo en la investigación urbana, sobre el concepto de comunidad y la ideología doméstica que naturalizan “el lugar de la mujer” en lo estrictamente local, ocultando situaciones de opresión, explotación y discriminación de género.

De hecho, termina el análisis de Massolo<sup>14</sup>, la estrecha relación social entre las mujeres y el espacio local no significa que esa relación esté determinada, exclusivamente, por la urgencia de satisfacer las necesidades básicas de bienes y servicios para la familia y el mejoramiento de las condiciones de vida en el hábitat. Significa al mismo tiempo, una voluntad y aspiración de nuevas experiencias de sociabilidad y participación en la esfera pública, adquirir autoestima y poder salir del encierro doméstico. El formidable protagonismo femenino en los espacios locales de la pobreza latinoamericana ha tenido, y mantiene, serios riesgos y costos físicos, emocionales y morales, pero no es una visibilidad de víctimas sino la de una fuerza social capaz de influir y transformar las condiciones vida en el

plano individual y colectivo.

Por lo tanto, la perspectiva de género en el quehacer municipal, debe reeditar la participación de las mujeres y cualquier programa en este sentido, tiene que potenciar esa capacidad femenina transformadora en pos de un desarrollo municipal real.

Nuestros espacios locales, urbanos y rurales, se caracterizan por una realidad de pobreza y desventaja ciudadana, como gran desafío que no solo es cosa de las mujeres, aunque atañe a su empoderamiento ciudadano. Las relaciones sociales entre los género tienen que equilibrarse como una gran premisa de práctica democrática en el terreno local.

### 1.2.3 Marco legal: Ley 176-07<sup>15</sup>

La nueva Constitución, promulgada en enero del año 2010, Del artículo 199 al 202, bajo el título “Del Régimen de los Municipios”, desarrolla las bases para la administración local del Distrito Nacional, los municipios y los distritos municipales, refiere los arbitrios municipales, así como del funcionamiento de los gobiernos locales y las disposiciones para la representación política de los mismos.

De manera general y en la mayoría de los artículos, la Ley 176-07, hace el paso 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, y en la mayoría de sus artículos integra un lenguaje no sexista, así como en varios de sus contenidos integra la igualdad y

13 Massolo, Alejandra, “Mujeres en el espacio local y el poder municipal”, en *Revista Mexicana de Sociología*, No. 3, julio-septiembre, 1996, II-SUNAM, México.

14 Ibid

15 Los datos sobre la ley 176-07, son tomados de la *Guía Práctica para la Inclusión de la Perspectiva de Género en la Acción Local República Dominicana*. Fundación Solidaridad, Equipo de Consultoría, Alice Auradou, Juan Castillo y María de Jesús (Susi) Pola. Con el apoyo de la Fundación DEMUCA, 2007.

equidad de género.

La equidad de género se establece como uno de los doce (12) principios<sup>16</sup> que deben guiar la actuación municipal, pasando así de una total ausencia, a que la acción municipal esté guiada por este principio que se reitera a lo largo de exposición de la normativa.

En la Ley 176-07, la perspectiva de género se evidencia en las “competencias coordinadas o compartidas<sup>17</sup>”, aunque no son de carácter obligatorio<sup>18</sup>, mientras que 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, incluso, con criterios de igualdad para todos/as los/as municipios y en todo el territorio municipal.

El artículo 21 de la Ley 176-07, establece el destino de los fondos de los ayuntamientos, dedicando 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, adqui-

sición, 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 y el 4% dedicado a programas educativos, de género y salud.

En cuanto a planificación y gestión ambiental municipal la Ley 176-07 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 señala 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”.

También, manda que el Sistema de Presupuesto Participativo Municipal debe garantizar el cumplimiento de la equidad de género, tanto en cuanto a la participación como en la inversión que la debería favorecer.

El enfoque de género está reiterado en las disposiciones adicionales<sup>19</sup>, que aseguran el cumplimiento de los mecanismos de participación para las dominicanas y el artículo 34, dispone sobre la equidad de género en las postulaciones a cargos municipales, para cargos electivos a nivel municipal que los partidos y movimientos políticos, están en la obligación de preservar y estimular la participación de la mujer, en las candidaturas a regidor/a y sus suplentes, presentando un 33% de las candidaturas de mujeres, y cuando el candidato a alcalde sea un hombre, la candidata a vicealcalde, será una mujer o viceversa, estableciendo la cuota de

16 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.*

17 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.*

18 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.*

19 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.”*

50% de participación.

El párrafo adicional del mencionado artículo<sup>20</sup>, delega lo relacionado con las actuaciones de género a la vice alcaldía cuando es una mujer, quitándole así, el carácter transversal del enfoque de género en la gestión y el quehacer municipal<sup>21</sup>. 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 detrimentos de las mujeres.

La ley municipal, además, plantea una coordinación necesaria entre las instancias de la administración central desconcentradas en los municipios y los gobiernos locales, la institucionalización de un abanico de mecanismos concretos que pueden posibilitar la transversalización del enfoque de género en el quehacer municipal, como son: Oficinas Municipales de Planificación y Programación / Oficinas de Planeamiento Urbano / Consejos Económicos y Sociales / Comisión Permanente de Género / Reglamentos de la Participación Ciudadana, un reto, teniendo en cuenta la dificultad a vencer de la tradicional inequidad en los niveles de decisión y gestión, en la estructura de los Ayuntamientos Municipales.

El 22 de agosto de 2007, El Ministerio de la Mujer, entonces Secretaria de Estado de la Mujer, 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 ley municipal, así como un análisis de la nueva legislación.

<sup>20</sup> 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.

<sup>21</sup> 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.

Para esa ocasión, el Ministerio de la Mujer, destacó las siguientes cinco grandes debilidades de la Ley 176-07<sup>22</sup>:

- 1- Un enfoque de la mujer muy vinculado a otros actores como niñez, personas envejecientes y/o discapacitadas, 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 es que solo las mujeres aseguran la perspectiva de género, dicho enfoque es limitado y excluyente.

En ese contexto, el Ministerio encargado de establecer las políticas públicas para el enfoque de género en el país, analizó como desafíos pendientes los siguientes:

- ◆ 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.
- ◆ 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, el Ministerio de la Mujer.
- ◆ Generar instrumentos que permitan la recolección y sistematización de información que visibilicen las prioridades de las mujeres.

<sup>22</sup> Información proporcionada por la Dirección de Políticas Públicas de la SEM.

- ◆ Construir indicadores para evaluar los avances en la aplicación de políticas públicas con enfoque de género.
- ◆ Fortalecer el compromiso institucional municipal con el tema de género.
- ◆ Crear y fortalecer los mecanismos para el trabajo de género y su posición dentro de la estructura de los ayuntamientos.
- ◆ 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 técnico de los mismos.

Con la Ley 176-07, los mecanismos institucionales de género a nivel municipal, tales como las Oficinas Municipales de la Mujer del Ministerio de la Mujer y las organizaciones comunitarias de mujeres, tienen ante sí el reto de trabajar para cumplir con el principio de “equidad de género” que establece esta ley, de manera general, cumpliendo con coordinar con las instancias de la administración central desconcentradas en los municipios y planteando 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 la participación de al menos un cincuenta por ciento (50%) de mujeres”.
- **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, las personas que viven con alguna discapacidad y las que son adultas mayores.

## 1.2.4 Plan Nacional de Igualdad y Equidad, PLANEG II

El Plan Nacional de Igualdad y Equidad de Género, PLANEG II<sup>23</sup>, es el documento que pauta el enfoque de género para la República Dominicana, motivado y coordinado por el Ministerio de la Mujer, ha sido elaborado por técnicas nacionales e internacionales, con la integración de grupos de mujeres feministas, mujeres organizadas e independientes, con experiencia en el tema de género. El PLANEG II, aborda los principales problemas que

23 Ministerio de la Mujer. Plan Nacional de Igualdad y Equidad de Género 2007-2017 PLANEG II.

enfrentan las mujeres en la sociedad dominicana para la construcción de la igualdad y equidad entre mujeres y hombres y propone siete grandes líneas/temas como base a trabajar hasta el 2017:

1. **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.
2. **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 pueblos<sup>24</sup>.
3. **Fortalecer el empoderamiento económico e impulsar la superación de la pobreza de las mujeres.** Las intervenciones planteadas en este tema se enfocan en 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. **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 mu-

jes a 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.

5. **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.
6. **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<sup>25</sup> 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.
7. **Promover la plena participación de las mujeres en la Sociedad de la Información y el Conocimiento.** Por la comprensión de que 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 apoyar la inclusión de las mujeres en el mundo de la tecnología es crucial para el fortalecimiento de su participación y liderazgo.

<sup>24</sup> 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.

<sup>25</sup> Derechos económicos, sociales y culturales, civiles y políticos. Declaración de Bogotá de la Segunda Conferencia Internacional Ciudades Seguras para Mujeres y Niñas, el 24 de Noviembre 2004.

## 1.3 Transversalización para la participación de hombres y mujeres en el desarrollo local

La Declaración de Pekín, o Plataforma de Beijing, de 1994, dice en su epígrafe 13, que el empoderamiento de las mujeres y su plena participación en condiciones de igualdad en todas las esferas de la sociedad, incluyendo la participación en los procesos de toma de decisiones y el acceso al poder, son fundamentales para el logro de la igualdad, el desarrollo y la paz.

Sin embargo, razones complejas de índole socio cultural, no han facilitado la tarea de incorporar a las mujeres, a la par de los hombres, al quehacer político, económico y/o social público, haciéndose necesaria la aplicación de cuotas afirmativas que preparen una paridad de hecho, como supuesto democrático que de debe cumplir.

El 24 de agosto de 2001, alcaldesas o síndicas, regidoras, junto con técnicas municipalistas que asistieron al Encuentro sobre Participación Política y Social de las Mujeres en los Gobiernos Locales: experiencias asociativas, realizado del 22 al 24 de ese mes de 2001, en San Pedro Sula Honduras, adoptaron la Declaración sobre Participación Política de las Mujeres en los Gobiernos Locales de Centroamérica y República Dominicana y se comprometieron a promover su divulgación por todos los medios a su alcance.

En el encuentro, organizado y patrocinado por la Fundación para el Desarrollo Local y el Fortalecimiento Municipal e Institucional de Centroamérica y el Caribe (Fundación DEMUCA), el Programa

Desarrollo Municipal en Honduras (PRODEMHN) y la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID), estas mujeres, concluían sobre la transversalidad de género, como sigue: Que la transversalidad de la perspectiva de género o la integración de género en la corriente principal no significa, bajo ningún concepto, dar poder a unas quitándoselo a otros. Se entiende como un proceso de transformación de la condición de hombres y mujeres, entendida ésta como la situación concreta de vida, tanto en aspectos materiales, considerando la experiencia inmediata expresada en función del trabajo que realiza, el lugar en que se vive, las necesidades de las personas que conforman su hogar, así como la posición que se tiene en los ámbitos social, político, económico y cultural en un contexto determinado.

Cuando se habla de transversalización, se hace referencia a la inclusión de la visión de hombres y mujeres en todo el quehacer municipal, en diagnósticos, elaboración de planes a mediano y corto plazo, diseño del presupuesto, elaboración de proyectos, seguimiento y rendición de cuentas y evaluaciones, de manera que las políticas municipales se dirijan a unos y otras, respetando las diferencias y dando a cada uno/a lo que necesita.

La transversalización también incluye acciones positivas o afirmativas, medidas de refuerzo para favorecer a aquellas personas que se encuentran en desventaja, para eliminar las discriminaciones de género, directas o indirectas.

Es necesario transversalizar, para hacer visible la desigualdad de género en la cultura y la sociedad, para contribuir a poner el tema de igualdad de género sobre la mesa y para incorporar más actores/as que respondan por el tema.

De acuerdo a las especialistas Elizabeth Guerrero y Marcela Ríos<sup>26</sup>, una buena metodología de transversalización, requiere:

- ◆ Oportunidades políticas: compromiso, correlación de fuerzas
- ◆ Redes de apoyo de actores involucrados en las áreas temáticas

- ◆ Adecuación de los marcos político ideológicos orientando las políticas sectoriales y claridad en las metas estratégicas
- ◆ Buena gestión

La estrategia de transversalización también incluye acciones positivas o afirmativas, medidas de refuerzo para favorecer a aquellas personas que se encuentran en desventaja, para eliminar las discriminaciones de género, directas o indirectas. Por eso es complementaria a las políticas de igualdad de género que establecen programas específicos a las mujeres.

---

<sup>26</sup> Elizabeth Guerrero, Investigadora de Hexagrama Consultoras y Marcela Ríos, del PNUD, Chile.

## 2. Guía Práctica



## 2.1 Metodología

La auditoría, como estrategia de transversalización del género, ha sido utilizada por el sistema de Naciones Unidas desde el año 2001 como una metodología participativa que facilitó procesos de auto evaluación y aprendizaje, aplicada por la Oficina para la Igualdad de Género de la OIT, parte de la Secretaría de la OIT con sede en Ginebra, cuya misión es abogar por la igualdad de género en toda la organización.

De acuerdo a Carolyn Hannan<sup>27</sup>, Directora de la División de las Naciones Unidas para el Adelanto de la Mujer –DAW–, ahora ONU Mujeres, la responsabilidad de poner en marcha la estrategia de la transversalización se extiende a todo el sistema y radica en los niveles más altos dentro de los organismos, reconociendo los siguientes principios básicos de la transversalización de la perspectiva de género:

- ◆ Establecer mecanismos adecuados y fiables para controlar los progresos realizados.
- ◆ La identificación inicial de cuestiones y problemas en todas las áreas de actividad debería ser tal, que permita diagnosticar las diferencias y disparidades en razón del género.
- ◆ Jamás habría que dar por supuesto que hay cuestiones o problemas indiferentes desde la perspectiva de la igualdad entre los géneros.

Deberían realizarse sistemáticamente análisis por géneros.

- ◆ Para traducir la idea de la transversalización en realidades son importantes una clara voluntad

política y la asignación de los recursos adecuados, incluidos recursos adicionales financieros y humanos si es necesario.

- ◆ No elimina la necesidad de elaborar políticas y programas específicamente destinados a las mujeres, así como una legislación positiva en su favor; tampoco elimina la necesidad de unidades o coordinadores para las cuestiones de género.

En el *Diagnóstico institucional de género*<sup>28</sup>, realizado en el 2005 por FLACSO, Chile, se destacan algunas definiciones de transversalización de género (TG), a partir de diferentes documentos de Naciones Unidas y del PNUD:

La Transversalización de Género –TG– consiste en un “proceso de valoración de las implicaciones para hombres y mujeres en cualquier acción planeada, incluyendo la legislación, políticas y programas, en todas las áreas y niveles. Es una estrategia para hacer de las preocupaciones y experiencias, tanto de mujeres como de varones, una dimensión integral del diseño, implementación, monitoreo y evaluación de políticas y programas en todas las esferas, política, económica y social, de modo que ambos géneros se beneficien igualmente. El objetivo último es alcanzar la equidad de género” (*Gender Mainstreaming. An Overview* de ECOSOC, 2002<sup>29</sup>).

28 VALDÉS E., Teresa y FRITZ H. Heidi. 2005. *Desarrollo e implementación de una estrategia de Transversalización / institucionalización de Género en PNUD. Diagnóstico institucional de género*. Área de Estudios de Género, FLACSO-Chile

29 Citada en el estudio diagnóstico citado.

27 Página OIT, <http://www.ilo.org/public/spanish/gender.htm>.

- ◆ TG consiste en integrar el enfoque de género de forma transversal en todas las políticas, estrategias, programas, actividades administrativas y económicas e incluso en la cultura institucional del PNUD, de modo de contribuir verdaderamente a un Desarrollo Humano Sostenible, como lo señala su misión.
- ◆ TG es una estrategia para que las necesidades y experiencias de mujeres y hombres sean considerados como una dimensión integral en las políticas y en los programas en todos los ámbitos, de tal manera que unas y otros sean beneficiados igualmente del desarrollo y así la desigualdad no sea perpetuada.
- ◆ La TG significa identificar las brechas a través del uso de datos desagregados por sexo y significa desarrollar estrategias para disminuir las brechas poniendo recursos para implementarlas, haciendo un seguimiento de éstas y desarrollando control individual e institucional para obtener resultados.
- ◆ La TG es una estrategia para incorporar la perspectiva de género de manera integral a nivel externo e interno del PNUD y en el trabajo de éste con los gobiernos para avanzar en los compromisos adoptados en la Plataforma para la Acción de Beijing.

El proceso de TG<sup>30</sup>:

- o Apunta a incorporar el análisis de género de manera sistemática e integral,
- o Involucra una intervención sistemática que incluye objetivos, indicadores de progreso.
- o supone formación en todos los niveles.
- o Debe generar sistemas de seguimiento y monitoreo y una evaluación constante de los resultados obtenidos.
- o Significa incorporar el género, no como una problemática aparte, sino al interior de los

diferentes sectores y temáticas, es decir, en cada ámbito de intervención para el desarrollo, considerando las estructuras existentes, requiriendo la transformación de las instituciones y el cambio organizacional.

En la República Dominicana, en general, ni la sociedad civil organizada, ni mucho menos las instituciones del Estado, han incorporado la transversalización de género a su funcionamiento y a sus programas, todo a pesar de que, tanto los poderes gubernamentales como las ONGs utilizan el concepto en el discurso, incluso en épocas de campañas electorales ya que hay esfuerzos realizados en ese sentido.

Cuando Progressio convocó al Ministerio de la Mujer, M. Mujer, a La Fundación para el Desarrollo Local y el Fortalecimiento Municipal e Institucional de Centroamérica y El Caribe, Fundación DEMUCA, y al Instituto Internacional de Investigaciones y Capacitación de las Naciones Unidas para la Promoción de la Mujer, UN- INSTRAW, ONU Mujeres, para iniciar un proceso de auditoría de género en los ayuntamientos del país donde tenía cooperantes en el 2008, lo hizo pensando en que el municipio es el lugar donde la presencia de la mujer es mejor apreciada y desde él, es donde se pueden introducir cambios democráticos e inclusivos.

Para transversalizar el género, se propuso un acercamiento a la metodología de auditoría de género, partiendo de un reconocimiento y levantamiento de datos sobre el género, a realizarse en los talleres de información y trabajo – seis por cada ayuntamiento- de manera participativa, con las gerencias política y administrativa de esas municipalidades y de manera progresiva.

La metodología del programa MAG, además de ser procesual y participativa, tuvo en cuenta los siguientes pasos:

<sup>30</sup> Ibid

- a) **Movilización de emociones;** a partir de dinámicas que pudieran conmovir los sentimientos de las personas participantes, tanto mujeres como hombres, poniéndoles en la posición de experimentar lo que siente el sexo opuesto frente a situaciones rutinarias. En este sentido, a lo largo de los talleres de trabajo e información, se respetaron reacciones, aún fueran de resistencia y se dio tiempo a las personas para que sacaran sus propias conclusiones.
- b) **Aplicación experiencias y/o prácticas;** a lo largo de las actividades se escucharon los testimonios acerca de las experiencias de vida como hombres y/o mujeres recogiendo sus reacciones y las de las demás personas participantes.
- c) **Razonamiento de procesos;** las conceptualizaciones del género permitieron el razonamiento de los procesos de socialización en la división de roles y de las reacciones frente a los mitos y estereotipos socio culturales.
- d) **Información y conocimiento;** se trabajaron los contenidos con una actitud de desmonte y adhesión a un nuevo paradigma social y cultural de respeto y democracia.

## 2.2 Aprendizaje en la Aplicación del Programa MAG en R. Dominicana

La aplicación del Programa Municipal de Auditoría de Género, permitió detectar algunos obstáculos que se deben de tener en cuenta al aplicarlo, tales como:

1. La participación de los hombres fue baja con relación a las mujeres, 23% de asistencia de participantes masculinos, a los talleres. Probablemente, resultado de la creencia de que los temas de “género”, son “cosas de mujeres”, por un lado y por el otro, porque la mayoría del personal administrativo, que es más numeroso que el político, está conformado por mujeres.
2. Las autoridades electas (síndicos/as, vicesíndicos/os, regidores/as) asisten en una proporción de 25%, frente a un 46% de asistencia del personal administrativo/técnico y un 29% de personas representantes de las organizaciones de la sociedad civil. El programa, en esta primera experiencia, convocó a las organizaciones comunitarias de mujeres, a partir del tercer taller, sin embargo, sería importante ir desarrollando un componente que fortalezca estas organizaciones a nivel del municipio, para asegurar el cumplimiento de la transversalización de género, la implementación de programas y acciones a favor de las mujeres, como es la demanda de presupuesto para proyectos de género, y otros.
3. La poca puntualidad como un obstáculo al desarrollo de cualquier programa, con la costumbre de empezar cualquier actividad más de una hora después de la convocada, se mantiene en la mayoría de los ayuntamientos y entorpece el tiempo a dedicar a cada tema, en este sentido, es bueno ir produciendo cambios positivos en tradiciones que no favorecen el crecimiento de los espacios.
4. La resistencia de algunos hombres al tema del género es en algunos de los participantes y de cómo se maneje la facilitación frente a ella, es determinante para cumplir los objetivos. Es importante que hombres y mujeres entiendan desde el comienzo que no se trata de enfrentar a unos y otras, sino de responsabilizarnos todos y todas en el análisis y en los propósitos de cambio hacia una democracia inclusiva, justa, igualitaria y equitativa.
5. En próximos programas a desarrollar con los ayuntamientos, se debe contar con más tiempo para profundizar y trabajar las informaciones referidas al género, sobre todo sobre masculinidad. De ser posible, es interesante que haya hombres capacitados en género que aborden el tema también.
6. El otro elemento a reforzar es el rol del Ministerio de la Mujer a nivel municipal. Hay que empoderar las Oficinas Municipales para que se sientan las verdaderas rectoras del cumplimiento e implementación de las políticas de género. Aunque se cuenta con la integración municipal, y a veces provincial, de las representantes del Ministerio de la Mujer, se requiere más trabajo local para que ellas se apropien del proceso. Se podría ver la conveniencia de desarrollar un componente de acompañamiento paralelo con los equipos de las oficinas del Ministerio de la Mujer, ya que ambos elementos son claves en la estrategia de sostenibilidad, pudiendo asegurar así que, una vez que Progressio-Ministerio de la Mujer concluyan con los talleres, se cuente con la estrategia de presión y seguimiento necesarios para la continuidad.

## 2.3 Talleres

---

**L**os talleres son actividades de información y trabajo, para un total de 25 personas como media, con una duración de cinco horas y media, incluyendo media hora para refrigerio y terminando con un almuerzo.

**Las Reglas del Juego:** Teniendo en cuenta que establecer la disciplina en un taller es parte fundamental de la creación de las condiciones necesarias para su éxito, se clarifica al comienzo cuáles serán las reglas que se deberán seguir durante todo el taller, teniendo en cuenta, en términos generales, tres aspectos fundamentales:

### Horario

- o El taller ha sido programado para un período determinado y que si se pierde tiempo al iniciar, el mismo se adicionará al concluir.

### Estilo de la Moderación

- o Las intervenciones deben ser cortas y concisas para poder mantener el tiempo, recordando que en el trabajo en grupo, habrá espacio para eso.

### Respeto a las demás personas del taller

- o En los talleres de género, cuyo objetivo es aportar a un cambio cultural, siempre nos encontraremos con personas en diferentes niveles de reflexión acerca del tema de género. Sabiendo que estamos hablando de desaprender un comportamiento, debemos cuidar de que algunos participantes no hagan que otros se sientan inferiores.

### Para la evaluación de los talleres

Al final de cada taller, se presentaron a los/as participantes una matriz con tres preguntas, a realizar de manera individual.

- ♦ **La primera pregunta,** ¿Qué es lo que más te gustó del taller?, trata de indagar el impacto positivo de la actividad.
- ♦ **Con la segunda pregunta,** ¿Que es lo que menos te gustó del taller?, se pretende identificar aspectos negativos en la ejecución del taller.
- ♦ **La tercera y última pregunta,** ¿Tienes alguna sugerencia para mejorarlo?, se centra en las recomendaciones para mantener.

# El Programa MAG en Imágenes

## ➤ SAN JOSÉ DE ALTAMIRA



## ➤ AZUA DE COMPOSTELA



## ➤ LOS LLANOS, ELÍAS PIÑA



➤ SAN FELIPE DE PUERTO PLATA



➤ MONTE PLATA



➤ VILLA ALTAGRACIA



### 2.3.1 Primer taller: Sistema Sexo Género

En el primer taller, antes de otra actividad, se aplica un cuestionario para medir prácticas actitudes y conocimientos sobre el tema del género. (Ver propuesta en anexos)

#### Contenidos:

- Perspectiva de género
- Socialización de género
- Asignación de roles, mitos, estereotipos y desigualdades
- La masculinidad
- Las políticas públicas, sus dimensiones y ubicación

#### Primer taller

TEMA	OBJETIVOS	CONTENIDOS	ACCIONES
Sistema Sexo Género	Medir conocimientos, actitudes y prácticas de las personas participantes	Cuestionario con preguntas dirigidas a evaluar	Aplicación cuestionario diferenciando sexo participantes
	Conocer a los/as participantes y motivarse a partir del programa	Presentación de las personas y del programa	-Dinámica de presentación
	Reconocer el sistema sexo/género e identificar la perspectiva de género en la socialización de las personas, a través de la asignación de roles	Sistema sexo-género, Perspectiva de género y Socialización de género	-Exposición y uso de data show. - Participación
	Identificar las desigualdades y brechas de género a partir de los estereotipos y los mitos socio culturales y conocer sus consecuencias en la masculinidad	Asignación de roles, Mitos, estereotipos, Desigualdades y la masculinidad	- Ejercicio grupal - Plenaria participativa - Exposición y uso de data show

#### Cuestionario medición de conocimientos, actitudes y prácticas sobre el género:

Se sugiere el cuestionario a continuación, pero cada facilitación puede aplicar otro similar; la idea es medir al final del programa MAG los cambios efectuados en los/as participantes.

**CREENCIAS, ACTITUDES Y PRÁCTICAS FRENTE AL GÉNERO<sup>31</sup>**

No		Si	No
1	Los bebés necesitan más a la madre que a del padre		
2	Las mujeres crían mejor a los hijos, debido a su instinto maternal		
3	Un hombre no puede cuidar de manera adecuada a un bebé		
4	Los hombres son más racionales que las mujeres		
5	Las mujeres son más afectivas que los hombres		
6	Los hombres tienen más necesidades sexuales que las mujeres		
7	La mayor responsabilidad económica es del hombre		
8	La responsabilidad de evitar los embarazos, es de las mujeres		
9	La mujer debe quedarse en la casa cuidando a los/as hijos/as		
10	Una mujer puede realizarse plenamente sin tener hijos		
11	El hombre debe ser el jefe del hogar		
12	Las mujeres son más resistentes a las enfermedades		
13	El trabajo doméstico que hace la mujer en la casa, se le debe pagar		
14	Existen trabajos para mujeres y trabajos para hombres		
15	Los hombres son mejores a la hora de tomar decisiones		
16	Las mujeres son más pacíficas que los hombres		
17	Los hombres son mejores para desempeñar labores técnicas		
18	Las mujeres faltan al trabajo más, por enfermedades y malestares propios de su sexo		
19	Las mujeres son más confiables que los hombres para manejar dinero de la comunidad		
20	Los hombres tienen mayor capacidad y credibilidad para los negocios		
21	Los hombres son mejores para desempeñar funciones de responsabilidad y toma de decisiones		
22	Las mujeres son más honradas que los hombres		
23	Las mujeres son más eficientes que los hombres en tareas comunitarias y cuidando enfermos/as		
24	Los hombres deben representar a la familia a la hora de tomar decisiones sobre el hogar		
25	Las mujeres con hijos pequeños no deben participar fuera del hogar en actividades de la comunidad		
26	Las mujeres no deben participar en actividades de esfuerzo físico		
28	Los hombres ocupan la mayoría de los puestos de dirección porque tienen más experiencia en los asuntos públicos		
29	Las mujeres no resisten de las presiones de la vida política		
30	Las mujeres son apropiadas para las labores de relaciones públicas		
31	Las mujeres no saben manejar en forma adecuada el poder		
32	Las mujeres deben apoyar afectivamente a sus compañeros, cuando estos ocupan posiciones de poder		
33	Los hombres están más capacitados que las mujeres para realizar estudios científicos		

31 Cuestionario acerca de las creencias. DIF. 1998. La perspectiva de género: una herramienta para construir equidad entre mujeres y hombres, 2ª ed. México, D. F. págs. 25 y 26.

### Dinámica de presentación:

Se le entrega a cada participante una tarjeta en blanco en la que escribirá su nombre y a continuación, contestará con apenas una palabra o una frase súper corta, a las siguientes preguntas:

Si es mujer:

- ◆ ¿Qué es lo que más me gusta de ser mujer?
- ◆ ¿Qué es lo que menos me gusta de ser mujer?
- ◆ ¿Qué es lo que más quisiera hacer/ser si fuera hombre?
- ◆ ¿Si fuese hombre, que es lo que menos me gustaría?

Si es hombre:

- ◆ ¿Qué es lo que más me gusta de ser hombre?
- ◆ ¿Qué es lo que menos me gusta de ser hombre?
- ◆ ¿Qué es lo que más quisiera hacer/ser si fuera mujer?
- ◆ ¿Si fuese mujer, que es lo que menos me gustaría?

Cada participante o un buen número, leen sus respuestas mientras la facilitación apunta en papelógrafo las respuestas para, al final, comentar que hombres y mujeres queremos las mismas cosas y que, en la realidad, no somos tan diferentes como la cultura patriarcal quiere hacernos ver.

### Primer tema: Sistema sexo-género

**Objetivo:** Reconocer el sistema sexo/género e identificar la perspectiva de género en la socialización de las personas, a través de la asignación de roles.

Sexo

- ◆ Características biológicas que distinguen a mujeres y a hombres.
- ◆ Hace referencia a las diferencias biológicas entre la mujer y el hombre.
- ◆ ES EFECTO DE LA NATURALEZA.

Género

- ◆ Características que cada sociedad y cultura atribuye a cada sexo.
- ◆ Construcción cultural, social e histórica que sobre la base biológica del sexo determina normativamente lo masculino y lo femenino en la sociedad.
- ◆ EFECTO DE LA CULTURA.

Se aprende a ser mujer y a ser hombre

- ◆ El género es una construcción cultural que aprendemos como natural a través de la familia, la escuela, la religión y otras instituciones sociales.
- ◆ Las relaciones de género se mantienen a través de las instituciones sociales: leyes, los medios de comunicación, usos y costumbres, de las identidades femenina y masculina y del imaginario social.

## El Género como construcción sociocultural

### Características del género

- ◆ Es relacional porque no se refiere a mujeres o a hombres aisladamente, sino a las relaciones que se construyen socialmente entre unas y otros.
- ◆ Es contextualmente específico porque existen variaciones en las relaciones de género de acuerdo a etnia, clase, cultura, etc., que subrayan la necesidad de incorporar al análisis de género la perspectiva de la diversidad.
- ◆ Es institucionalmente estructurado porque se refiere no sólo a las relaciones entre hombres y mujeres a nivel personal y privado, sino a un sistema social que se apoya en valores, legislación, religión, etc.
- ◆ Es jerárquico porque las diferencias que establece entre mujeres y hombres, lejos de ser neutras, tienden a atribuir mayor importancia y valor a las características y actividades asociadas con lo masculino y a producir relaciones de poder.
- ◆ Es cambiante a través del tiempo y el lugar, porque los roles y las relaciones se modifican a lo largo del tiempo y los espacios, por ende son susceptibles a cambios por medio de intervenciones.

En resumen, el género abarca: relaciones, valoraciones, comportamientos, actitudes, roles, posiciones, tareas y demás características que *definen lo femenino y lo masculino en una sociedad y momento histórico determinado*.

Una vez que se aprende a ser mujer y a ser hombre, las relaciones de género se mantienen a través de las instituciones sociales: leyes, los medios de comunicación, usos y costumbres, de las identidades femenina y masculina, del imaginario social.

### Efectos del Género

- ◆ Influye en nuestra conducta, nuestras actitudes y nuestra identidad personal.
- ◆ Nos identifica como hombres y como mujeres en la vida social.
- ◆ Se manifiesta en creencias y valores, traducidos en leyes e ideologías.
- ◆ Determina y es determinado a través de instituciones como la familia, el Estado, las organizaciones religiosas, las organizaciones sociales.

### Perspectiva de Género

- ◆ Abordaje teórico y metodológico que permite reconocer y analizar identidades, perspectivas y relaciones entre mujeres y hombres, entre mujeres y mujeres y entre hombres y hombres, especialmente las relaciones de poder. También facilita el análisis crítico de las estructuras socioeconómicas y político – legales que dan lugar a estas identidades y relaciones, y que a su vez se ven influidas por ellas. (Machicao, 1999).
- ◆ Mientras que la perspectiva de equidad de género es una postura política que implica la formulación de propuestas y la realización de acciones que tiendan a romper la dominación femenina y a construir sociedades igualitarias.

**¿Qué cambios trae el uso de la perspectiva de género?**

- ◆ Visualización de un sistema de relaciones del que formamos parte mujeres y hombres.
- ◆ Ubicación del ser mujeres y del ser hombres como una realidad histórica y cultural.
- ◆ La ruptura del esencialismo y la posibilidad de pensar en cambios a las configuraciones de género de nuestra sociedad.

**¿Para qué nos sirve la perspectiva de equidad género?**

- ◆ Romper con la invisibilidad de las mujeres (en la historia, en la economía, en la política, etc.).
- ◆ Analizar cómo se ubican mujeres y hombres en cada sociedad o comunidad, las diferencias de roles y de posiciones de poder que tienen, los beneficios a que pueden o no acceder, las limitaciones que se establecen para cada sexo.
- ◆ Proponer modificaciones para las desigualdades que son injustas y que afectan a las mujeres en nuestras sociedades.

**Segundo Tema: Asignación de roles, Mitos, Estereotipos, Desigualdades y la Masculinidad**

**Objetivo:** Identificar las desigualdades y brechas de género a partir de los estereotipos y los mitos socio culturales y conocer sus consecuencias en la masculinidad.

**Mitos y Estereotipos de Género**

Los mitos son

- ◆ Un sistema de creencias sostenido en premisas que se han aceptado como verdaderas sin serlo.

El valor de los mitos culturales

- ◆ Como elementos son perpetuadores de problema.
- ◆ Una de las características definitorias del mito es su resistencia al cambio.
- ◆ La fuerza del mito reside en que es invulnerable a las pruebas racionales que lo desmienten.
- ◆ Fortalecen los estereotipos.

Estereotipo

- ◆ Es una concepción simplificada y comúnmente aceptada por un grupo social, sobre una persona, aspecto o estructura social o determinado programa social.
- ◆ Los estereotipos son la forma como los mitos se “formalizan” y establecen las situaciones “normales” que se establecen como “el deber ser” por la aceptación y la costumbre y no como lo que es en realidad.

**Consecuencias negativas de los mitos y estereotipos en las mujeres y en los hombres.**

#### La masculinización para el hombre

1. Represión de sentimientos (como el miedo, ternura, afecto, la debilidad, el temor, etc.)
2. Inseguridad
3. Violencia
4. Ansiedad y estrés
5. Alta tasa de suicidios y homicidios
6. Menor esperanza de vida
7. Enfermedades cardíacas
8. Dificultad para respetar lo que se considera socialmente como femenino
9. Paternidad irresponsable

#### La “feminización” para la mujer

1. Baja autoestima
2. Sentimientos de inferioridad
3. Depresión
4. Exceso de trabajo
5. Soledad, aislamiento, apatía
6. Depresión de sentimientos (cólera, rabia, furia)
7. No reconocimiento ni valoración de su trabajo
8. Embarazos no deseados
9. Dependencia

#### **Sobre la masculinidad**

La sociedad patriarcal nos dirá cómo debemos actuar y comportarnos.

- En la familia iniciamos nuestro aprendizaje para ser hombres.
- Los amigos nos enseñarán algo de masculinidad.
- La escuela, la Iglesia y los medios de comunicación también nos darán ideas sobre cómo debemos ser los hombres.
- Esta situación obliga a reconstruir el “imaginario social” y a inculcar una actitud crítica frente al modelo masculino tradicional, que los niños reciben en forma de exigencias a través de múltiples canales: la familia, la escuela, la televisión, sus iguales, etc.
- A los hombres, desde que nacen, se trata de fomentarles unos comportamientos y reprimirle otros, mientras se le transmiten ciertas convicciones de lo que significa ser varón.
- Ser varón en nuestra cultura patriarcal, implica conseguir y mantener valores relacionados con la competitividad, el mando y la violencia.
- La tríada de la violencia masculina.
- La categoría “masculino”, es de difícil desmonte.

Al sexismo exagerado y violento, se le llama “machismo” es definido por la Real Academia Española como: *“Actitud de prepotencia de los varones respecto de las mujeres”*.

### Algunas características del hombre machista

- ◆ Le gusta mandar y ser obedecido siempre.
- ◆ Hace poco caso a los reclamos de la pareja.
- ◆ Se desentiende de las tareas del hogar.
- ◆ Ejerce violencia física o de otra naturaleza contra la pareja o hijos e hijas.
- ◆ Gusta de cortejar a otras mujeres fuera de la relación de pareja.
- ◆ Se siente cómodo actuando de esa manera.

No todos los hombres son machistas, de hecho, las estadísticas realizadas en otras latitudes donde también hay una cultura patriarcal, dicen que solo un 10% de los hombres son machistas.

### Consecuencias del machismo violento

- Siembran amargura, rabia o desamor en la pareja.
- Entorpecen el sano desarrollo de los hijos e hijas.
- Ponen en riesgo la salud familiar y la propia.
- Sufren cuando no pueden cumplir con las exigencias machistas que se ha impuesto.
- Y lo peor, puede agredir, mutilar, hasta matar y destruir a su familia.

### Trabajo en grupos

Dividir en grupos y asignar a cada grupo una institución de las más conocidas:

1. La Religión
2. Los medios de comunicación
3. La familia
4. La escuela
5. La ley

Cada grupo analizará en 15 minutos, con una persona que tomará nota, de qué manera refuerza el patriarcado a través de estas instituciones.

Una vez terminado el trabajo, se realiza una plenaria en la que se ampliarán los comentarios.

### Evaluación del Primer Taller

Cada participante contestará en la hoja de evaluación presentada:

- ◆ ¿Qué es lo que más le gustó?
- ◆ ¿Qué es lo que menos le gustó?
- ◆ ¿Qué sugerencias tiene?

## 2.3.2 Segundo taller: Indicadores de Género

### Contenido:

- Las políticas públicas
- Conceptualización de indicadores

### Segundo taller

TEMA	OBJETIVOS	CONTENIDOS	ACCIONES
Revisión taller anterior	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reafirmar lo incorporado en el primer taller</li> <li>• Destacar los conceptos centrales de esta actividad: Autoritarismo, Disciplina y Creatividad.</li> <li>• Establecer que el Patriarcado es un sistema que, por definición, está basado en el autoritarismo</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) ¿Cómo se nos ha enseñado a ser hombre(s) y a ser mujeres y dónde lo hemos aprendido?</li> <li>2) ¿Se utilizó el autoritarismo para enseñarnos a ser así? ¿Qué nos hubiera pasado si no hubiéramos caso a las enseñanzas?</li> <li>3) Ahora que sabemos que la gran mayoría de las diferencias entre hombres y mujeres son aprendidas, es decir, no nacemos con ellas, ¿qué cambios podemos hacer en nuestra rutina diaria para no seguir aprendiendo y enseñando a ser discriminada/o?</li> <li>4) Sugerir un plan de acción en el que se evidencie la creatividad y la disciplina necesarias (obviar) para efectuar cambios en nuestra vida que nos permitan contribuir a la transformación en las relaciones entre hombres y mujeres?</li> </ol>	<i>Aprendemos a Ser Mujeres, Aprendemos a Ser Hombres</i> , organizando en grupos 4 personas, las que trabajarán con una guía de 4 preguntas. (Presentación, 10 minutos; trabajo en grupo 30 minutos y plenaria 30 minutos)
Políticas Públicas con perspectiva de género	Identificar algunas políticas públicas de género y sus componentes	Las políticas públicas, sus dimensiones y ubicación.	- A partir de un ejercicio general de reconocimiento, identificar como las políticas públicas afectan a los géneros
Indicadores de género	Identificar indicadores de género en el Ayuntamiento y la comunidad local	Importancia de los Indicadores en la Planificación	- Exposición y participación - Trabajo de grupos

## Primer tema: Las políticas públicas, sus dimensiones y ubicación

**Objetivo:** Identificar algunas políticas públicas de género y sus componentes

A partir de matrices preparadas, las personas participantes realizarán un ejercicio en grupo que consiste en distinguir la acción más importante que a su juicio se desarrolla en estos momentos en este ayuntamiento y a partir de ellas, realizar un análisis utilizando una guía de preguntas y rellenar la matriz entregada por la facilitadora

1. ¿A quién va dirigida la acción? (Sector o grupo específico)
2. ¿A qué necesidades responde?
3. ¿A cuántos hombres y a cuántas mujeres beneficia?
4. ¿Por cuánto tiempo se va a aplicar? (Es permanente o no)
5. ¿Se relaciona con alguna ley, normativa, resolución, reglamento, etc. existente? (Dentro o fuera del Ayuntamiento. Identificar si la respuesta es si)
6. ¿Pertenece a cuál Plan o Programa de trabajo del Ayuntamiento?
7. ¿Tiene recursos asignados? (Especifique)
8. ¿Cuál es la fuente de recursos?
9. ¿Cada cuánto tiempo se evalúa y como se hace?
10. ¿Cómo ha cambiado la vida de los hombres después de su aplicación?
11. ¿Cómo ha cambiado la vida de las mujeres después de su aplicación?
12. ¿De qué manera participa la comunidad o el sector beneficiario?
13. ¿Cómo se articula con alguna acción del Gobierno Central o de otro poder político?

En plenaria:

A medida que las personas participantes van leyendo sus reflexiones, en una matriz hecha en papelógrafo donde se van anotando las respuestas, eliminando las que son iguales y se definirá la política pública.

¿Por que es necesaria la perspectiva de género en las políticas públicas municipales?

- o Visualiza el sistema de relaciones del que formamos parte mujeres y hombres.
- o Rompe con la invisibilidad de las mujeres (en la historia, en la economía, en la política, etc.)
- o Analiza cómo se ubican mujeres y hombres en cada sociedad o comunidad, las diferencias de roles y de posiciones de poder que tienen, los beneficios a que pueden o no acceder, las limitaciones que se establecen para cada sexo.
- o Propone modificaciones para las desigualdades que son injustas y que afectan a las mujeres en nuestras sociedades.
- o El Ayuntamiento tiene un rol en la generación de igualdad.

- o Las mujeres están exigiendo el respeto a sus derechos como mitad de humanidad y son la base de sustentación del sistema político con decisiones
- o Porque mejora la calidad y el impacto del la gestión municipal
- o Los convenios internacionales, de manera particular obligan a los ayuntamientos por su cercanía con la comunidad

#### ¿Cuándo las Políticas Públicas incorporan elementos de equidad de género?

Cuando hombres y mujeres tienen las mismas condiciones y oportunidades para el ejercicio pleno de todos sus derechos

Las políticas públicas incluyen la perspectiva de género “cuando existe una voluntad explícita de parte de las autoridades de promover una redistribución entre los géneros en términos de: asignación de recursos públicos, derechos civiles y de participación, posiciones de poder y autoridad, y valoración del trabajo de hombres y mujeres”. (*Guzmán, Lerda y Salazar, 1994*)

### **Evaluación del Segundo Taller**

Cada participante contestará en la hoja de evaluación presentada:

1. ¿Qué es lo que más le gustó?
2. ¿Qué es lo que menos le gustó?
3. ¿Qué sugerencias tiene?

### **Segundo tema: Importancia de los Indicadores en la Planificación**

Planificar con perspectiva de género supone decisiones

- ◆ Políticas: implica una toma de decisión que plantea como objetivo la equidad y la igualdad de género, lo que a su vez supone una mirada diferente a la problemática en la cual trabajamos.
- ◆ En la forma de trabajo: implica desarrollar nuevas metodologías que permitan prever el impacto de las acciones entre hombres y mujeres, supone cambiar la lógica y las formas de trabajo.
- ◆ Supone garantizar la representatividad de los/as destinatarios/as de los programas

De lo anterior se deduce que es necesario desarrollar herramientas que permitan hacer operativos los procesos de transformación de la gestión, implementación, prácticas y sistemas de evaluación de los programas.

#### ¿Cómo planificar?

Todos los planes, entre otras cosas, tienen objetivos y resultados y, a su vez, cada uno de ellos indicadores

**Objetivos (propósito):**

- ◆ Identifican los fines deseados, los impactos previstos o anticipan los beneficios que serán aportados con un programa. Se plantean en forma de una condición futura claramente descrita. Por lo general se inicia su formulación con un verbo en infinitivo.
- ◆ ¿Se contribuye con estos objetivos a los propósitos generales del programa y/o de la institución? Es la pregunta y la respuesta obligada para que un plan tenga sentido

**Resultados:**

- ◆ Productos o servicios ya terminados. En tal sentido se escriben con el verbo en tiempo próximo pasado. Ejemplo: fortalecidos, elaborados, etc.
- ◆ El impacto de los resultados debe ser necesario y suficiente para el logro de los objetivos.

**Actividades:**

- ◆ Son todas aquellas acciones necesarias para obtener los resultados establecidos previamente.
- ◆ En consecuencia cada una de las actividades debe vincularse a través de cualquier referencia con el resultado antes señalado.
- ◆ Debe examinarse si las actividades conducen directamente a los resultados o si para ello debe tener lugar otro acontecimiento y/o un adicional, es una llamada a revisar los resultados o las propias actividades
- ◆ Las actividades son la base para hacer el presupuesto o costear un evento.
- ◆ Después de señaladas estas, deben identificarse los insumos necesarios para cada actividad y los recursos para la obtención de los mismos.

**Indicadores**

- ◆ Insumo de los objetivos y resultados para la planificación con perspectiva de género.
- ◆ Los indicadores dan cuenta de dimensiones de logros identificables sobre una población específica.
- ◆ En otras palabras y de manera concreta, los indicadores nos indican de manera inequívoca cuanto nos acercamos o nos alejamos de los resultados u objetivos buscados.

Expresan informaciones cuantitativas (Indicadores cuantitativos).

También expresan datos subjetivos relacionados con la percepción que las personas tienen de la realidad. Son éstos indicadores cualitativos que expresan el estado, en materia de conocimientos, actitudes, sensibilización, emociones, sentimientos, cambios de conductas

Cuando se construye un indicador, hay preguntas que nos orientan a evaluar si están bien formulados:

- ◆ Esta identificada la población (¿A quienes queremos impactar?)
- ◆ La calidad esperada (¿Cuáles son las características)
- ◆ La cantidad (¿Cuánto?)
- ◆ El tiempo (¿Cuándo?)
- ◆ La cobertura en cuanto a localidad (¿Dónde?)

**Indicadores de entrada:** son aquellos que nos permite medir si nos acercamos a tener un diagnóstico de la realidad. Por ej. En un programa de vivienda, son indicadores a identificar la población demográfica y socioeconómica, localización y condiciones del lugar donde se va a desarrollar el proyecto, localización y posibles servicios

**Indicadores de proceso:** son aquellos que permiten medir la participación de hombres y mujeres, no solo en cantidad sino también la calidad de esa participación. Por Ej. , proporción de la presencia de hombres y mujeres, posibilidad de las mujeres de explicitar demandas que respondan a sus intereses, participación de las mujeres en la toma de decisiones, en la elaboración de propuestas

**Indicadores de impacto:** son aquellos que hacen posible evaluar transformaciones en las relaciones de género. Por ejemplo, cambios en los roles familiares, incremento de la mujer en los espacios de decisión política, mayor autonomía de la mujer para alcanzar propósitos generales.

## Evaluación del Segundo Taller

Cada participante contestará en la hoja de evaluación presentada:

- ◆ ¿Qué es lo que más le gustó?
- ◆ ¿Qué es lo que menos le gustó?
- ◆ ¿Qué sugerencias tiene?

### 2.3.3 Tercer taller: El Diagnóstico de Género

#### Contenidos

- Reconocimiento del enfoque nacional de género: Plan Nacional de Igualdad Equidad, PLANEG II
- El diagnóstico como instrumento para conocer las desigualdades
- Características e importancia del Diagnóstico
- Trabajo práctico para levantar datos de género

#### Tercer taller

TEMA	OBJETIVOS	CONTENIDOS	ACCIONES
Diagnóstico de género	Conocer el enfoque de género de la República Dominicana	Las siete líneas establecidas en el PLANEG II	- Exposición y participación - Entrega del PLANEG II
	Levantar datos de género en el ayuntamiento	El diagnóstico de género y sistema de indicadores municipales de acuerdo a 4 dimensiones importantes de la variable género	- Ejercicio grupal a partir de matrices con las preguntas por indicadores y plenaria participativa

#### Primer Tema: Lineamientos Generales de Género<sup>32</sup>

Son siete ejes establecidos en el Plan Nacional de Equidad, PLANEG II, para implementar las políticas de género en la R. Dominicana, entre el 2007 y 2017, y el programa MAG agregó un octavo, sobre masculinidad.

<sup>32</sup> Estudiados y tomados del documento del PLANEG II, Ministerio de la Mujer.

### **Primer lineamiento: Promover la igualdad y equidad de género.**

Trabajar 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.

#### **Objetivos Nacionales:**

##### **1. Estereotipos y roles culturales discriminatorios reconstruidos e imagen femenina revalorizada.**

- *Sensibilización de la opinión pública sobre las causas y efectos de la desigualdad de género en la sociedad.*
- *Fomento de imágenes revalorizadas y productivas de las mujeres.*
- *Fomento de masculinidad basada en equidad e igualdad de género.*

##### **2. El aporte y la condición de la mujer en la sociedad, visibilizados.**

- *Apoyo a iniciativas de investigación y recopilación de información acerca de la condición de la mujer.*
- *Incremento y visibilización de la participación activa de las mujeres en la producción intelectual, artística y tecnológica.*
- *Estímulo de iniciativas de las mujeres en campos científicos y culturales.*

##### **3. Los derechos de las mujeres en todo su ciclo de vida son ampliamente conocidos.**

- *Sensibilización a los medios de comunicación para asegurar la divulgación de los derechos de las mujeres.*
- *Sensibilización a la población sobre los derechos de las mujeres.*
- *Sensibilización y formación a las mujeres sobre sus derechos, en todo su ciclo de vida y en todos los ámbitos.*

### **Segundo lineamiento: Garantizar todos los derechos de las mujeres y el pleno ejercicio de su ciudadanía.**

Trabajar 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. Dentro de la esfera institucional del Ayuntamiento trabajar por la igualdad y la equidad entre hombres y mujeres.

#### **Objetivos Nacionales:**

##### **1. Igualdad y equidad de género adoptadas como principios guía del accionar del Estado dominicano.**

- *Incorporación de manera orgánica del enfoque de género en el marco jurídico nacional.*

- *Inclusión del enfoque de igualdad y equidad de género en la formulación de políticas, programas y proyectos de desarrollo y modernización.*
- 2. Ampliada y fortalecida la coordinación entre instituciones y organizaciones que contribuyen a la construcción de la equidad e igualdad de género.**
- *Fortalecimiento de los mecanismos de coordinación y articulación interinstitucional.*
  - *Fortalecimiento de los mecanismos de seguimiento y vigilancia social en asuntos migratorios y de la igualdad y equidad de género.*

**Tercer lineamiento. Fortalecer el empoderamiento económico e impulsar la superación de la pobreza de las mujeres.**

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

**Objetivos:**

- 1. Garantizada la igualdad de oportunidades, condiciones y trato entre mujeres y hombres en la actividad laboral.**
  - *Ampliación y fortalecimiento de oportunidades laborales para mujeres de bajos ingresos.*
  - *Eliminación de la discriminación de género en el ámbito laboral.*
- 2. Fortalecida la presencia de la mujer en la actividad económica independiente.**
  - *Fortalecimiento de la capacidad emprendedora de las mujeres.*
  - *Ampliación del acceso a recursos productivos.*
- 3. Políticas macro-económicas y sociales revisadas desde la perspectiva de igualdad y equidad de género.**
  - *Garantía de acceso y cobertura de los beneficios de la seguridad social para las mujeres.*
  - *Desarrollo de políticas y programas dirigidos a las mujeres en situación de vulnerabilidad y extrema pobreza.*

**Cuarto lineamiento: Promover el liderazgo y la participación política y social de las mujeres en favor de la igualdad de género**

Trabajar para que mejore la situación de las mujeres en las esferas de poder y la toma de decisiones, como la llave que permite abrir la puerta a los demás derechos, así como al desarrollo económico y social de la comunidad.

### Objetivos:

#### 1. Incrementada la presencia femenina en estructuras de poder.

- Representación igualitaria de la mujer en los espacios de toma de decisiones del Estado.
- Veeduría de la participación de las mujeres en los espacios de toma de decisiones.
- Incremento de presencia femenina en ámbitos de poder social y económico.

#### 2. Fortalecida la capacidad de liderazgo de las mujeres para impulsar la igualdad y equidad de género

- Formación de lideresas en perspectiva de género.
- Ampliación y fortalecimiento de espacios de comunicación y coordinación de mujeres en posiciones de poder.

### Quinto lineamiento: Favorecer el acceso y control de las mujeres a bienes y servicios de calidad.

Apoyar el desarrollo de 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).

### Objetivos:

#### 1. El acceso y la calidad de la educación y formación de niñas y mujeres en todas sus formas y modalidades se han fortalecido y mejorado.

- Capacitación y sensibilización del personal docente, de todos los niveles y modalidades, en las temáticas de igualdad y equidad de género y derechos humanos.
- Sensibilización a grupos de madres, padres y amigos de la escuela, y a las comunidades, en las temáticas de igualdad y equidad de género.
- Fortalecimiento del proceso de revisión curricular para garantizar la inclusión del enfoque de equidad e igualdad de género y derechos humanos.
- Ampliación de la cobertura y el acceso de las mujeres a la formación en áreas científicas y tecnológicas a todos los niveles y modalidades educativas.
- Fomento del acceso a la enseñanza básica, media y universitaria de niñas, adolescentes y jóvenes

#### 2. El acceso, la cobertura y la calidad de los servicios de salud para las mujeres se han mejorado, en particular los de salud sexual y reproductiva.

- Vigilancia social de la aplicación de la Ley General de Salud y su marco regulatorio con énfasis en la salud de las mujeres.
- Reforzamiento del componente mujer en la prevención y atención de las infecciones de transmisión sexual/VIH y SIDA.
- Fortalecimiento, ampliación y monitoreo de las iniciativas dirigidas a reducir la mortalidad materna.

- *Humanización de la provisión y mejoría de la calidad de los servicios de salud Fortalecimiento de los programas y servicios de salud sexual y reproductiva.*
  - *Fomento de la aplicación de los componentes de salud de la seguridad social en todos sus regímenes.*
- 3. Las mujeres integradas en la gestión equitativa e igualitaria de los recursos naturales, la conservación y protección del medio ambiente y el desarrollo sostenible.**
- *Fortalecimiento y ampliación de procesos y estudios que relación en el manejo y conservación de los recursos naturales y el impacto de los mismos en la vida cotidiana de las mujeres.*
  - *Fomento de la participación activa de la mujer en la toma de decisiones y acciones sobre asuntos del medio ambiente.*
  - *Incorporación de la perspectiva de género en las leyes y políticas públicas relacionadas al uso, distribución y conservación de los recursos naturales y el medio ambiente.*
- 4. Garantizado el acceso y la cobertura de las mujeres de manera equitativa e igualitaria a programas de vivienda, servicios públicos básicos y recreación.**
- *Fortalecimiento y ampliación del acceso de las mujeres, principalmente las jefas de hogar, a los sistemas colectivos de servicios públicos básicos.*
  - *Fortalecimiento y ampliación del acceso de las mujeres, principalmente las jefas de hogar a los programas de vivienda y mejoramiento de las mismas.*
  - *Fomento de espacios lúdicos y de esparcimiento físico y espiritual para las mujeres.*

**Sexto lineamiento: Erradicar cualquier forma de violencia contra las mujeres en todo su ciclo de vida.**

Aportar para que se vaya superando 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.

**Objetivos:**

- 1. Cobertura y calidad de servicios de atención y protección a mujeres sobrevivientes de todo tipo de violencia, trata y tráfico, mejoradas y ampliada**
- *Ampliación de la cobertura, acceso y calidad, a nivel nacional, de centros de atención integral a mujeres en situación de violencia, trata y tráfico.*
  - *Creación de casas de acogida y refugios de protección a mujeres víctimas de violencia, trata y tráfico (Ley 88-03)*
  - *Fomento de mecanismos de vigilancia social para el seguimiento a la calidad de la atención a víctimas de violencia, trata y tráfico.*
- 2. Mecanismos de prevención de la violencia de género fortalecidos.**
- *Fortalecimiento de los sistemas de detección de violencia contra las mujeres.*

- *Percepción y sanción de la violencia contra la mujer por parte de la sociedad como una violación de los derechos humanos.*
  - *Fomento de redes locales para la prevención de todas las formas de violencia contra las mujeres.*
- 3. Mecanismos de sanción y administración de justicia para los casos de violencia contra las mujeres fortalecidos.**
- *Mejoramiento de la eficiencia del sistema judicial en los casos de violencia de género, trata y tráfico.*
  - *Adopción de una política de endurecimiento en la administración de justicia para casos de trata y tráfico de mujeres.*

### **Séptimo lineamiento: Promover la plena participación de las mujeres en la Sociedad de la Información y el Conocimiento.**

Por la comprensión de que 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 apoyar la inclusión de las mujeres en el mundo de la tecnología es crucial para el fortalecimiento de su participación y liderazgo.

#### **Objetivos:**

- 1. Mejorado y fortalecido el acceso y capacitación de la mujer dominicana para aprovechar los beneficios de las TIC.**
  - *Incorporación de la perspectiva de género en la Estrategia Nacional para la Sociedad de la Información y el Conocimiento, de manera que el diseño, contenido y uso de las TIC beneficie a las mujeres.*
  - *Generación de oportunidades de empleo para la mujer dominicana a través del uso de las TIC.*
  - *Potenciación la participación de la mujer en la política y en el debate nacional a través del uso de las TIC.*
  - *Incremento del uso de las TIC como una herramienta de advocacy y lobby en la lucha por los derechos de las mujeres.*
- 2. Incrementado el uso de las TIC para eficientizar y potenciar el trabajo de la SEM y de las ONGs y organizaciones de mujeres. Fortalecimiento de la SEM para usar y explotar activamente los beneficios de las tecnologías de la información (TIC).**
  - *Fortalecimiento de la SEM para usar y explotar activamente los beneficios de las tecnologías de la información (TIC).*
  - *Desarrollo en las ONG y organizaciones de mujeres de una cultura de uso de las TIC que integren y aprovechen para la gestión de su organización.*

**Octavo Lineamiento<sup>33</sup>: Construir mayor equilibrio en los vínculos entre hombres y mujeres y deconstruir el tipo de masculinidad como control y violencia en relacionamiento de los hombres en general, con las mujeres, contra otros hombres y contra si mismos.**

### Objetivos

- 1. Niveles de reflexión y comportamientos con control emocional y empatía en el relacionamiento de la masculinidad.**
  - *Grupos de hombres en reflexión de género, en el Ayuntamiento y en el Municipio, trabajan para la promoción de una nueva masculinidad.*
  - *Actividades de acercamiento al tema, se efectúan en coordinación con las ONGs, la Fiscalía especializada y otras instituciones y organizaciones de la comunidad*
  
- 2. Capacidad de autonomía sin dependencias emocionales (adicciones diversas) y trato de respeto, libertad y diálogo democrático, hacienda énfasis en sus relaciones con las mujeres, y con todas las personas.**
  - *Disminución considerable de la discriminación de género y laboral, a lo interno del Ayuntamiento, con el personal político y con el administrativo.*
  - *Mayor facilidad de resolución de conflictos inter genéricos en los espacios de atención a las violencias de género haciendo énfasis por su mayor prevalencia, a la sufrida por las mujeres y los/as niñas, niños y adolescentes (NNA)*

### **Segundo Tema: El diagnóstico de género y sistema de indicadores municipales de acuerdo a 4 dimensiones importantes de la variable género**

#### Objetivo:

Relevar Indicadores de cantidad y calidad en las condiciones de vida de las mujeres y hombres, tanto en los espacios institucionales, públicos y privados de las comunidades, en la República Dominicana.

<sup>33</sup> Este octavo lineamiento, fue introducido en el Programa MAG, por el equipo de coordinación del mismo.

### 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 sí, 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 qué 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 identificada. Una vez identificadas las necesidades permite definir las prioridades para la actuación.
¿Por qué es importante?	Representa el punto de partida de toda acción planificada futura. Es a partir del conocimiento de las realidades que se pueden planificar acciones de cambios. Sin eso, las brechas de género seguirán creciendo, lo que dificultará el desarrollo sin discriminaciones de la sociedad dominicana. Además es importante porque la realidad no es estática y deben conocerse los distintos mecanismos que generan las desigualdades en el territorio.
¿Cómo se hace?	Es necesario conformar <b>equipos técnicos de trabajo mixtos</b> , es decir, constituidos por <b>representantes del Ayuntamiento y de las organizaciones sociales</b> que hacen vida en el municipio, además de <b>ciudadanos/as</b> 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. 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, hospital, fiscalía, escuelas etc.), a través de la recolección de informaciones con el sistema del depósito de una <b>urna o buzón de consultas</b> . Estas consultas pueden realizarse para complementar algunas informaciones aportadas a través de las Comisiones Técnicas y talleres, y/o para validarlas. Principales fases para elaborar un diagnóstico de género participativo: a) Conformación de un Equipo Coordinador y de Comisiones Técnicas. b) Elaboración del mapa de actores y motivación. c) Criterios y recogida de información d) Sistematización de los resultados encontrados en la investigación y elaboración del documento diagnóstico.
¿Cuáles son las herramientas claves?	Mapa de actores. Esquema de información necesaria para un diagnóstico territorial sobre la igualdad entre mujeres y hombres. Fuentes y técnicas para recoger información. Fichas de levantamiento de datos por área. Ejemplo de índice para un documento diagnóstico.
¿Cuánto tiempo lleva?	Dependiendo como se define. Se estima a por lo menos 6 meses el tiempo necesario a dedicar. Además del tiempo sería interesante mencionar que hace falta asegurar los recursos que ello conlleva.

## El diagnóstico de género: 4 dimensiones importantes de la variable género

### Variable Género

1. Dimensión Político-Institucional
2. Dimensión Técnica
3. Dimensión Humana
4. Dimensión Financiera

#### Dimensión Político-Institucional

Se refiere a los órganos e instituciones capaces de tomar decisiones y transformarlas en políticas públicas. Son los indicadores relativos a la presencia o ausencia de espacios institucionalizados para asegurar la implementación y aplicación de las políticas de género dentro de un Municipio.

- ◆ Oficina/Unidad de la Mujer/Género funcionando en el Ayuntamiento.
- ◆ Oficina Municipal de la Mujer/Ministerio de la Mujer funcionando en el Municipio.
- ◆ Oficina Provincial de la Mujer/Ministerio de la Mujer funcionando en la Provincia.
- ◆ Ejecución de una política/plan/agenda de género desde el Gobierno Local
- ◆ Ejecución de acciones dirigidas hacia la igualdad entre los géneros.
- ◆ Funcionamiento de una estrategia para articular las políticas de género dentro del Ayuntamiento o Cabildo.

#### Dimensión Técnica

Engloba los conocimientos disponibles; capacidades y destrezas necesarias; métodos y procesos de investigación; recursos humanos y físicos; instrumentación científica y tecnológica; conocimientos producidos en la ciencia privada y ciencia pública. Son los indicadores relativos a la presencia o ausencia de:

- ◆ Diagnósticos de género o de estudios situacionales por sector.
- ◆ Diseño y ejecución de una política, plan o agenda de género desde el Gobierno Local.
- ◆ Implementación de acciones para la igualdad entre los géneros.
- ◆ Manejo o la ausencia de datos e informaciones desagregadas por sexo .
- ◆ Identificación de indicadores de género municipales.

#### Dimensión humana:

Se refiere al grado de preparación de una sociedad determinada para realizar los cambios que requiere un proceso de crecimiento. Son los indicadores relacionados con:

- ◆ La representación política de la mujer
- ◆ El acceso a los puestos de responsabilidad
- ◆ El sistema de evolución profesional

- ◆ La igualdad salarial a lo interno del Ayuntamiento
- ◆ La participación social de las mujeres

**Dimensión económica:**

Analiza los intercambios de servicios, productos y capital que se efectúan entre la institución y su entorno, que incluye: personal, sector público, privado y organizaciones comunitarias para lograr un equilibrio entre las relaciones económicas, así como adecuación y correspondencias entre las acciones basadas en el género, sus resultados, sus impactos con los documentos de contabilidad y de ejecución presupuestaria del gobierno local. Son los indicadores relacionados con:

- ◆ Porcentaje de mujeres y hombres con salarios básicos, medios y jerárquicos.
- ◆ Porcentaje del presupuesto dedicado a acciones de inclusión de género.
- ◆ Porcentaje asignado a las Oficinas Municipales de Género y a los mecanismos correspondientes.

**Evaluación del Tercer Taller**

Cada participante contestará en la hoja de evaluación presentada:

- ◆ ¿Qué es lo que más le gustó?
- ◆ ¿Qué es lo que menos le gustó?
- ◆ ¿Qué sugerencias tiene?

# El Programa MAG en Imágenes

## > VILLA GONZÁLEZ



## > MONTE PLATA



## > AZUA DE COMPOSTELA



➤ SAN FELIPE DE PUERTO PLATA



➤ SAN JOSÉ DE ALTAMIRA



➤ LOS LLANOS, ELÍAS PIÑA



➤ VILLA ALTAGRACIA



## 2.3.4 Cuarto Taller: Ley 176-07

### Contenidos:

- Ley 176-07: aspectos de género y propuesta
- Reglamento para una mejor aplicación de la 176-07

### Cuarto taller

TEMA	OBJETIVOS	CONTENIDOS	ACCIONES
Ley 176-07	Conocer la Ley 176-07 para identificar los aspectos de género	Ley 176-07: matriz con los aspectos de género	Exposición y participación
	Conocer la propuesta de reglamentos del MMujer y del PRIL	Propuestas reglamentos del Ministerio de la Mujer y del Programa de Iniciativas Locales de la Sociedad Civil –PRIL	Trabajo en grupos

### Primer tema: Identificar los aspectos de género de la Ley 176-07

**Objetivo:** Conocer la Ley 176-07 e identificar los aspectos de género de la misma.

#### Antecedentes

- ◆ Desde la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW por sus siglas en inglés) hasta la fecha, el Estado dominicano es signatario de todos los convenios internacionales relativos a la condición de la mujer.
- ◆ En lo municipal: la Ley de Cuotas 12-2000 que establece la cuota femenina del 33% mínimo para las candidaturas a regidurías y la Ley 13/2000 que establece el 50% para las candidaturas a alcaldía y vicealcaldía.
- ◆ La Ley 3455 regulaba el ordenamiento municipal Nacional, exceptuando el DN, carecía de un enfoque de género, es decir no tomaba en cuenta las necesidades de las mujeres en el municipio de forma explícita o específica.

La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer, CEDAW por sus siglas en inglés, es el documento legal más importante del siglo pasado, para todas las mujeres del mundo.<sup>34</sup>

<sup>34</sup> Las informaciones siguientes sobre la CEDAW, son tomadas de la página Web: <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/sconvention.htm>

El 18 de diciembre de 1979, la Asamblea General de las Naciones Unidas aprobó la **Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer**, que entró en vigor como tratado internacional el 3 de septiembre de 1981 tras su ratificación por 20 países. En 1989, décimo aniversario de la Convención, casi 100 naciones han declarado que se consideran obligadas por sus disposiciones.

La Convención fue la culminación de más de 30 años de trabajo de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer, órgano creado en 1946 para seguir de cerca la situación de la mujer y promover sus derechos. La labor de la Comisión ha coadyuvado a poner de manifiesto todas las esferas en que a la mujer se le niega la igualdad con el hombre. Estos esfuerzos en pro del adelanto de la mujer han desembocado en varias declaraciones y convenciones, de las cuales la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer es el documento fundamental y más amplio.

Entre los tratados internacionales de derechos humanos la Convención ocupa un importante lugar por incorporar la mitad femenina de la humanidad a la esfera de los derechos humanos en sus distintas manifestaciones. El espíritu de la Convención tiene su génesis en los objetivos de las Naciones Unidas: reafirmar la fe en los derechos humanos fundamentales, en la dignidad y el valor de la persona humana y en la igualdad de derechos de hombres y mujeres. La Convención define el significado de la igualdad e indica cómo lograrla. En este sentido, la Convención establece no sólo una declaración internacional de derechos para la mujer, sino también un programa de acción para que los Estados Partes garanticen el goce de esos derechos.

En su preámbulo la Convención reconoce explícitamente que “las mujeres siguen siendo objeto de importantes discriminaciones” y subraya que esa discriminación viola los principios de la igualdad de derechos y del respeto de la dignidad humana”. Según el artículo 1, por discriminación se entiende “toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo (...) en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera”. La Convención afirma positivamente el principio de igualdad al pedir a los Estados Partes que tomen “todas las medidas apropiadas, incluso de carácter legislativo, para asegurar el pleno desarrollo y adelanto de la mujer, con el objeto de garantizarle el ejercicio y el goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales en igualdad de condiciones con el hombre” (artículo 3).

En los 14 artículos subsiguientes se detalla el programa en pro de la igualdad. La Convención se concentra en tres aspectos de la situación de la mujer. Por una parte, el de los derechos civiles y la condición jurídica y social de la mujer, que se abordan pormenorizadamente. Pero además, y a diferencia de otros tratados de derechos humanos, la Convención se ocupa de los que tienen que ver con la reproducción humana y con las consecuencias de los factores culturales en las relaciones entre los sexos.

La condición jurídica y social de la mujer recibe la más amplia atención. Desde la aprobación en 1952 de la Convención sobre los Derechos Políticos de la Mujer no ha cejado el interés por los derechos fundamentales de la mujer en cuanto a su participación en la vida política. De ahí que disposiciones sobre este particular se hayan vuelto a incluir en el artículo 7 de la presente convención, que garantiza a la mujer el derecho al voto, a ocupar cargos públicos y a ejercer funciones públicas. También se estipula la igualdad de derechos de la mujer para garantizarle la oportunidad de representar a su país en el plano internacional (artículo 8). La Convención sobre la Nacionalidad de la Mujer Casada, aprobada en 1957, se tiene en cuenta en el artículo 9, que establece el derecho de la mujer a mantener su nacionalidad, independientemente de su estado civil. De esta manera la Convención destaca el hecho de que la condición jurídica de la mujer, en lugar de ser fijada en función del reconocimiento de la mujer como persona por derecho propio, con frecuencia se ha vinculado al matrimonio, lo que hace que su nacionalidad dependa de la de su esposo. En los artículos 10, 11 y 13 se establece el derecho de la mujer al acceso sin discriminación a, respectivamente, la educación, el empleo y las actividades económicas y sociales. Este derecho recibe especial atención en el caso de la mujer de las zonas rurales, cuya particular lucha y vital contribución económica merecen, como se indica en el artículo 14, más atención en la etapa de planificación de políticas. En el artículo 15 se reconoce la plena igualdad de la mujer en materias civiles y comerciales, y se dispone que todo instrumento que tienda a limitar su capacidad jurídica al respecto “se considerará nulo”. Por último, en el artículo 16, la Convención aborda nuevamente la cuestión del matrimonio y las relaciones familiares y establece la igualdad de derechos y obligaciones de la mujer y el hombre en lo tocante a la selección del cónyuge, la paternidad, los derechos personales y la posesión de bienes.

Aparte de las cuestiones de derechos civiles, la Convención también dedica suma atención a una preocupación de importancia vital para la mujer, a saber, el derecho de procreación. En el preámbulo se dicta la pauta al afirmarse que “el papel de la mujer en la procreación no debe ser causa de discriminación”. El vínculo entre la discriminación y la función procreadora de la mujer es una cuestión que se refleja constantemente en la Convención. Por ejemplo, el artículo 5 aboga por “una comprensión adecuada de la maternidad como función social”, lo que requiere que ambos sexos compartan plenamente la responsabilidad de criar los hijos. En consecuencia, las disposiciones relativas a la protección de la maternidad y el cuidado de los hijos se proclaman como derechos esenciales y se incorporan en todas las esferas que abarca la Convención, ya traten éstas del empleo, el derecho de familiar la atención de la salud o la educación. La obligación de la sociedad se extiende a la prestación de servicios sociales, en especial servicios de guardería, que permitan a los padres combinar sus responsabilidades familiares con el trabajo y participar en la vida pública. Se recomiendan medidas especiales para la protección de la maternidad que “no se considerará discriminación” (artículo 4). Cabe destacar que la

Convención, que también establece el derecho de la mujer a decidir en cuanto a la reproducción, es el único tratado de derechos humanos que menciona la planificación de la familia. Los Estados Partes tienen la obligación de incluir en el proceso educativo asesoramiento sobre planificación de la familia (artículo 10 h) y de crear códigos sobre la familia que garanticen el derecho de las mujeres “a decidir libre y responsablemente el número de sus hijos y el intervalo entre los nacimientos y a tener acceso a la información, la educación y los medios que les permitan ejercer estos derechos” (artículo 16 e).

El tercer cometido general de la Convención es el de ampliar la interpretación del concepto de los derechos humanos mediante el reconocimiento formal del papel desempeñado por la cultura y la tradición en la limitación del ejercicio por la mujer de sus derechos fundamentales. La cultura y la tradición se manifiestan en estereotipos, hábitos y normas que originan las múltiples limitaciones jurídicas, políticas y económicas al adelanto de la mujer. Reconociendo esa relación, en el preámbulo de la Convención se destaca “que para lograr la plena igualdad entre el hombre y la mujer es necesario modificar el papel tradicional tanto del hombre como de la mujer en la sociedad y en la familia”. En consecuencia, los Estados Partes están obligados a coadyuvar a la modificación de los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres para eliminar “los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres” (artículo 5). El artículo 10 c) estipula la modificación de los libros, programas escolares y métodos de enseñanza para eliminar los conceptos estereotipados en la esfera de la educación. Por último, todas las disposiciones de la Convención que afirman la igualdad de responsabilidades de ambos sexos en la vida familiar e iguales derechos con respecto a la educación y al empleo atacan enérgicamente los patrones culturales que definen el ámbito público como un mundo masculino y la esfera doméstica como el dominio de la mujer. En suma, la Convención proporciona un marco global para hacer frente a las diversas fuerzas que han creado y mantenido la discriminación basada en el sexo.

El Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer se encarga de velar por la aplicación de la Convención. El mandato del Comité y la aplicación del tratado se definen en los artículos 17 a 30 de la Convención. El Comité está compuesto de 23 expertos “de gran prestigio moral y competencia en la esfera abarcada por la Convención”, nombrados por sus gobiernos y elegidos por los Estados Partes a título personal.

Se prevé que los Estados Partes presenten al Comité, por lo menos cada cuatro años, un informe sobre las medidas que hayan adoptado para hacer efectivas las disposiciones de la Convención. Durante su período anual de sesiones los miem-

bros del Comité examinan esos informes con los representantes de los gobiernos y consideran de consuno las esferas que requieren nuevas medidas nacionales. El Comité también hace recomendaciones de carácter general a los Estados Partes sobre aspectos relativos a la eliminación de la discriminación contra la mujer.

En nuestro país, el artículo 26 de la Constitución dominicana de 2010, refiere las relaciones internacionales y el derecho internacional de la R. Dominicana, como Estado miembro de la comunidad internacional que aplica las normas del derecho internacional, general y americano en la medida en que sus poderes públicos, como es el caso de la CEDAW, ratificada por el Congreso dominicano en septiembre de 1982. La Constitución manda aplicar las normas vigentes de convenios internacionales ratificados regirán en el ámbito interno, una vez publicados de manera oficial.

Por otro lado, el artículo 74, hablando de los principios de reglamentación e interpretación de los derechos y garantías fundamentales, reafirma el carácter vinculante de los tratados, pactos y convenciones relativos a derechos humanos, suscritos y ratificados por el Estado dominicano, cuando en el acápite 3, dice que tienen jerarquía constitucional y son de aplicación directa e inmediata por los tribunales y demás órganos del Estado.

### **Otros tratados y mecanismos internacionales importantes para las mujeres:**

- ◆ **Conferencia Mundial de Derechos Humanos, Viena, 14 a 25 de junio de 1993.** Reafirma el solemne compromiso de todos los Estados de cumplir sus obligaciones de promover el respeto universal, así como la observancia y protección de todos los derechos humanos y de las libertades fundamentales de todos, de conformidad con la Carta de las Naciones Unidas, otros instrumentos relativos a los derechos humanos y el derecho internacional. El carácter universal de esos derechos y libertades no admite dudas. En este contexto, el fortalecimiento de la cooperación internacional en la esfera de los derechos humanos es esencial para la plena realización de los propósitos de las Naciones Unidas. Los derechos humanos y las libertades fundamentales son patrimonio innato de todos los seres humanos; su promoción y protección es responsabilidad primordial de los gobiernos.
- ◆ **Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer.** La Asamblea General de la ONU, en la 85ª sesión plenaria, 20 de diciembre de 1993. Reconociendo la urgente necesidad de una aplicación universal a la mujer de los derechos y principios relativos a la igualdad, seguridad, libertad, integridad y dignidad de todos los seres humanos.

- ◆ **Convención interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer “Convención de Belém do Para”.** Adoptada en Belém do Pará, Brasil, el 9 de junio de 1994, en el vigésimo cuarto período ordinario de sesiones de la Asamblea General.
- ◆ **Estatuto De Roma de la Corte Penal Internacional.** Aprobado el 17 de julio de 1998 por la Conferencia Diplomática de Plenipotenciarios de las Naciones Unidas sobre el establecimiento de una corte penal internacional. Se instituye como una institución permanente, facultada para ejercer su jurisdicción sobre personas respecto de los crímenes más graves de trascendencia internacional, con carácter complementario de las jurisdicciones penales nacionales.
- ◆ **Protocolo Facultativo de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.** Adoptada por la Asamblea General en su resolución A/54/4 de 6 de octubre de 1999 Los Estados Partes en el presente Protocolo, por el que los Estado Parte, reconocen la competencia del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (“el Comité”) para recibir y considerar las comunicaciones presentadas por personas o grupos de personas que se hallen bajo la jurisdicción del Estado Parte y que aleguen ser víctimas de una violación por ese Estado Parte de cualquiera de los derechos enunciados en la Convención, o en nombre de esas personas o grupos de personas.

### Ley 176-07

Es importante señalar también que muchos ayuntamientos o alcaldías crearon dentro de sus estructuras espacios dirigidos a trabajar con las mujeres, en algunos casos se reduce solo al nombramiento de una o varias personas encargadas del trabajo con las mujeres, en la mayoría de los casos, enmarcadas en la estructura dedicada al trabajo social (familia, niñez, personas mayores, juventud) y en su mayoría, vinculadas al trabajo comunitario de las mujeres. El Estado Dominicano ha firmado convenios internacionales para el desarrollo y la autonomía de las mujeres dominicanas.

### De manera general, se muestra la presencia del concepto “género” en la mayoría de los artículos

A continuación, se resaltan algunas referencias en este sentido:

- ◆ 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.
- ◆ La “equidad de género” queda establecida como uno de los doce (12) principios que deben guiar la actuación municipal, pasando así de una total ausencia, a que la acción municipal esté guiada por este principio.

Título II.- El Ayuntamiento. Capítulo 1.-Competencias. Artículo 19.- Competencias Propias del Ayuntamiento, 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.

Artículo 34.- Equidad de Género en las Postulaciones a Cargos Municipales.

- ◆ El artículo 34, establece que en las propuestas para cargos electivos a nivel municipal los partidos y movimientos políticos, están en la obligación de preservar y estimular la participación de la mujer y cuando el candidato a síndico o alcalde sea un hombre, la candidata a vicesíndica o vicealcaldesa será una mujer, así como, en las candidaturas a regidor/a y sus suplentes, los partidos y movimientos políticos presentarán un 33% de las candidaturas de mujeres, mientras, en los municipios donde sólo se eligen 5 regidores todas las propuestas de candidaturas deberán contar con un mínimo de dos mujeres. Sin embargo, en las elecciones de mayo de 2010, el aumento de porcentajes en las mujeres electas, no fue significativo.

Título IX.- Planificación y gestión ambiental municipal. Capítulo 1.- Planificación municipal. Competencias. Artículo 126.- Oficinas de Planeamiento Urbano.

- ◆ El artículo 126 establece 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".
- ◆ En las disposiciones adicionales, en la parte final de la Ley 176-07. Artículo 368.-Enfoque de género. *"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 las personas*

*envejecientes”.*

Artículos 124, 126, 252.

- ◆ Plantea una coordinación necesaria entre las instancias de la administración central desconcentradas en los municipios y los gobiernos locales.
- ◆ 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. Como fue mencionado anteriormente, el cumplimiento de los acuerdos asumidos por el Estado debe traducirse en la formulación y ejecución de planes, programas y proyectos que garanticen relaciones de igualdad y equidad entre mujeres y hombres.

La Ley 176-07 sobre los Municipios y el Distrito Nacional incluye un enfoque que favorece el trabajo con las mujeres, pasando así, de la visión asistencialista, puntual y clientelista, a un enfoque generador de cambios reales en las relaciones entre hombres y mujeres.

Para lograr el adelanto de las mujeres es necesario crear estructuras capaces de tomar decisiones al interior de los gobiernos municipales, que le permitan desarrollar políticas públicas de alto impacto, y de impulsar procesos de articulación con otras instancias estatales para potenciar los recursos disponibles, tomando como referencia la presencia masiva de las mujeres en el municipio.

La equidad indispensable y necesaria para lograr la igualdad de género, es el derecho que tienen hombres y mujeres a las oportunidades que les permitan alcanzar una igualdad plena e integral. Mejora la calidad de vida y desarrollo humano en todos los planos.

La Ley 176-07, asume el compromiso y la gran responsabilidad para todos los ayuntamientos y sus autoridades.

El Ministerio de la Mujer, asume que esta ley representa oportunidades y desafíos que deberán ser enfrentados construyendo alianzas estratégicas para asegurar el correcto y adecuado cumplimiento de los avances de género en la Ley 176-07 del Distrito Nacional y los Municipios.

De acuerdo a la Ley 176-07, el ayuntamiento constituye la entidad política administrativa básica del Estado que se encuentra asentada en un territorio determinado que le es propio.

También define las bases políticas, administrativas e institucionales a los fines de poder garantizar la participación plena, democrática y sin exclusiones de los habitantes de sus demarcaciones territoriales.

La Ley 176-07, constituye una herramienta importante que permite apreciar con claridad la problemática de género desde el plano local. Posibilita las transformaciones en la gestión de los gobiernos locales, ya que los faculta a desarrollar acciones

que reflejen una mejor calidad de vida a los y las municipales de sus demarcaciones.

Para el cumplimiento de esta ley, en especial en lo concerniente a la política de género, es determinante el fortalecimiento del rol de las vicealcaldesas, quienes están facultadas de acuerdo con esta normativa para coordinar todo lo relacionado a la política de género en el gobierno municipal.

Por primera vez una ley especializada que regula los gobiernos locales contempla de manera explícita la problemática de las mujeres y en consecuencia posibilita dedicar una atención a la violencia intrafamiliar y de género y convierte este tema en una línea de trabajo obligatoria para los ayuntamientos.

### **Debilidades de la Ley 176-07**

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 las 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.

### **Segundo Tema: Reglamento para la Ley 176-07**

Es una herramienta que garantiza en los ayuntamientos la aplicación de lo que establece la Ley 176-07, respecto a incorporar el género.

El Ministerio de la Mujer, cumpliendo con su rol rector de las políticas de género y su compromiso con las mujeres, presenta esta propuesta de reglamento para continuar avanzando hacia la igualdad plena y real entre hombres y mujeres.

El objetivo de este Reglamento es lograr que en cada gobierno municipal, se les asignen a las vicealcaldesas los fondos que contempla la Ley 176-97 para poner a operar la Oficina de Equidad de Género y Desarrollo en los ayuntamientos, a fin de lograr que la transversalización de género esté presente en la planificación municipal.

Esta propuesta es un punto de partida para que las mujeres municipalistas cuenten con una herramienta de trabajo, para su discusión y enriquecimiento.

La idea es que cada ayuntamiento, cada sala capitular la ponga en su agenda, la discuta y posteriormente la convierta en resolución, con la flexibilidad de que cada cabildo la adecua a sus circunstancias, sus recursos, sus capacidades instaladas, su potencial de desarrollo y su compromiso real con

las mujeres.

Para lo que será necesario:

- ◆ El diseño de un reglamento que viabilice la aplicación efectiva de la Ley 176-07 en lo relativo a las políticas de género.
- ◆ El establecimiento de las oficinas de género en los gobiernos municipales, conforme el mandato de la Ley 176-07.
- ◆ El Desarrollo de un programa sobre auditoria de género en los municipios que permita construir desde lo interno de la estructura del gobierno municipal los planes y presupuestos inclusivos de género.

En grupos y a partir de matrices en las que se resaltarán los aspectos de género, los/as participantes, harán una propuesta de reglamento, acorde con las necesidades de su Alcaldía y apoyándose en el realizado por el Ministerio de la Mujer y el Programa de Iniciativas Locales de la Sociedad Civil –PRIL–.

### Evaluación del Cuarto Taller

Cada participante contestará en la hoja de evaluación presentada:

- ◆ ¿Qué es lo que más le gustó?
- ◆ ¿Qué es lo que menos le gustó?
- ◆ ¿Qué sugerencias tiene?

### 2.3.5 Quinto taller: Líneas de acción y herramientas para la inclusión de la perspectiva de género en el quehacer municipal dominicano<sup>35</sup>

#### Contenidos:

- Organización interna y fortalecimiento institucional del gobierno local
- Plan Estratégico Municipal
- Agenda de Género
- Política Municipal de Género
- Plan de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres

#### Quinto taller

TEMA	OBJETIVOS	CONTENIDOS	ACCIONES
Organización interna y fortalecimiento institucional del gobierno local	Introducir al conocimiento de las herramientas municipales de género	Manejo del enfoque de género al interno del gobierno local	Exposición informativa
Segundo tema: Herramientas de inclusión del género en lo municipal	Identificar las herramientas necesarias para apoyar la transversalización de género en lo municipal	- Plan Estratégico Municipal - Agenda de Género - Política Municipal de Género - Plan de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres	Trabajo en grupos: cada grupo trabajará con una herramienta diferente desarrollando el proceso de su aplicación desde su Alcaldía, de acuerdo a las necesidades de su municipio

#### Primer tema: **Organización interna y fortalecimiento institucional del gobierno local**

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.

<sup>35</sup> Tomado de la Guía Práctica para la Inclusión de la Perspectiva de Género en la Acción Local, realizada por: Alice Auradou; Juan Castillo y María de Jesús (Susi) Pola, para Solidaridad, con el apoyo financiero de DEMUCA, en 2007.

Aspiran ser aplicables en cualquier ayuntamiento, usándose como una caja de herramientas, escogiendo los componentes más convenientes en el momento determinado.

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

Para eso, existen tres (3) puntos claves. No solamente alcanzar una paridad hombres / mujeres en los puestos ocupados, si no también hacer los esfuerzos para romper con los esquemas tradicionales de la división sexual del trabajo. Esto se puede expresar a través de una distribución más moderna de los puestos a lo interno del ayuntamiento, a través de una gestión de recursos humanos que tome en cuenta el enfoque de género. Además de ser más justo, se apegaría más a los principios enunciados en la ley de Carrera Administrativa.

En este sentido, es necesario:

1. Balancear los puestos rompiendo con los esquemas tradicionales, es decir que también a los hombres les pueden ser delegados 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. Además de establecer criterios y condiciones de igualdad salarial, independientemente de la persona, del partido político de pertenencia o de su sexo, pero tomando en cuenta como primer criterio la función desempeñada y asumida real y efectivamente. Por ejemplo; mismo salario para los/as encargados/as de área o departamento o unidad.
3. Finalmente, balancear los puestos de responsabilidad entre hombres y mujeres. Las mujeres también 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.

Para que los esfuerzos realizados en cuanto a aproximaciones de la integración del enfoque de género en el quehacer municipal se concreten y mantengan, 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: Consejo para la Reforma del Estado (CONARE), M. Mujer 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 o Alcaldía 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*<sup>36</sup> 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/a). 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 Género<sup>37</sup>.

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 inter-relacionamiento 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.

## Segundo tema: Herramientas de inclusión del género en lo municipal

### 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, muy pocos formularon un enfoque de género municipal,

<sup>36</sup> 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”.

<sup>37</sup> En algunos países, se crea una Comisión Municipal de la Mujer, conformada por estas instancias y con la participación una representación de las regidoras.

que implicara un análisis situacional profundo, diferenciado por sexo, y con una 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 Género<sup>38</sup>. 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 ayuntamiento.

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 bien estar 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.

---

<sup>38</sup> Auradou, Alice. Octubre 2007. Género en el Desarrollo Local: reseña de una experiencia dominicana, Villa González. PROGRESSIO-Fundación Solidaridad.

<b>PLAN ESTRATÉGICO DE DESARROLLO MUNICIPAL</b>	
¿Qué es?	Es un instrumento que sirve para definir el futuro deseable y posible que quieren alcanzar los/as actores/as claves de un municipio. Este modelo de planificación implica la participación y el consenso de los/as 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 plazo 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 pernearse cada área o temática abordada. La participación social en su formulación es otro fuerte de este instrumento.
¿Para qué 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 eso, 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"> <li>• Fase I. Preparación, motivación y elaboración Prediagnóstico.</li> <li>• Fase II. Diagnóstico: Análisis interno – análisis externo.</li> <li>• Fase III. Formulación: Escenarios de Desarrollo, Visión de municipio deseado, Líneas estratégicas, Planes, Programas y Proyectos.</li> <li>• Fase IV. Implementación y Monitoreo.</li> <li>• Fase V. Evaluación.</li> </ul>
¿Cuáles son las herramientas claves?	Mapeo de actores.
¿Cuánto tiempo lleva?	El proceso completo puede llevar un (1) año o más.

Sin embargo, que un municipio se dote de tal 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 Oportunidad Municipal. Más bien, es lo recomendable, siempre cuando estos instrumentos se vayan cruzando y creando sinergias.

### **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**.

<b>POLÍTICA MUNICIPAL DE GÉNERO</b>	
¿Qué es?	Es un enfoque que recoge el conjunto de decisiones, acciones y prácticas de un Ayuntamiento como gobierno local para asegurar condiciones justas y tratos en igualdad de los hombres y 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 entre los sexos identificadas. 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.
¿Cuáles son las herramientas claves?	Matriz de Plan Operativo. Cronograma.
¿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.

<b>PLAN DE IGUALDADES DE OPORTUNIDADES MUNICIPAL</b>	
¿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 en ello 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 por ciento de su propio presupuesto para su puesta en marcha, seguimiento, monitoreo y evaluación.
¿Para que 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.
¿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.
¿Cómo se hace?	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. <b>Estas áreas o ámbitos de actuación pueden ser los siguientes<sup>39</sup>:</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Sensibilización</li> <li>2. Difusión e Información</li> <li>3. Violencia de género</li> <li>4. Formación y Empleo</li> <li>5. Conciliación de la vida laboral y familiar</li> <li>6. Participación organizaciones</li> <li>7. Participación en la vida social y política</li> <li>8. Educación, cultura y deporte</li> <li>9. Salud</li> <li>10. Servicios Sociales</li> <li>11. Urbanismo y vivienda</li> <li>12. Ayuntamiento</li> </ol> <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 principios<sup>40</sup>: 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.
¿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.

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

40 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.

## Principales principios de fundamento del Plan:

(Antes de comenzar, hacer la diferencia conceptual entre política/planificación y plan municipal con perspectiva de género)

- ◆ **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.

Trabajo en grupos: cada grupo trabajará con una herramienta diferente desarrollando el proceso de su aplicación desde su Alcaldía, de acuerdo a las necesidades de su municipio.

### **Evaluación del Quinto Taller**

Cada participante contestará en la hoja de evaluación presentada:

- ◆ ¿Qué es lo que más le gustó?
- ◆ ¿Qué es lo que menos le gustó?
- ◆ ¿Qué sugerencias tiene?

## 2.3.6 Sexto taller: Presupuesto Municipal con Enfoque de Género

### Sexto taller

TEMA	OBJETIVOS	CONTENIDOS	ACCIONES
Presupuesto Municipal con Enfoque de Género	Conocer el manejo de los ingresos y los gastos, desde una perspectiva de género	Disposiciones en la Ley 176-07	Exposición y participación Realización de un ejercicio en trabajo de grupos
Ejecución, monitoreo y evaluación de la acción emprendida	Conocer como medir el impacto de las actuaciones públicas locales mediante un análisis de sus resultados	Ejecución Monitoreo y Evaluación: fases	Exposición y ejercicio en grupos: evaluar una política con perspectiva de género, aplicada en el Ayuntamiento

### Primer Tema: Presupuesto Municipal con Enfoque de Género

La “experiencia pionera” en término 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 género<sup>41</sup>”.

“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 existentes<sup>42</sup>”.

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

42 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.

<b>PRESUPUESTO MUNICIPAL CON ENFOQUE DE GÉNERO</b>	
¿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 basa 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"> <li>• Equilibra los ingresos procedentes de los impuestos y los gastos previstos para el ejercicio siguiente.</li> <li>• Refleja las prioridades socioeconómicas del Gobierno Local. Es el instrumento económico más eficaz con el que cuenta para llevarlas a efecto.</li> <li>• Deja en evidencia el “precio” de algunas políticas, lo que es importante para visibilizar a las mujeres.</li> <li>• Influye en el curso de la vida diaria (trabajo, tipo de sanidad, de vivienda, educación, etc.).</li> </ul>
¿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 Igualdades de Oportunidades Municipal, su implementación se debe reflejar que beneficia a hombres y a mujeres. 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?	Presupuesto y formatos de ejecución presupuestaria.
¿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.

### 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 favorecer<sup>43</sup>”. En este sentido, es de suma importancia apegarse 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 manera<sup>44</sup>:

- ◆ 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 en el manejo presupuestario 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 re-estructuración 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 sólo las partidas generales<sup>45</sup>.

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

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

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

45 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.

## Segundo Tema: Ejecución, monitoreo y evaluación de la acción emprendida

### ✓ ¿Qué es?

La evaluación persigue mejorar la acción gubernamental, y 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.

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.

### ✓ ¿Para que es?

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.<sup>46</sup>

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 que se acompaña en 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?

Se establecen diferentes tipos de evaluación según el momento en que se realizan:

1. Inicial.
2. Intermedia o de Ejecución.

<sup>46</sup> Datos tomados de II Plan Municipal de igualdad de oportunidades para las mujeres. 1997-2001, Ayuntamiento de la Ciudad de Granada, España.

3. Posterior o de Impacto.

## 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 el Ministerio de la Mujer, OPM, OMM y con asociaciones y personas claves. Tras este período 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 o indicadores de entrada 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 y 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 realizando 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 (en) cada periodo determinado, con el propósito de no alejarse de los objetivos definidos.

### Evaluación del Sexto Taller

Cada participante contestará en la hoja de evaluación presentada:

- Qué es lo que más le gustó?
- Qué es lo que menos le gustó?
- Qué sugerencias tiene?

---

# BIBLIOGRAFÍA

---

ACOSTA DÍAZ, Felix (1997). *Los Estudios sobre la Jefatura de Hogar y Pobreza en México y América Latina*, en: Alatorre, Javier. *Las Mujeres en la Pobreza*. Comité Coordinador de GIMTRAP, México. (En: [http://www.globaljusticecenter.org/ponencias2005/garcia\\_vences\\_esp.htm](http://www.globaljusticecenter.org/ponencias2005/garcia_vences_esp.htm))

---

ARREGUI, María Victoria. 2007. *Manual de Capacitación para la Igualdad y la Equidad de Género*. Producido por la Dirección de Comunicaciones del Ministerio de la Mujer. Impreso en Editora de Colores. Santo Domingo, República Dominicana.

---

ATTALI, Jacques y Comisión. (2010). República Dominicana 2010-2020. *Informe de la Comisión Internacional para el Desarrollo Estratégico de la República Dominicana*. ATTALI & Associés, Pepe Abreu, Rosa Rita Alvarez, Cyrille Arnould, Carlos Asilis, José Luis Corripio, Mathilde Lemoine, Jeffrey Owens, Mario Pezzini, Eduardo Jorge Prats, Marc Stubbe, Ian Whitman. (El lenguaje se mantiene sexista porque es una cita).

---

AURADOU, Alice; CASTILLO, POLA Z., María J. (2007) *Guía Práctica para la Inclusión de la Perspectiva de Género en la Acción Local República Dominicana*. Fundación Solidaridad, Con el apoyo de la Fundación DEMUCA.

---

AURADOU, Alice. (2007). *Género en el Desarrollo Local: reseña de una experiencia dominicana*, Villa González. PROGRESSIO-Fundación Solidaridad.

---

BALBUENA PALACIOS, Patricia; Coordinadora. (2006). *Guía práctica para incorporar el enfoque de género en la planificación participativa*, Publicación auspiciada por UNIFEM Región Andina y Programa de Voluntarios de las Naciones Unidas. [http://www.mesadeconcertacion.org.pe/documentos/general/gen\\_00781.pdf](http://www.mesadeconcertacion.org.pe/documentos/general/gen_00781.pdf)

---

Banco Central de la República Dominicana. Página web [http://www.bancentral.gov.do/Base\\_Legal.asp](http://www.bancentral.gov.do/Base_Legal.asp)

---

CEPAL. (2003). *Anuario Estadístico de América Latina y El Caribe*. <http://www.eclac.org/cgibin>

---

Código Penal Dominicano. Artículo 333-2 El acoso sexual además, está tipificado en el en el artículo 333-2

---

Comité de América Latina y el Caribe para la Defensa de los Derechos Humanos de la Mujer, CLADEM Rep. Dominicana. (2010). *Informe Alterno al Comité de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales (CESCR) de las Naciones Unidas*. (En ocasión de presentar el Estado de la R. Dominicana su Informe No.3 al Comité, en Ginebra, Suiza, en el mes de septiembre).

---

Declaración de Bogotá de la Segunda Conferencia Internacional Ciudades Seguras para Mujeres y Niñas, el 24 de Noviembre 2004. <http://www.gloobal.net/iepala/gloobal/hoy/index.php?id=1340&canal=Preonencias&ghoy=0006&secciontxt=3>

---

GUERRERO, Elizabeth; RÍOS, Marcela. *Guía de Transversalización del Enfoque de Género en los Instrumentos de Gestión a Nivel Regional y Municipal*. (Investigadoras de Hexagrama Consultoras y del PNUD, Servicio Nacional de la Mujer). Santiago de Chile. Chile

---

INMUJERES. 2007. **Glosario de género**. Impreso en México. ([http://www.chiledeportes.gov.cl/pdfs/enfoque\\_genero\\_2010/glosario\\_de\\_genero.pdf](http://www.chiledeportes.gov.cl/pdfs/enfoque_genero_2010/glosario_de_genero.pdf))

---

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.*

---

MINISTERIO DE LA MUJER. Plan Nacional de Igualdad y Equidad de Género 2007-2017 PLANEG II. Impreso en AZ c por A, Santo Domingo, República Dominicana.

---

Página OIT, <http://www.ilo.org/public/spanish/gender.htm>

---

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>.

---

ROSSI, Emilia. 2010. *Presupuestos Sensibles al Género: La Experiencia de Republica Dominicana*. Para el Centro Montalvo, Santo Domingo.

---

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

---

VALDÉS E., Teresa y FRITZ H. Heidi. 2005. *Desarrollo e implementación de una estrategia de Transversalización institucionalización de Género en PNUD. Diagnóstico institucional de género*. Área de Estudios de Género, FLACSO-Chile

---



---

# GLOSARIO

---



# A

- **Acceso a los recursos:** Son disposiciones legales e institucionales que se implementan para beneficiar a determinados grupos sociales como titulares de derechos de propiedad sobre los recursos socialmente productivos.
- **Acceso y control de los recursos:** Hace referencia a la dinámica de poder que se produce entre el reconocimiento formal de derechos de propiedad sobre los recursos socialmente productivos y el ejercicio de los mismos.
- **Acción afirmativa:** Es el conjunto de medidas de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad de hecho entre hombres y mujeres, a fin de corregir la distribución desigual de oportunidades y beneficios en una sociedad determinada.
- **Análisis de género:** Herramienta teórico metodológica que permite el examen sistemático de las prácticas que desempeñan las mujeres y los hombres en un determinado contexto económico, político, social o cultural.
- **Auditoría de género:** herramienta para el control y monitoreo de los proyectos y acciones públicas y al mismo tiempo, un mecanismo de promoción y aprendizaje institucional sobre la forma como se debe incorporar la perspectiva de género en los ámbitos laboral y organizacional.

# C

- **Ciudadanía:** Conjunto de derechos y deberes que hacen de cada persona, miembro de la comunidad política, estableciendo la calidad del vínculo que tienen con el Estado.
- **Construcción social del género:** Definición de las características y los atributos que son reconocidos socialmente como femeninos y masculinos, así como el valor que se les asigna en una determinada sociedad.
- **Cuota afirmativa legal:** las cuotas de participación política de las mujeres, son uno de los mecanismos de acción afirmativa más recientes que se han articulado jurídica y políticamente para tratar de romper con la hegemonía masculina en la política y en los procesos de toma de decisión.

# D

- **Datos o estadísticas desagregadas por sexo:** comprende aquellas fuentes de información que, desde el propio diseño conceptual y a través de todas las fases del proceso de construcción de datos cuantitativos, persiguen captar la especificidad de la situación de las mujeres con respecto a los hombres.

- **Desarrollo con enfoque de género:** Desarrollo se define como el proceso económico, social y político que permite satisfacer todas las necesidades de las personas y desde una perspectiva de género, supone el análisis de las estructuras sociales, así como los procesos y relaciones que producen e incrementan una posición de desventaja de las mujeres en la sociedad.

## E

- **Empoderamiento:** El uso de este término en español, ha sido fuertemente criticado ya que es un neologismo de origen inglés, empowerment, equivalente a “poderío” o “potenciación”, cuya idea es “ganar poder”.
- **Enfoque o perspectiva de género:** Hace alusión a una herramienta conceptual que busca mostrar que las diferencias entre mujeres y hombres se dan no solo por su determinación biológica, sino también por las diferencias culturales asignadas a las personas. Este enfoque o perspectiva, permite entender que la vida de mujeres y hombres puede modificarse, en la medida que no está “naturalmente” determinada, si no que es mayormente fruto de la cultura.
- **Equidad de género:** Se refiere a la justicia en la distribución de beneficios y responsabilidades, teniendo en cuenta las diferencias y las desventajas entre los hombres y las mujeres. Busca erradicar las desigualdades entre hombres y mujeres.
- **Estrategia:** Técnica y conjunto de actividades destinadas a conseguir un objetivo.

## G

- **Género:** Categoría que analiza como se definen, representan y simbolizan las diferencias sexuales en una determinada sociedad. Es una construcción cultural que aprendemos como natural a través de la familia, la escuela, la religión y abarca relaciones, valoraciones, comportamientos, actitudes, roles, posiciones, tareas y demás características que definen lo femenino y lo masculino en una sociedad y momento histórico determinado

## I

- **Igualdad de oportunidades:** Son las ocasiones que tienen hombres y mujeres para ejercer plenamente sus derechos, para acceder, usar y beneficiarse de los recursos y para contribuir al desarrollo de su sociedad. Plantea un tratamiento no discriminatorio hacia las mujeres ante la ley, la sociedad y la familia.

- **Inequidad:** Término utilizado en la perspectiva de género para referirse a las oportunidades entre, mujeres y hombres.

## J

**Jefatura femenina:** El concepto de jefatura de hogar femenina es útil para identificar, dentro de los hogares a mujeres como jefes, (aquellos en los que la ausencia de la pareja masculina obliga a las mujeres a hacerse cargo totalmente de la manutención del hogar) (Acosta, 1997:95) La jefatura de hogar femenina implica: manutención, educación y búsqueda de todo tipo de satisfactores a todas las necesidades de la familia. Se entiende que esta es una jefatura declarada, donde la mujer es la única que toma decisiones, pero debe enfrentarse a las limitaciones que se le presenten en su entorno económico y social.

## M

- **Mainstreaming de género:** Es la organización (la reorganización), la mejora, el desarrollo y la evaluación de los procesos políticos, de modo 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.

## T

- **Transversalización:** Transversalizar la perspectiva de género es el proceso de valorar las implicaciones que tiene para los hombres y para las mujeres cualquier acción que se planifique, ya se trate de legislación, políticas o programas, en todas las áreas y en todos los niveles. Es una estrategia para conseguir que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, al igual que las de los hombres, sean parte integrante en la elaboración, puesta en marcha, control y evaluación de las políticas y de los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, de manera que las mujeres y los hombres puedan beneficiarse de ellos igualmente y no se perpetúe la desigualdad. El objetivo final de la integración es conseguir la igualdad de los géneros.



MINISTERIO DE LA MUJER

¡Trabajando por la Igualdad y la Equidad!

Programa MAG

**PROGRESSIO**

CAMBIANDO MENTES • CAMBIANDO VIDAS



Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad  
de Género y el Empoderamiento de las Mujeres

