

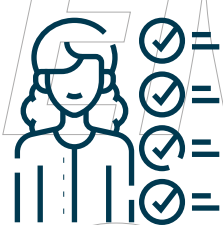
GENERO

GOBIERNOS

**DIAGNÓSTICO DEL ENFOQUE DE GÉNERO
EN LA PLANIFICACIÓN MUNICIPAL**

AYUNTAMIENTO DE

SANTIAGO



GENERO Y

GOBIERNOS

**Diagnóstico del
Enfoque de Género en la
Planificación Municipal
AYUNTAMIENTO DE
SANTIAGO**





Avenida Francia, No. 40, Santiago de los Caballeros, República Dominicana
Teléfono: 809-971-5400 - Correo electrónico: fs@solidaridad.do
Página web: www.solidaridad.do

Diagnóstico del Enfoque de Género en la Planificación Municipal AYUNTAMIENTO DE SANTIAGO

Consultora

Ángela Malagón

Revisión

Juan Castillo

Katia Lambis

Esta publicación se realiza en el marco del proyecto **“Género y Gobiernos Locales en la República Dominicana”** que se implementa con el apoyo del Ministerio de la Mujer y el financiamiento del Fondo Canadiense para Iniciativas Locales, FCIL.

El contenido de esta publicación es responsabilidad exclusiva de Fundación Solidaridad.

Santiago de los Caballeros, República Dominicana.
Febrero 2025

CONTENIDO

PRESENTACION	4
I. INTRODUCCIÓN	6
1.1 Importancia del enfoque de género en la planificación municipal	7
1.2 Objetivos de la consultoría	9
1.3 Alcance de la consultoría	9
1.4 Metodología	10
II. MARCO CONCEPTUAL Y TEÓRICO	12
2.1 El enfoque de género en la escala internacional	12
2.2 Guías y manuales orientados al enfoque de género en América Latina y El Caribe	17
2.3 El enfoque de género en la escala nacional	19
2.4 Desigualdades de género en la República Dominicana y en la planificación del desarrollo municipal	24
III. ANÁLISIS DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN LA PLANIFICACIÓN MUNICIPAL EN LOS AYUNTAMIENTOS OBJETO DE ESTE ESTUDIO	25
3.1 Hallazgos acerca de la percepción de la realidad de género en los municipios objeto de este estudio	27
3.2 Hallazgos acerca del enfoque de género en la dimensión política y administrativa	28
3.3 Hallazgos acerca del enfoque de género en la planificación en la planificación municipal	29
3.4 Sugerencias y propuestas para fortalecer el enfoque de género en la planificación municipal: ideas generales a partir de los hallazgos en los ayuntamientos objeto de este estudio	32
IV. ENFOQUE DE GÉNERO EN LA PLANIFICACIÓN MUNICIPAL DEL DESARROLLO EN EL AYUNTAMIENTO DE SANTIAGO	39
4.1 Percepción de la realidad de género en el municipio de Santiago	40
4.2 Enfoque de género en la planificación municipal en el Ayuntamiento de Santiago	42
V. CONCLUSIONES	44
VI. RECOMENDACIONES	45
DOCUMENTOS CONSULTADOS	51

Presentación

La equidad de género es un principio fundamental para el desarrollo sostenible y la justicia social en cualquier sociedad. En este contexto, el presente diagnóstico sobre el Enfoque de Género en la Planificación Municipal en el **Ayuntamiento de Santiago** busca analizar el grado de inclusión de la perspectiva de género en la gestión municipal, así como identificar oportunidades de mejora y formular recomendaciones concretas para fortalecer la transversalización del género en los procesos de planificación y desarrollo local.

Este estudio forma parte del proyecto “*Género y Gobiernos Locales en la República Dominicana*”, implementado por la Fundación Solidaridad con el apoyo del Ministerio de la Mujer y el financiamiento del Fondo Canadiense para Iniciativas Locales, FCIL. La iniciativa busca contribuir al fortalecimiento de la equidad de género en el ámbito municipal, en línea con los compromisos nacionales e internacionales en materia de igualdad, promoviendo la participación equitativa de hombres y mujeres en la toma de decisiones y en la gestión del desarrollo local.

A lo largo del documento, se analiza la importancia del enfoque de género en la planificación municipal, considerando su relevancia para mejorar la calidad de vida de las personas y garantizar un desarrollo equitativo e inclusivo. En la República Dominicana, la cultura machista ha perpetuado desigualdades en la participación política, el acceso a recursos económicos y la distribución de responsabilidades familiares y laborales. Esta realidad afecta directamente la planificación municipal, ya que limita la capacidad de diseñar políticas inclusivas que respondan a las necesidades diferenciadas de hombres y mujeres.

El diagnóstico se desarrolló a partir de una metodología mixta, que combinó la revisión documental, el análisis de marcos normativos y la realización de entrevistas en profundidad con actores clave en el **Ayuntamiento de Santiago**. Se evaluó la presencia del enfoque de género en la planificación municipal mediante el análisis del Plan Municipal de Desarrollo (PMD) y otros instrumentos de gestión, así como la percepción de los actores locales sobre la equidad de género en la administración municipal.

Los hallazgos evidencian que, si bien existen avances normativos y algunas iniciativas locales orientadas a la equidad de género, persisten brechas significativas en la inclusión efectiva de la perspectiva de género en la planificación y gestión municipal. Se identificó que la participación de las mujeres en espacios de toma de decisiones sigue siendo limitada y que los planes municipales carecen de un enfoque claro para abordar las desigualdades de género de manera estructural.

Para abordar estas brechas, el informe presenta una serie de recomendaciones y estrategias de acción, entre las que se incluyen el fortalecimiento de la capacidad institucional mediante la creación y consolidación de unidades de género en los ayuntamientos con estructura organizativa

y presupuesto definido. Asimismo, se destaca la importancia de la capacitación y sensibilización de funcionarios municipales, comunidad y actores clave sobre equidad de género y su impacto en el desarrollo local, así como la promoción de una participación equitativa de hombres y mujeres en consejos de desarrollo municipal y otros espacios de decisión.

Por otro lado, el informe enfatiza la necesidad de incorporar el monitoreo y la evaluación con perspectiva de género a través de indicadores específicos en los planes municipales. También se recomienda la asignación presupuestaria con enfoque de género para garantizar recursos destinados a reducir brechas de equidad. Finalmente, se resalta la importancia de fomentar alianzas interinstitucionales y comunitarias que impulsen la colaboración entre el Ayuntamiento, el Ministerio de la Mujer, organizaciones de la sociedad civil y el sector privado.

La implementación de estas estrategias permitirá avanzar en la inclusión efectiva del enfoque de género en la planificación municipal, contribuyendo al cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), en particular el ODS 5 sobre Igualdad de Género. Además, fortalecerá la gestión municipal al aprovechar el potencial de toda la población, promoviendo un desarrollo local más equitativo, participativo y sostenible.

En resumen, el presente estudio ha resaltado avances notables en la incorporación del enfoque de género en la planificación municipal de Santiago. La creciente visibilidad del tema, el aumento del liderazgo femenino y el compromiso institucional evidenciado en la creación de unidades de género y la firma de convenios estratégicos, marcan un progreso significativo. Además, el marco normativo favorable y las iniciativas de sensibilización y participación comunitaria existentes son cimientos para la construcción de una sociedad más justa e inclusiva.

Por lo tanto, este diagnóstico representa un esfuerzo significativo para comprender la situación del enfoque de género en la planificación municipal en Santiago y sienta las bases para la definición de políticas y acciones concretas en favor de la igualdad. Se espera que los hallazgos y recomendaciones aquí presentados sirvan de insumo para que el Ayuntamiento de **Santiago de los Caballeros** y otros municipios del país fortalezcan su compromiso con la equidad de género y la construcción de una sociedad más justa e inclusiva.

Juan Castillo
Director Ejecutivo
Fundación Solidaridad

I. Introducción

El proyecto “Género y Gobiernos Locales en la República Dominicana”, implementado por la Fundación Solidaridad con el apoyo del Ministerio de la Mujer de la República Dominicana, y el financiamiento Fondo Canadiense para Iniciativas Locales (FCIL), se orientó al conocimiento de la realidad de 6 municipios dominicanos en materia de equidad de género, para que, a partir de los hallazgos obtenidos, fuera posible identificar acciones y sugerencias para promover la equidad de género en los procesos de planificación y gestión del desarrollo en los gobiernos locales mediante el fortalecimiento de políticas y prácticas inclusivas.

Esta iniciativa tuvo su origen en el Plan Nacional de Equidad de Género (PLANEG III), documento que traza la política pública de género y que es de carácter nacional, así como en otros marcos de políticas públicas que fomentan la participación equitativa de las mujeres en la toma de decisiones y la gestión municipal.

En este contexto, bajo la premisa de que la planificación municipal es un proceso de vital importancia para eficientizar la gestión del desarrollo local, y en orden de conseguir los resultados esperados en esta consultoría, se hacía necesaria la realización de un diagnóstico orientado a estudiar la aplicación del enfoque de género en los procesos propios de la planificación municipal, a través de la revisión del Plan Municipal de Desarrollo de cada gobierno local, a fin de identificar fortalezas, debilidades y áreas de mejora en la formulación e implementación de políticas de género en el ejercicio de la planificación.

Para estos fines, las entidades contratantes consideraron aplicar este diagnóstico a una muestra de 6 municipios de importancia en el país, como son Santiago, Sabana Iglesia, Villa González, Puerto Plata, Jarabacoa y Quisqueya. Los 4 primeros pertenecen a la Región Cibao Norte del país, representando las provincias Santiago y Puerto Plata; mientras que los otros dos corresponden a las provincias La Vega y San Pedro de Macorís, respectivamente. Los seis municipios seleccionados representan una dinámica social y económica de importancia para el país, tanto a nivel agrícola y de recursos naturales, como en los ámbitos turístico; industrial, comercial y de servicios; y el municipio de Quisqueya, que presenta una economía de transición de la industria azucarera a la actividad comercial y de zona franca.

El presente informe contiene los resultados del análisis del enfoque de género en la planificación municipal del **Ayuntamiento de Santiago**, con el objetivo de realizar propuestas concretas de avances en este campo a partir de los hallazgos dicho diagnóstico. Los resultados se presentan de manera particular para este gobierno local, de cara a ofrecer sugerencias y propuestas que atiendan a sus realidades específicas.

1.1 Importancia del enfoque de género en la planificación municipal

En el caso de la República Dominicana, la mujer ha sido objeto de discriminación en todos los ámbitos de la vida, especialmente en aspectos como social, laboral, familiar y político, esta situación amparada en una cultura caracterizada por patrones machistas profundamente arraigados, los cuales, transmitidos de generación en generación, se ponen de manifiesto en todos los ámbitos de la dinámica social, política, familiar y económica-productiva, así como en todos los estratos socioeconómicos del país.

Esta cultura machista afecta incluso los procesos de planificación municipal en tanto limita la capacidad de diseñar políticas inclusivas y equitativas entre hombres y mujeres, puesto que es una problemática que no se encuentra en el imaginario colectivo, pero tampoco en los ámbitos de toma de decisiones, tradicionalmente caracterizados por una falta de perspectiva de equidad, empezando por el hecho de que la mujer suele estar subrepresentada en los espacios de liderazgo, tanto en el ámbito público como privado.

Otra consecuencia de esta cultura es el hecho de que las necesidades diferenciadas de las mujeres y niñas son ignoradas o minimizadas, generando un enfoque sesgado del análisis de la realidad de los grupos sociales privilegiando las prioridades del varón. Como resultado de esto, las políticas públicas resultantes de los procesos participativos y de toma de decisiones en estos temas tienden a reproducir los roles de género tradicionales y, por lo tanto, a perpetuar las desigualdades que, en una cultura machista tradicionalista, someten a las mujeres a situaciones injustas, a sobrecarga de responsabilidades, a situaciones de violencia de diversa índole que limitan su autovaloración, dificultan su autonomía y disminuyen su autodeterminación.

Asimismo, el sistema económico y productivo capitalista imperante en el país no considera la doble carga de trabajo de las mujeres, responsables tanto de sus labores productivas como del trabajo doméstico, de dirección del destino familiar y del cuidado y crianza de los hijos, situación que perpetúa su exclusión y, en muchos casos, su autoexclusión en beneficio del bienestar familiar.

El enfoque de género se refiere al abordaje del análisis de la realidad diferenciada desde las relaciones entre los géneros masculino y femenino, las cuales son asimétricas en tanto las personas de estos grupos poblacionales son diferentes en condiciones biológicas y culturales, por lo que las condiciones de vida les afectan de manera desigual. Pero, el enfoque de género va más allá del análisis de la realidad a la definición de una estrategia que busque reducir las desigualdades entre hombre y mujeres en todos los ámbitos del desarrollo humano, personal y municipal, a partir de la identificación de las desigualdades, la promoción de la igualdad de oportunidades, eliminación de la discriminación por razón de género, y la toma de decisiones para la promoción de la igualdad de género.

Asimismo, el enfoque de género considera que, si bien existen estas diferencias naturales, tanto los hombres como las mujeres son iguales en dignidad y en derechos, por lo que deben disfrutar de igualdad de oportunidades para el desarrollo. En este sentido, la planificación del desarrollo, tanto a escala local como nacional, debe orientarse a garantizar que exista equidad en las políticas públicas, de

manera que se analice la realidad considerando estas desigualdades para tomar decisiones que garanticen la equidad en las condiciones de vida digna tanto de hombres como de mujeres.

Incluir el enfoque de género en los procesos propios de la planificación municipal equivale a la identificación de las situaciones de desigualdad entre hombres y mujeres en la dinámica social, familiar, laboral, productiva, económica con el objetivo de tomar decisiones, definir políticas públicas municipales, y promover la implementación de proyectos que, considerando estas desigualdades naturales, generen un impacto diferenciado en ambos grupos poblacionales con el objetivo de generar equidad en materia de derechos y en condiciones de justicia.

Llevar a cabo un proceso de planificación del desarrollo municipal con enfoque de género es reconocer que las necesidades, roles y responsabilidades de hombres y mujeres son diferentes debido a factores culturales, económicos y sociales, y que, identificar y superar dichas desigualdades estructurales que limitan el acceso a recursos, servicios y oportunidades, impulsa el desarrollo de los municipios y permitiría realizar una gestión más eficiente del mismo. Esto permitiría, además, diseñar políticas que efectivamente inciden en la reducción de brechas específicas, como es el acceso de las mujeres a mejores oportunidades de liderazgo, empleo, salud y progreso.

Otras ventajas de incluir el enfoque de género en la planificación municipal es garantizar que el país avance en el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, específicamente el ODS 5, orientado a la igualdad de género, por lo que sería una oportunidad para la territorialización de una política pública de alcance internacional y de la cual el país es signatario. Asimismo, se cumpliría también con los mandatos propios del marco legal dominicano, como se analizará más adelante, y de tratados internacionales de derechos humanos e igualdad de género.

Finalmente, la inclusión equitativa de mujeres y hombres y de las perspectivas de género en la planificación municipal impulsa el aprovechamiento del potencial de desarrollo del municipio al aprovechar plenamente el talento y las ideas de toda la población, generando así cambios estructurales que potenciarán el desarrollo en condiciones de igualdad. Por tanto, incorporar este enfoque, no es solo un acto de justicia social, sino una estrategia inteligente para la promoción de un desarrollo local más equitativo, participativo y sostenible.

1.2 Objetivos de la consultoría

La realización de este diagnóstico se orientó a partir de los siguientes objetivos:

- **Objetivo General:**

Identificar y evaluar la existencia y nivel de aplicación del enfoque de género en la gestión municipal dominicana a partir del estudio específico en los 6 ayuntamientos del país: Santiago, Puerto Plata, Sabana Iglesia, Villa González, Jarabacoa y Quisqueya.

- **Objetivos específicos:**

- a. Identificar y evaluar la existencia y nivel de aplicación del enfoque de género en los instrumentos de planificación municipal en cada uno de los ayuntamientos objeto de estudio, tales como el Plan Municipal de Desarrollo (PMD), el Plan Operativo Anual (POA) Municipal y otros.
- b. Analizar la visibilidad del enfoque de género en la planificación municipal en áreas directamente relacionadas con la planificación, tales como finanzas y otras.
- c. Formular recomendaciones para fortalecer el enfoque de género en la planificación municipal y en el diseño de políticas de género más inclusivas y efectivas por parte del ayuntamiento.

1.3 Alcance de la consultoría

Con el fin de identificar la aplicación del enfoque de género en los procesos de diagnóstico de la realidad municipal para la formulación de programas, planes y acciones para el desarrollo municipal, el diagnóstico sobre el enfoque de género en la planificación municipal abarcó la revisión del marco normativo y de políticas públicas relacionados con género, así como el análisis de la inclusión de la perspectiva de género en la formulación e implementación de los instrumentos de planificación municipal; y, finalmente, el análisis de la práctica de cada uno de los ayuntamientos en temas de género.

En el marco normativo y de políticas públicas, se trató de identificar aspectos relativos a la temática de género tanto a escala internacional, nacional como municipal, priorizando la Constitución Dominicana, la Estrategia Nacional de Desarrollo (END) 2030, el Plan Nacional de Equidad de Género (PLANEG III), y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) 2030, específicamente el ODS 5, directamente relacionado con la equidad de género.

Entre los instrumentos propios de los procesos de planificación municipal se estudió la consideración e inclusión de los temas propios al enfoque de género en la formulación e implementación de los PMD, POA municipal, Presupuesto Municipal, entre otros; así como la definición o no de una política municipal de género y su implementación. Asimismo, se buscó información acerca del funcionamiento de una oficina o unidad de género en los ayuntamientos.

Finalmente, se analizó el accionar de cada uno de los ayuntamientos objeto de estudio en los temas propios de la equidad de género, de cara a identificar fortalezas, oportunidades de mejora, desafíos y sugerencias para fortalecer y transversalizar el tema de género en los procesos de planificación y gestión del desarrollo municipal.

De la agenda de actividades implementadas en algunos de los ayuntamientos objeto de estudio, se analizó el nivel de logro e impacto de las mismas. Y, a escala de la transversalización e importancia de los temas de género en la gestión municipal, se procuró la identificación de desafíos a escala institucional, social, económica, política y/o cultural que limitan el avance en estas áreas en materia de equidad de género, así como las oportunidades de mejora. Asimismo, se exploró el nivel de colaboración interinstitucional entre el ayuntamiento, los estamentos gubernamentales que trabajan el tema de género, y las organizaciones de la sociedad civil y redes de mujeres a nivel local.

1.4 Metodología

El estudio se llevó a cabo a través de una metodología mixta que procuró combinar técnicas de levantamiento de información a partir del análisis de bibliografía clave, así como de la realización de entrevistas en profundidad en los ayuntamientos a considerar como parte de esta consultoría. A partir de los resultados obtenidos de estos momentos, se procuró realizar una triangulación de la información que permitiera extraer el estado de situación, y establecer las conclusiones y propuestas de mejora tanto a escala particular como general.

La revisión documental tomó en consideración el análisis del marco legal vigente, así como de políticas públicas nacionales y locales en materia de género, entre estas la Constitución Dominicana, la Ley 176-07 del Distrito Nacional y los Municipios, la Ley No. 86-99 que crea la Secretaría de Estado de la Mujer, el Plan Nacional de Equidad e Igualdad de Género (PLANEG III), la Resolución Conjunta entre el Ministerio de Administración Pública y el Ministerio de la Mujer que Dispone la Creación de Unidades de Igualdad de Género en el Sector Público, y de manera muy especial el Plan Municipal de Desarrollo y otros instrumentos de planificación existentes en cada ayuntamiento.

Asimismo, se realizaron entrevistas en profundidad de manera virtual a través de la plataforma de Zoom, en las que participaron las Vicealcaldesas, encargadas y técnicos de las oficinas de género, en algunos casos, las encargadas de las Oficinas Municipales de Planificación y Programación (OMPP) en los ayuntamientos objeto del estudio. Se construyó un informe que contiene el marco conceptual y teórico que pretende profundizar en el análisis del enfoque de género en el desarrollo y en la planificación de este en la escala local. Este contenido es común y acompaña cada uno de los informes que contienen el resultado de la investigación en cada uno de los ayuntamientos objeto de esta consultoría.

Asimismo, los hallazgos en cada uno de los ayuntamientos, derivados de las entrevistas en profundidad, y del análisis de los planes municipales de desarrollo de cada uno de los municipios, se sintetizaron en el último capítulo, presentando primeramente los resultados de las entrevistas realizadas y consideraciones de la consultora a partir de estos; y, finalmente, el análisis de los planes

municipales de desarrollo se presenta en una matriz que organiza la información en un conjunto de aspectos que se convirtieron en variables del estudio para que los resultados pudieran analizarse tanto de manera particular como de manera general. En cada uno de estos aspectos, se presentan los hallazgos del PMD, y las recomendaciones necesarias para que el ayuntamiento avance a un próximo nivel en la inclusión del enfoque de género en sus procesos de planificación del desarrollo.

Finalmente, se presentan recomendaciones concretas orientadas a la promoción y transversalización del enfoque de género en la gestión pública local dominicana en cada uno de los municipios estudiados, a partir de la recomendación de acciones prioritarias y estrategias conforme la realidad de cada uno.

Se considera necesario aclarar que la consultoría se llevó a cabo en un período en el que se comenzaba una nueva gestión en cada uno de los ayuntamientos, ya que el 2024 fue un año electoral y fue en abril 2024 cuando se tomó posesión de los cargos. Esto significó que solo en 2 de los municipios objeto de análisis no hubo cambio de autoridades municipales, como es el caso de Villa González y Puerto Plata; sin embargo, son períodos que implican cambios de técnicos, así como procesos de capacitación y de actualización de instrumentos de gestión; siendo el área de la planificación financiera y del desarrollo uno de los procesos que más se afectan.

Por un lado, las nuevas autoridades reciben el ayuntamiento con un presupuesto municipal aprobado ya para el periodo fiscal, por lo que las áreas como las oficinas de género pueden verse afectadas. Por otro lado, aún en los casos en los que el plan municipal de desarrollo tiene una vigencia mayor al período de gestión correspondiente, como es el caso de Jarabacoa, se debe someter el mismo a un proceso de actualización, para actualizar la programación de la inversión local, es decir, los proyectos con los que el ayuntamiento se hará compromisorio durante el nuevo período de gestión vigente.

Otra limitante es que no todos los ayuntamientos tienen planes municipales vigentes en cuanto al alcance temporal. Algunos de estos porque vencen justo finalizando el período electoral; otros porque en la gestión anterior no se realizó el proceso de formulación del Plan Municipal de Desarrollo (PMD), instrumento orientador de la gestión y base de todos los demás instrumentos de planificación. Por esta razón, y para garantizar que todos los PMD tuvieran vigencia oficial, se determinó priorizar aquellos que estaban puntuados en el Sistema de Monitoreo de la Administración Pública Municipal (Sismap Municipal); sin embargo, no todos cumplieron con este requisito. Por ejemplo, en el municipio de Sabana Iglesia, la Alcaldesa Dra. Yocelyn Pichardo, afirmó que disponen de un PMD más actualizado, pero no fue posible conseguirlo, por lo que se utilizó el correspondiente al período 2011-2016.

En el municipio de Quisqueya, no se ha identificado ningún ejercicio de formulación de PMD; al parecer se iniciaron los trabajos en la gestión anterior, pero no hay todavía ningún documento disponible para el análisis, por lo que solamente se realizó la entrevista en profundidad. Mientras que, en los demás casos, los instrumentos analizados recién terminaron su alcance temporal, y estos ayuntamientos están enfocando sus esfuerzos para los procesos de actualización.

Sin embargo, se destaca que el análisis de estos instrumentos aporta luces en tanto permite identificar estrategias efectivas que impulsarán la planificación del desarrollo en cada uno de estos ayuntamientos con enfoque de género, en un momento oportuno, ya que es justo en estos meses cuando las nuevas gestiones se disponen a llevar a cabo el protocolo de actualización de sus planes municipales de desarrollo.

Se destaca, además, que las recomendaciones incluidas en las matrices de análisis de cada uno de los ayuntamientos no pretenden ser abarcadoras de todas las opciones, sino que buscan ayudar a cada ayuntamiento, conforme su nivel de avance, a alcanzar nuevos logros en materia de inclusión del enfoque de género en sus procesos de planificación.

II. Marco Conceptual y Teórico

En este informe se ha considerado oportuna la inclusión de un marco conceptual y teórico que presente la teoría que ampara la presente investigación por su relación con el sentir de las autoridades y técnicas entrevistadas en los ayuntamientos objeto de estudio, de manera que sirva también como insumo para los mismos en su trabajo de promoción del enfoque y perspectiva de género en las políticas, procesos, programas y proyectos que llevan a cabo en la gestión del desarrollo a escala municipal.

2.1 El enfoque de género en la escala internacional

En este sentido, y considerando las conclusiones de la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO), se propone empezar por aclarar la diferencia entre sexo, como concepto relacionado con las características biológicas diferenciadas, heredadas genéticamente y que no pueden cambiarse, y que hacen que la población se conforme por dos grandes grupos: hombres y mujeres; y género, que hace referencia a las diferencias derivadas de las relaciones de poder, las costumbres propias de cada cultura, el entorno en el que se desenvuelven, tanto en el plano social, familiar, económico, ambiental y político. Los aspectos que determinan el enfoque de género, a diferencia de las variables biológicas, son aprendidas, por lo tanto, pueden ser cambiadas¹.

Es interesante entender cómo influye la cultura en el establecimiento de las relaciones de género, en las funciones, responsabilidades y roles que se asignan al hombre y a la mujer en la sociedad, en las familias y en los ámbitos productivo y político; y cómo estas variables impactan y determinan en las formas de acceder a los recursos materiales, no materiales y a las posiciones de poder, tanto en los ámbitos públicos como privados; así como en la división del trabajo, tanto doméstico como extra doméstico. En esto radica la importancia de la inclusión del enfoque de género en la planificación y gestión del desarrollo, en tanto todos estos aspectos anteriormente citados repercuten en dichos procesos.

¹ Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO). “El enfoque de género”. Documento consultado en línea para los fines de esta consultoría. <https://www.fao.org/4/x2919s/x2919s04.htm>

Las conferencias internacionales y cumbres mundiales de los países, así como los acuerdos internacionales resultantes de cada uno de estos encuentros, y de los cuales, la República Dominicana ha sido y es signataria, han analizado profundamente el concepto y la realidad del enfoque de género, han definido las principales problemáticas y las posibles medidas a tomar para vencer los desafíos que en materia de equidad, justicia e igualdad se enfrentan de manera común en cuanto a género se refiere, llegando al consenso acerca del vínculo fundamental que existe entre la equidad de género y el desarrollo humano y sostenible.

Es así como se tuvo como resultado la identificación de la necesidad prioritaria de importantizar a la mujer, al reconocer que las sociedades mundiales presentaban debilidades en materia de igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres, favoreciendo a los primeros en materia económica, productiva, de poder social y político, entre otros, y segregando a las mujeres a un segundo plano, a tareas no remuneradas, pero tampoco reconocidas, relacionadas con el cuidado de la familia, del hogar, de los envejecientes, entre otras cosas.

Las respuestas a esta necesidad llevaron a abordar el **“enfoque de género desde la óptica de la mujer en el desarrollo”**, tratando de superar escollos como la creciente pobreza en la población femenina; el acceso desigual e inadecuado a servicios básicos; la violencia contra la mujer; las desigualdades presentes en las estructuras económicas, políticas y productivas; la subestimación de la mujer en los procesos participativos y de toma de decisiones; el desconocimiento e inadecuada promoción de los derechos de la mujer; y la perpetuación de los estereotipos preconcebidos acerca de los roles diferenciados entre hombres y mujeres entre otras. Cabe destacar además que, todas estas problemáticas, comunes a la mayoría de los países, no solo afectan a la mujer en su edad adulta, sino también a las niñas y adolescentes.

De igual manera, se planteó la urgencia de que gobiernos y organismos internacionales promuevan la búsqueda y divulgación de información sobre los principales aspectos de interés con relación a la problemática de género, así como la generación y difusión de estadísticas con perspectiva de género para la planificación y evaluación de programas, concluyendo, a este respecto, que todas las estadísticas directamente relacionadas con el desarrollo humano y la realidad de los individuos se deben levantar, compilar, analizar y presentar de manera desagregada por sexo y edad, de manera que los procesos de diagnóstico, análisis y planificación del desarrollo deriven en acciones prácticas y con verdadero impacto en ambos grupos poblacionales.

En este sentido, y como un primer desafío en materia de planificación, se plantean temas claves en los que se debería alcanzar la disponibilidad de estadísticas diferenciadas, como son los relativos a la contribución productiva, económica y laboral de cada uno, ya sea remunerada o no; la medición y cuantificación del trabajo no remunerado relativo a la administración del hogar, a la economía familiar, a la crianza de los hijos y el cuidado de los enfermos, así como la medición del valor de estas labores no reconocidas al PIB de los países; establecer mecanismos de medición y análisis del desempleo, pluriempleo, subempleo y variables como permanencia y acceso a salarios dignos, desagregados por hombres y mujeres; evaluar de manera diferenciada el impacto de situaciones como las condiciones de pobreza, la vulnerabilidad integral, la violencia e inseguridad ciudadana, entre otros.

Sin embargo, a pesar de los esfuerzos, pocos o muchos que, en materia práctica hayan realizado los países, aún la mayoría de estos aspectos representan desafíos importantes en materia de políticas públicas, y de equidad en el desarrollo humano integral y sostenible. Esta realidad ha esclarecido que el enfoque de género debe abordarse de manera integral, mediante la definición e implementación de políticas de desarrollo que trabajen tanto con los hombres como con las mujeres, y que se orienten a la creación de un cambio de mentalidad que permita avances en el paso de pensamientos limitantes y diferenciadores que beneficien a uno u otro sexo sobre el otro, a un sistema de pensamiento orientado a la complementariedad en la diferencia, a la construcciones de relaciones de poder desde la sinergia y el aprovechamiento de las ventajas comparativas que cada uno, desde su realidad biológica, puede aportar. A este nuevo enfoque se le conoce como **“enfoque de género en el desarrollo”**.

En este sentido, el **segundo desafío para la planificación del desarrollo**, tanto en el ámbito nacional como municipal, es lograr el paso de un “enfoque de la mujer en el desarrollo” a un “enfoque de género en el desarrollo”, que permita la deconstrucción social de patrones relacionales, etiquetas y roles que promueven la desigualdad entre hombres y mujeres y que, por lo tanto, perpetúan las condiciones de vulnerabilidad de grupos diferenciados; mientras favorece el aprendizaje y la construcción conjunta de una sociedad en la que prevalezcan la igualdad de derechos, la equidad de género, la cultura de paz y las relaciones de justicia.

En este sentido, la FAO opina que *“los planificadores y formuladores de política deberán tener en cuenta los principales aspectos relativos a las funciones asignadas socialmente a mujeres y a hombres y a sus distintas necesidades específicas. En efecto, si se desea alcanzar el desarrollo sostenible, las políticas de desarrollo deberán tener presente las disparidades existentes entre hombres y mujeres en el campo del trabajo, la pobreza, la vida familiar, la salud, la educación, el medio ambiente, la vida pública y las instancias de decisión”*².

El **tercer desafío en la promoción del enfoque de género en la planificación del desarrollo** sostenible, equitativo y en igualdad de oportunidades para todos se manifiesta en el hecho de que, como bien apunta la Comisión Económica para América Latina y El Caribe (CEPAL) en el documento “Importancia del Abordaje del Enfoque de Género en Programas y Proyectos de Cooperación”, la necesidad de pasar de los esfuerzos y políticas orientados al empoderamiento de la mujer, a la implementación de políticas orientadas a la promoción del desarrollo humano integral que considere como propósito la calidad humana en todas sus dimensiones³.

El análisis presentado en dicho documento establece que, así como el enfoque de la mujer en el desarrollo (MED) es necesario como modelo que permita el quiebre inicial de patrones sociales ancestrales causantes de desigualdad e inequidad entre la calidad de vida de hombres y mujeres, y

² Ídem.

³ Comisión Económica para América Latina y El Caribe (CEPAL). Importancia del Abordaje del Enfoque de Género en Programas y Proyectos de Cooperación. Consultado en diciembre 2024 para los fines de esta consultoría.
https://dds.cepal.org/redesoc/archivos_recursos/775/Enfoque-Genero-ProgramasyProyectos.pdf

de crear la conciencia de que el desarrollo necesita a las mujeres para hacerse una realidad, el mismo, al centrarse sólo en las mujeres y en la necesidad de que estas se empoderen, no ha sido suficiente para garantizar que ese desarrollo sea sostenible, integral, equitativo y justo; sino que, ha generado un sistema de desarrollo que, lejos de generar una transformación real en las relaciones de poder/subordinación entre mujeres y hombres y en el estatus social de las mujeres, ha generado un incremento en la carga de responsabilidades sociales, laborales y familiares de las mujeres sin que esto redunde en beneficios económicos, de estatus social y de calidad de vida⁴.

El **cuarto desafío** es la definición de una metodología que garantice la inclusión del enfoque de género en todas las etapas del ciclo de la planificación del desarrollo municipal, así como en la formulación de programas y proyectos de desarrollo. Y, para que esto se haga una realidad, se deben adoptar como verdaderas las siguientes premisas⁵:

- a) Que la perspectiva de género en los procesos de planificación del desarrollo, tanto en el ámbito municipal como nacional, debe considerar las diferentes oportunidades que tienen tanto los hombres como las mujeres, pero, además, las interrelaciones existentes entre ellos y los distintos roles que las sociedades les asignan.
- b) Planificar el desarrollo desde un enfoque de género requiere la participación activa de hombres y mujeres en cada uno de los procesos propios de este ejercicio; sin embargo, que no haya restricciones a la participación de las mujeres no es suficiente; sino que deberán crearse los mecanismos necesarios para garantizar que estas se participen, estén realmente representadas y se involucren de manera activa y propositiva en el proceso.
- c) El enfoque de género debe estar presente en todas las etapas del proceso de planificación para garantizar que los instrumentos resultantes del mismo incluyan de manera diferenciada las necesidades de cada uno de los grupos poblacionales, especialmente de aquellos subgrupos en condiciones de mayor vulnerabilidad.
- d) El enfoque de género es un aspecto que, de por sí, genera conflictos; por lo tanto, los equipos políticos y técnicos que lideran los procesos de planificación deben contar con la preparación para la gestión y aprovechamiento positivo de estos conflictos y el logro de consenso que lleve, tanto a la definición de iniciativas que los solucionen, como a la implementación de cambios estructurales que apunten a su solución.
- e) Que la planificación del desarrollo se realice con enfoque de género deberá suponer que el diagnóstico presente y analice información desagregada por sexo, que se establezcan objetivos y actividades dirigidas a cerrar las brechas de género, que se garantice la asignación de recursos suficientes para el logro de los objetivos, así como que se establezcan alianzas interinstitucionales con capacidad y sensibilidad ante el tema.

⁴ Ídem.

⁵ Ídem. Págs. 73-74

- f) Que tanto las autoridades como los equipos técnicos que asumen el liderazgo del proceso de planificación del desarrollo con enfoque de género estén sensibilizados y capacitados en el tema y que exista claridad acerca del marco conceptual y teórico que servirán de marco a las políticas, programas, proyectos y acciones puntuales orientadas a la promoción de la equidad de género.

También en América Latina se ha trabajado en las últimas décadas en la promoción de avances en materia de igualdad y equidad de género, lo cual ha tenido como resultado considerables aportes al marco teórico así como experiencias piloto de iniciativas de importancia como es el concepto de la **economía del cuidado**, que trata de la estimación del aporte que representa a la economía de los países el trabajo no remunerado o mal remunerado de las mujeres, madres o empleadas domésticas, al producto interno bruto (PIB), con la finalidad de definir políticas públicas orientadas a impulsar iniciativas de justicia social y trabajo decente.

Este concepto fue adoptado en junio del 2024 por la Conferencia Internacional del Trabajo, de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). En esta declaración se *“destacan las conexiones esenciales entre la economía del cuidado, la igualdad de género, el trabajo decente, el desarrollo sostenible y la justicia social. Subraya la urgencia de actuar para garantizar el trabajo decente en la economía del cuidado y promover el acceso a cuidados y apoyo de calidad para todos... proporciona una concepción común de la economía del cuidado, principios rectores y recomendaciones de política, y refuerza la función de liderazgo mundial de la OIT para hacer avanzar la agenda del cuidado a nivel mundial, regional y nacional”*⁶.

Este concepto ya ha sido acogido y trabajado en Colombia con la inclusión, mediante la Ley 1413 del 2010, de la economía del cuidado en el Sistema de Cuentas Nacionales en procura de medir la contribución de la mujer al desarrollo socioeconómico del país y para la definición de políticas públicas orientadas a generar equidad⁷.

⁶ Organización Internacional del Trabajo. Economía del Cuidado. 2024. Consultado en enero 2025 para los fines de esta consultoría. <https://www.ilo.org/es/temas-y-sectores/la-economia-de-los-cuidados>

⁷Gobierno de Colombia. Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE). Ley 1413 de 2010 que regula la inclusión de la economía del cuidado en el sistema de cuentas nacionales con el objeto de medir la contribución de la mujer al desarrollo económico y social del país y como herramienta fundamental para la definición e implementación de políticas públicas. Consultado en enero 2025 para los fines de esta consultoría. <https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Leyes/1679611>

Ver también: Comisión Económica para América Latina y El Caribe. Consultado en enero 2025 para los fines de esta consultoría. <https://www.cepal.org/sites/default/files/presentations/colombia-dane-cuenta-satelite-economia-cuidado-colombia-csec.pdf>

Ver también: Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales (CLACSO). 2015. De cuidados y descuidos. La economía del cuidado en Colombia y perspectivas de política pública. Consultado en enero 2025 para los fines de esta consultoría. https://biblioteca.clacso.edu.ar/Colombia/ens/20170803044636/pdf_905.pdf

2.2 Guías y manuales orientados al enfoque de género en América Latina y El Caribe

La producción de documentos teóricos, guías y manuales orientados a analizar la perspectiva de género y su abordaje en la gestión pública, tanto a escala nacional como local, y tanto en América Latina como en el país, es un ejemplo práctico de la importancia que esta temática ha adquirido en las últimas décadas, y de los desafíos que aún, a pesar de tantos estudios e iniciativas prácticas, continúan estando vigentes en el ámbito mundial.

Es así que, a manera de aporte y como uno de los resultados del levantamiento de información que aportara luz a esta investigación, se presentan en este acápite un conjunto de documentos que ilustraron la consulta en este estudio y que se consideran relevantes en tanto ofrecen marcos teóricos, metodologías y herramientas prácticas para integrar la perspectiva de género en la planificación municipal.

Se hace referencia, en el marco latinoamericano, acerca de cuatro documentos que abordan específicamente el tema en relación con los procesos de planificación del desarrollo a escala territorial. Estas son las siguientes:

- **Planes de Igualdad de Género en América Latina y el Caribe. Mapas de ruta para el desarrollo**⁸: este estudio, elaborado por la Comisión Económica Para América Latina y El Caribe (CEPAL) y la Cooperación Española, y publicado por las Naciones Unidas en abril del año 2017, presenta una revisión y análisis de los procesos de diseño de los planes de igualdad de género en los países de América Latina y El Caribe, situando los primeros planes a principio de la década de los '90, y tiene el objetivo de identificar oportunidades de mejora en la elaboración de los planes de igualdad de género en los países, a partir del análisis de los mismos y del impacto real de su implementación.
- **Territorio e Igualdad: Planificación del Desarrollo con Perspectiva de Género**⁹: este manual elaborado por la CEPAL ofrece orientaciones para incorporar la perspectiva de género en la planificación del desarrollo territorial, a partir de un análisis teórico orientado a los temas de planificación del desarrollo para la igualdad de género; así como de la relación entre la planificación y las políticas públicas de igualdad de género. Aporta estrategias para la realización de un diagnóstico que incluya el análisis de relaciones y las desigualdades de género en el espacio del territorio; y, finalmente, realiza aportes en orden metodológico y procesual para llevar a cabo un ejercicio efectivo de planificación con enfoque de género en el ámbito territorial.

⁸ Comisión Económica para América Latina y El Caribe (CEPAL). Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y El Caribe. Estudios. 2017. Planes de Igualdad de Género en América Latina y El Caribe. Mapas de Ruta para el Desarrollo. Consultado en enero 2025 para los fines de esta consultoría.

<https://www.cepal.org/es/publicaciones/41014-planes-igualdad-genero-america-latina-caribe-mapas-ruta-desarrollo>

⁹ Comisión Económica para América Latina y El Caribe (CEPAL). 2016. Manuales de la Cepal No. 4. Territorio e igualdad: planificación del desarrollo con perspectivas de género. Consultado en enero 2025 para los fines de esta consultoría. <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/67d2eca3-8625-474a-a9c4-1a272a191529/content>

- **Género y Gobiernos Locales en América Latina y el Caribe:** esta guía, elaborada por el Centro Internacional para la Promoción de los Derechos Humanos (CIPDH), de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), proporciona herramientas para la planificación estratégica local con enfoque de género, con el objetivo de *“iluminar el contenido oculto del impacto sobre el género que tiene cualquier proyecto de desarrollo en cualquier área, infraestructura, provisión de servicios, servicios básicos y otros, implementado a cualquier nivel”* y generar conciencia acerca de que *“no se trata de que se aplique solo a los proyectos cuya población objetivo o destinataria son mujeres o iniciativas sobre los temas considerados tradicionalmente como su responsabilidad. Tampoco es una estrategia que agregue el concepto mujer o género a proyectos diseñados sin tener en cuenta de manera explícita y sistemática este aspecto. Se trata de repensar el diseño de todas las propuestas desde la ya mencionada perspectiva de género, que debe aplicarse a la planificación, formulación, implementación, monitoreo y evaluación de todo tipo de proyectos para garantizar que sus resultados eviten efectos no previstos que profundicen la desigualdad, la discriminación y el deterioro de las condiciones de vida sobre la base del género”*¹⁰.

En este mismo orden, se mencionan tres documentos producidos en el país con el apoyo de la cooperación internacional y que sirven de referente en el tema de la planificación con enfoque de género. Estos son:

- **Guía Práctica para la Inclusión de la Perspectiva de Género en la Acción Local en República Dominicana,** documento resultante de una consultoría de la Fundación para el Desarrollo Local y el Fortalecimiento Municipal e Institucional de Centroamérica y El Caribe (Fundación DEMUCA), a través del proyecto “Fortalecimiento Municipal y la Descentralización del Estado en República Dominicana”, ejecutado con fondos de la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID); y tiene el objetivo de *“promover la transversalización integral del enfoque de género en la formulación, gestión y evaluación de políticas municipales y del quehacer municipal en general”*¹¹.
- **Género en el Desarrollo Local,** esta guía de la Fundación Solidaridad presenta la experiencia del Ayuntamiento de Villa González, provincia Santiago, en el tema de género y la inclusión de este en los procesos propios de la gestión municipal. Brinda aportes conceptuales y

¹⁰ Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO). Centro Internacional para la Promoción de los Derechos Humanos (CIPDH). 2021. Género y Gobiernos Locales: América Latina y El Caribe. Pág. 31. Consultado en línea en enero de 2025 para los fines de esta consultoría. <https://www.cipdh.gob.ar/wp-content/uploads/2021/05/GU%C3%8DA-GENERO-Y-GOBIERNOS-LOCALES.pdf>

¹¹ Fundación Demuca. 2007. Guía Práctica para la Inclusión de la Perspectiva de Género en la Acción Local en República Dominicana. Consultado en línea en enero 2025 para los fines de esta consultoría. https://www.sismap.gob.do/Municipal/uploads/Guia/26.%20Gu%C3%ADa%20Pr%C3%A1ctica%20para%20la%20Inclusi%C3%B3n%20de%20la%20Perspectiva%20de%20G%C3%A9nero.pdf?utm_source=chatgpt.com

teóricos en la diferenciación entre los enfoques mujer en el desarrollo, y género en el desarrollo; y, a partir del análisis de la experiencia en dicho municipio, identifica estrategias para incluir efectivamente el género en los procesos de planificación municipal¹².

- **Guía Metodológica Género y Gobernabilidad Municipal**, esta guía fue publicada por la Federación Dominicana de Municipios (Fedomu) en el año 2011, con el objetivo de *“proporcionar una orientación básica sobre cómo la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres se puede poner en práctica a nivel local y municipal”*¹³. Esta publicación ofrece, además, herramientas para analizar los presupuestos públicos desde una perspectiva de género y promover la rendición de cuentas en la gestión municipal.

2.3 El enfoque de género en la escala nacional

La República Dominicana es signataria de varios acuerdos internacionales en materia de género que buscan promover la igualdad y proteger los derechos de las mujeres, entre los que se destacan la Plataforma de Acción de Beijing, resultado de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer en 1995 donde se establecen objetivos estratégicos y acciones para el empoderamiento de las mujeres y la promoción de la igualdad de género.

A si mismo de los Objetivos de Desarrollo Sostenible o Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, adoptada en 2015, incluye el Objetivo de Desarrollo Sostenible 5, que busca lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y niñas. Además, la República Dominicana ha participado en diversas conferencias y cumbres internacionales, reafirmando su compromiso con la igualdad de género y la protección de los derechos de las mujeres.

Estas acciones reflejan el compromiso del Estado dominicano en promover la igualdad de género y garantizar los derechos de las mujeres, en consonancia con los acuerdos internacionales suscritos, y han tenido, además, su respaldo nacional mediante la modernización del marco normativo del país, que aborda la temática desde la Constitución Dominicana, hasta la definición de los Planes de Igualdad y Equidad de Género (PLANEG), actualmente en su tercera edición.

La **Constitución Dominicana** vigente, aprobada en el año 2015, establece principios y derechos que procuran la promoción de la igualdad de género y la protección de las mujeres. Entre estos se destacan los siguientes¹⁴:

¹² Fundación Solidaridad. 2007. Género en el Desarrollo Local. Reseña de una experiencia dominicana: Municipio de Villa González. Consultada en línea en enero de 2025 para los fines de esta consultoría. <https://solidaridad.do/wp-content/uploads/2009/04/libro-genero-en-el-desarrollo-local.pdf>

¹³ Federación Dominicana de Municipios (Fedomu). 2011. Guía Metodológica Género y Gobernabilidad Municipal. Pág. 6. Consultada en línea en enero 2025 para los fines de esta consultoría. https://www.sismap.gob.do/Municipal/uploads/Guia/34.%20Guía%20Metodológica%20Genero%20y%20Gobernabilidad%20Municipal.pdf?utm_source=chatgpt.com

¹⁴ Presidencia de la República Dominicana. 2015. Constitución de la República Dominicana. Consultada en línea durante los meses de diciembre 2024 y enero 2025 para los fines de esta consultoría.

- Artículo 39: Establece como principio la igualdad entre hombres y mujeres, especificando que deben promoverse iniciativas tendentes a la erradicación de las desigualdades y la discriminación en materia de género y de derechos.
- Artículo 42: Derecho a la integridad personal, condena claramente la violencia intrafamiliar y de género, haciendo énfasis en la violencia contra la mujer.
- Artículo 55: Derecho de la Familia: donde se establecen la igualdad de derechos y deberes, la comprensión mutua y el respeto recíproco, como principios que marcan las relaciones entre el hombre y la mujer en la conformación de la célula primaria de la sociedad; así como establece que el Estado reconoce el trabajo del hogar como actividad económica que crea valor agregado y produce riqueza y bienestar social, por lo que se incorporará en la formulación y ejecución de las políticas públicas y sociales¹⁵.
- Artículo 62: Derecho al Trabajo, donde afirma que el Estado garantiza la igualdad y equidad de mujeres y hombres en el ejercicio del derecho al trabajo.
- Artículo 63: Derecho a la Educación, que establece que toda persona debe tener acceso igualitario a la educación, limitado solamente por sus propias aptitudes, vocación y aspiraciones particulares.
- Artículo 151: En cuanto a los derechos laborales, la Constitución destaca la igualdad de oportunidades y derechos laborales entre hombres y mujeres, especialmente en el ámbito de la remuneración por el trabajo.

Asimismo, **la Estrategia Nacional de Desarrollo (END) 2030**¹⁶, aprobada por la Ley 1-12 y alineada con los ODS 2030, también establece la importancia de la igualdad y equidad de género para alcanzar el desarrollo sostenible; y proporciona un marco estratégico para integrar la equidad de género en el desarrollo sostenible del país, a través del mandato específico de alcanzar un desarrollo inclusivo, participativo, y con enfoque de género. Incluye como uno de los principios en los que se ampara la END el enfoque de género en todos los planes, programas, proyectos y políticas que se implementen en el país, en su Artículo 12.

<https://presidencia.gob.do/sites/default/files/statics/transparencia/base-legal/Constitucion-de-la-Republica-Dominicana-2015-actualizada.pdf>

¹⁵ Es interesante porque se acerca al concepto de economía del cuidado, acogido en la Conferencia del 2024 de la OIT e incluido legalmente en el sistema de cuentas nacionales de Colombia, como se había ya referido anteriormente en el texto.

¹⁶Ministerio de Economía, Planificación y Desarrollo (MEPyD). Ley 1-12 que crea la Estrategia Nacional de Desarrollo 2030. Consultada en línea durante los meses de diciembre 2024 y enero 2025 para los fines de esta consultoría. <https://mepyd.gob.do/mepyd/wp-content/uploads/archivos/end/marco-legal/ley-estrategia-nacional-de-desarrollo.pdf>

A lo largo de esta ley se promueve la igualdad de oportunidades en materia de género en los sectores laboral, educativo, en el acceso a servicios de salud y acceso a recursos productivos y a espacios de toma de decisiones en los ámbitos públicos y privados. Se establece la meta de la erradicación de la violencia de género, y violencia contra la mujer, y se promueve la capacitación de los agentes de justicia y la oferta de recursos para las víctimas.

Asimismo, la END 2030 propone acciones orientadas a incrementar la participación de las mujeres en cargos públicos y en la toma de decisiones políticas, tanto a nivel local como nacional; y enfatiza la necesidad de fortalecer las capacidades de liderazgo de las mujeres en el ámbito político.

En ese orden, el país cuenta con su política de equidad de género definida, ya en su tercera edición vigente, y es el **Plan Nacional de Igualdad y Equidad de Género (PLANEG III) 2019-2030**¹⁷, una iniciativa gubernamental que busca abordar las desigualdades y desafíos que se enfrentan en materia de equidad e igualdad de género a nivel nacional. Aunque su implementación es a nivel macro, sus objetivos y estrategias pueden y deben servir de referencia para la definición de políticas y/o desarrollo de iniciativas de esta naturaleza en la escala municipal. El PLANEG III vigente aborda temas claves como son la autonomía económica de las mujeres; género y educación; género y medioambiente; tecnologías digitales para la autonomía de las mujeres; salud; prevenir, controlar y erradicar la violencia basada en el género contra las mujeres en cualquier momento de su vida.

En el ámbito municipal, la **Ley 176-07 del Distrito Nacional y los Municipios**¹⁸ establece la equidad de género como uno de los principios rectores de la gestión municipal, haciendo mención de ello en los articulados 6, 18, 19, 21, 34, 124, 125, 226, 238, 368.

Estos articulados, además de determinar que la equidad de género sea un principio transversal en las acciones de la gestión pública local, abordan aspectos determinantes en el ejercicio de la promoción del desarrollo, como son las competencias municipales, haciendo énfasis en la prevención de la violencia intrafamiliar y de género; se menciona también en el destino de los fondos, en cuanto al 4% que los ayuntamientos deben destinar a temas de salud, educación y género.

En el tema de planificación se plantea la importancia de garantizar la equidad de género en la estructura de la Oficina Municipal de Planificación y Programación (OMPP), así como en los procesos propios de la conformación del Consejo de Desarrollo Municipal (CDM), y los procesos propios del presupuesto participativo municipal y las iniciativas resultantes del mismo. La Ley manda, además,

¹⁷Ministerio de la Mujer. 2019. Plan Nacional de Igualdad y Equidad de Género 2020-2030. Consultado en línea durante los meses de diciembre 2024 y enero 2025 para los fines de esta consultoría.

<https://mujer.gob.do/transparencia/phocadownload/Publicaciones/Planeg/PLANEG%20III%202020-2030.pdf>

¹⁸ Sismap Municipal. Ley 176-07 del Distrito Nacional y los Municipios. Consultada en línea durante los meses de diciembre y enero para los fines de esta consultoría.

<https://www.sismap.gob.do/Municipal/uploads/Marco%20Legal/Otras/0-Ley%20176-07%20del%20Distrito%20Nacional%20y%20los%20Municipios.pdf>

que se cree en cada ayuntamiento una comisión permanente de género, que podrá abordar, además, temas orientados a la atención de poblaciones en condiciones especiales de vulnerabilidad por sus necesidades particulares, como son la niñez, adolescencia, juventud, envejecientes y personas con discapacidades.

Otros temas en los que se especifica la equidad de género como un factor determinante son la equidad de género que debe existir en las postulaciones a cargos municipales, así como la necesidad de que los mecanismos de representación cumplan con al menos un 33% de mujeres en su conformación; mientras que, en aquellos casos en que se cuente solamente con 5 regidores/as, al menos 2 deberán ser mujeres.

A este mismo respecto, y con relación a la postulación de mujeres de manera equitativa a los puestos políticos y de toma de decisiones en la gestión pública, la **Ley 33-18 de Partidos, Agrupaciones y Movimientos Políticos** introduce el principio de igualdad al establecer que, para admitir la lista de candidaturas para los cargos de elección popular a menos que contengan más del 40% y menos del 60% de hombres y mujeres¹⁹.

Otro referente de importancia en materia de igualdad y equidad de género en el país se trata de que, en el mes de septiembre del año 2019, fue aprobada una **resolución ministerial conjunta entre el Ministerio de Administración Pública (MAP) y el Ministerio de la Mujer**, la cual dispone la creación de las unidades de igualdad de género en el sector público, definidas en el Artículo 2 de dicha resolución, como *“las unidades de asesoramiento a lo interno de los organismos públicos para la incorporación y transversalización del enfoque de la igualdad de género en la formulación, ejecución, seguimiento y evaluación de las políticas, planes, programas, proyectos y presupuestos institucionales; así como la producción de información desagregada por género que permita medir el avance en el cumplimiento de indicadores de resultados e impactos del quehacer institucional vinculado a los ejes estratégicos de la END y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)”*²⁰.

Igualmente, en el año 2001 se aprobó el **Decreto No. 974-01** que crea, con asiento en cada Secretaría de Estado, la Oficina de Equidad de Género y Desarrollo, bajo la articulación de la Secretaría de Estado de la Mujer. Estas oficinas estarían orientadas a *“incorporar en las políticas, planes, acciones, programas y proyectos de cada Secretaría de Estado el enfoque de perspectiva de género a nivel nacional para la integración de la mujer en el desarrollo”*²¹.

¹⁹ Observatorio Político Dominicano (OPD). Ley 33-18 de Partidos, Agrupaciones y Movimientos Políticos. Consultada en línea durante los meses de diciembre 2024 y enero 2025 para los fines de esta consultoría.

https://www.opd.org.do/images/PDF_ARTICULOS/Partidos_politicos/Ley-num-33-18-de-Partidos-Agrupaciones-y-Movimientos-Politicos.pdf

²⁰ Ministerio de Administración Pública (MAP) y Ministerio de la Mujer (MMujer). 2019. Resolución conjunta entre el Ministerio de Administración Pública y el Ministerio de la Mujer, que dispone de la creación de las unidades de igualdad de género (UIG) en el sector público. Artículo 2. Consultado en enero 2025 para los fines de esta consultoría.

<https://map.gob.do/COEDOM/uploads/Normas/Resoluci%C3%B3n%20AT%20de%20Igualdad%20de%20G%C3%A9nero.pdf>

²¹ Ministerio de Interior y Policía. 2001. Decreto No. 974-01 que crea, con asiento en cada Secretaría de Estado, la Oficina de Equidad de Género y Desarrollo. Consultado en línea en enero 2025 para los fines de esta consultoría.

Amparada en este decreto, fueron creadas en el 2020 las Oficinas de Equidad de Género y Desarrollo en todos los ministerios del Estado Dominicano, como un reflejo del compromiso del gobierno con la promoción de la igualdad y equidad de género²². En este mismo orden, existen ayuntamientos en el país que han diseñado y publicado sus propias **políticas municipales** para promoción de la equidad de género, entre estos, Villa González y Dajabón, entre otros.

Sin embargo, a pesar de todos estos avances en iniciativas estructurales y normativas orientadas a elevar el nivel de igualdad y equidad de género que permita que el desarrollo sostenible y justo sea una realidad en el país, no se han materializado de manera efectiva en un cambio de mentalidad y cultura de las relaciones que permita pasar de relaciones de conflicto y violencia a relaciones de complementariedad en la diferencia que lleven a un desarrollo armonioso, equitativo y justo.

Además de que, todos los avances alcanzados en el marco normativo y en las estructuras, la realidad indica que la efectividad está permeada por factores como la voluntad política de los tomadores de decisión, la disponibilidad de presupuestos para la implementación de iniciativas, el fortalecimiento de las oficinas y estructuras creadas para estos fines.

Aun cuando, tanto la Constitución Dominicana como la Estrategia Nacional de Desarrollo plantean principios y directrices claras en favor de la igualdad de género, la efectividad de estos marcos normativos depende de su implementación en políticas públicas concretas, de la asignación adecuada de recursos y de una fuerte voluntad política para transformar la realidad de las mujeres en el país.

Aunque la END incluye compromisos importantes relacionados con la equidad de género, su implementación efectiva ha sido desafiada por la falta de recursos suficientes y la limitada coordinación entre los diferentes actores del Estado y la sociedad civil. Además, las disparidades sociales y económicas que afectan a las mujeres, especialmente en las áreas rurales, siguen siendo una barrera significativa para la igualdad de género.

Asimismo, la igualdad de derechos y la implementación efectiva de la equidad de género en la vida diaria siguen siendo desafíos, especialmente en términos de acceso equitativo a servicios, oportunidades laborales y representación política, por lo que se requiere un enfoque más centrado en la ejecución efectiva de las políticas relacionadas con género, especialmente en términos de acceso a recursos, empoderamiento económico y erradicación de la violencia de género. Es así como el avance en la incorporación del enfoque de género dependerá de la concertación entre el Estado, las organizaciones de la sociedad civil y las comunidades para llevar estas políticas del papel a la práctica de manera efectiva.

<https://mip.gob.do/wp-content/uploads/marcolegal/Decretos/Decreto%20No.%20974-01%20que%20crea%20con%20asiento%20en%20cada%20Secretaria%20de%20Estado.pdf>

²² Ministerio de la Mujer. 2020. Noticias. Ministerio de la Mujer celebra la creación en todos los Ministerios de oficinas de Equidad de Género y Desarrollo por decreto. Consultado en línea en enero 2025 para los fines de esta consultoría.

<https://mujer.gob.do/index.php/noticias/item/647-ministerio-de-la-mujer-celebra-la-creacion-en-todos-los-ministerios-de-oficinas-de-equidad-de-genero-y-desarrollo-por-decreto>

2.4 Desigualdades de género en la República Dominicana y en la planificación del desarrollo municipal

A nivel nacional, persisten significativas desigualdades de género. Según el informe "**Desigualdades de género en República Dominicana 2018 - 2020**", conforme al cual República Dominicana es el país de Latinoamérica con las mayores brechas de género en pobreza; mientras que, así como el uso de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) es mayor entre las mujeres, también se observan patrones diferentes de género en el uso del internet, siendo que las mujeres lo utilizan mucho más para fines educativos. Sin embargo, el mercado laboral beneficia mayoritariamente a los hombres; mientras que, una vez ocupadas, las mujeres reciben en promedio menos ingresos que los hombres. Asimismo, dicho estudio demostró que las mujeres tienen baja representación en el sector público, y las iniciativas de promoción del liderazgo de las mujeres son pocas y de baja cobertura. Otro hallazgo establece que la proporción de mujeres propietarias de empresas es baja. Asimismo, el país ocupaba el primer lugar en fecundidad adolescente y una de las tasas más altas en mortalidad materna en América Latina y El Caribe²³.

De igual manera, en materia de violencia de género, el informe destacó que las mujeres en la República Dominicana están afectadas directa y mayoritariamente por este fenómeno, mostrando un incremento en los casos de feminicidios, violencia sexual y trata de personas, problemáticas estas que aún representan temas críticos en el país, afectando no solo a mujeres adultas, sino también a menores de edad, lo cual se puede evidenciar en los informes del Poder Judicial²⁴.

La **participación femenina en los órganos de toma de decisiones** en los municipios dominicanos sigue siendo limitada, tanto en la alcaldía como en los concejos municipales. Si bien algunas mujeres ocupan cargos importantes, como en los concejos de regidores, su representación es insuficiente en comparación con la población femenina. Además, la ausencia de políticas públicas dirigidas a la paridad de género en la toma de decisiones es uno de los principales obstáculos.

El **presupuesto asignado a proyectos con enfoque de género** en los municipios dominicanos es aún insuficiente y no está adecuadamente distribuido. Aunque existen fondos para temas como violencia de género, la distribución y la transparencia en la asignación de recursos son limitadas. Muchas veces, los proyectos de género no se priorizan dentro de las políticas municipales debido a la falta de voluntad política y de personal capacitado para gestionar estos fondos.

²³ Banco Interamericano de Desarrollo (BID). Marques García, L. (2019). Desigualdades de género en República Dominicana 2018 - 2020. Consultado en enero 2025 para los fines de esta consultoría.

<https://doi.org/10.18235/0001752>

²⁴ Ídem. Y además, Poder Judicial de la República Dominicana. Consolidado de Estadísticas del Centro de Entrevistas. Enero a Diciembre 2023 y Septiembre 2024. Consultado en línea durante los meses de diciembre 2024 y enero 2025 para los fines de esta consultoría. https://observatoriojusticiaygenero.poderjudicial.gob.do/wp-content/uploads/2024/10/consolidado_enero-diciembre_2023.pdf
https://observatoriojusticiaygenero.poderjudicial.gob.do/wp-content/uploads/2024/10/consolidado_septiembre_2024.pdf

A nivel municipal, la mayoría de **los proyectos y programas sociales no incluyen un enfoque de género claro**. Aunque existen políticas nacionales que promueven la equidad, estas no siempre se reflejan de manera eficaz en la planificación y ejecución a nivel local. Los municipios carecen de una infraestructura sólida para implementar y monitorear programas con enfoque de género.

La **capacitación en enfoque de género** para el personal municipal es limitada. Aunque algunas instituciones realizan esfuerzos para sensibilizar a los funcionarios públicos, la capacitación continua y sistemática aún es deficiente. Esto contribuye a la falta de un enfoque coherente y adecuado en la planificación municipal.

En resumen, la República Dominicana aún enfrenta desafíos importantes en la integración del enfoque de género en la planificación municipal, especialmente en lo que respecta a la participación femenina, la asignación de recursos y la implementación efectiva de políticas públicas.

III. Análisis del enfoque de género en la planificación municipal en los ayuntamientos objeto de este estudio

Los municipios objeto del estudio, Santiago, Villa González, Sabana Iglesia, Puerto Plata, Jarabacoa y Quisqueya, son un ejemplo de que las problemáticas y desafíos que, a partir de la revisión bibliográfica y análisis de la información levantada se concluye que enfrenta aún el país en materia de implementación efectiva de las políticas de igualdad y equidad de género, siguen vigentes; y se podría concluir que dichos desafíos son un tema común a todos los ayuntamientos estudiados en esta oportunidad, lo cual se podría convertir en un reflejo de la realidad de la totalidad de los ayuntamientos del país, en tanto, las mismas se manifiestan, también, en el ámbito público a nivel nacional.

Para los fines del estudio, como ya se explicó en la metodología, se realizaron entrevistas en profundidad en cada uno de los ayuntamientos, con modalidad virtual, en las que participaron las Vicealcaldesas de cada uno, así como las encargadas de las Oficinas Municipales de Planificación y Programación (OMPP) y de las oficinas o unidades de género. Asimismo, se realizó una revisión de los planes municipales de desarrollo de estos ayuntamientos, a excepción del municipio de Quisqueya, que aún no dispone de este instrumento de planificación.

Para la realización de este análisis se diseñó una batería de indicadores cualitativos que permitieran la identificación de la percepción del estado situacional del enfoque de género en cada municipio, así como el reflejo de esta realidad en la planificación municipal, evidenciado en los planes municipales de desarrollo. Estos indicadores abarcaron aspectos como la percepción de la realidad de género en el municipio, el enfoque de género en la dimensión político-institucional, y en enfoque de género en la planificación municipal; y, dentro de este último, se realizó una revisión de los planes municipales de desarrollo a partir de los siguientes subindicadores:

- Perspectiva de género en los datos y estadísticas, se busca evidencia de que los datos están desagregados por sexo femenino y masculino; además de si se consideran las diferencias de género en el análisis de los datos en todos los elementos que conforman el plan.
- Reconocimiento de desigualdades, busca identificar si en los elementos de análisis y la definición de proyectos del plan se abordan o se consideran las desigualdades estructurales entre hombres y mujeres, y si se proponen medidas específicas para reducirlas.
- Participación equilibrada, se trata de identificar evidencias de que la participación de hombres y mujeres en las acciones, proyectos o decisiones incluidos en el instrumento de planificación fue equitativa y si se consideran las necesidades específicas de cada uno de estos grupos de la población.
- Impacto diferencial: se buscan evidencias de que se analizan los posibles impactos diferenciados por género de las políticas o acciones propuestas, o si se prevén mecanismos para mitigar impactos negativos sobre un grupo poblacional específico.
- Roles y estereotipos: se procura identificar si el documento refuerza o cuestiona roles y estereotipos tradicionales de género, o si se promueve la equidad en roles y responsabilidades.

Los hallazgos de esta investigación se han consolidado por ayuntamiento, presentando además recomendaciones para un abordaje más integral y un impacto más efectivo en materia de igualdad de género. Estas propuestas se orientan a cómo desde los gobiernos locales se puede impactar positivamente para que el enfoque de género en la gestión municipal del desarrollo local y, para ello, en la planificación municipal, genere una verdadera y positiva transformación en la calidad de vida de la gente y en la verdadera igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en un ambiente de paz y complementariedad.

Asimismo, se realizan aportes a cada ayuntamiento en particular en consideración de los hallazgos de esta consultoría, y, a partir de los mismos, se establecen conclusiones y recomendaciones que podrían ser aplicables por todos los gobiernos locales en el país con el objetivo de llevar a un próximo nivel de impacto sus políticas públicas y sus iniciativas en el orden de la construcción de municipios con equidad de género.

3.1 Hallazgos acerca de la percepción de la realidad de género en los municipios objeto de este estudio

En la generalidad, los municipios objeto de este estudio se manifiestan evidencias notorias de discriminación y desigualdad en materia de género, conforme afirmaron las vicealcaldesas y técnicos entrevistados en cada uno de los ayuntamientos; sin embargo, se concluye que la sociedad dominicana se encuentra culturalmente adaptada a dicha situación de disparidad y, aunque se tiene el tema de igualdad y equidad de género en la agenda pública y en los medios de comunicación, en reuniones, talleres y encuentros formativos, en la práctica no se llega a la implementación de iniciativas que verdaderamente generen cambios estructurales y culturales.

En los diferentes sectores de la dinámica social y económica de los municipios, todos coinciden en el rol preponderante y no reconocido de la mujer en labores de cuidados familiares, de salud, labores domésticas y crianza de los hijos; y estas labores sumadas a las responsabilidades en el ámbito laboral, sin que esta múltiple carga sea atendida por políticas de horarios, de ajustes salariales o de facilidades que permitan que la mujer cumpla con cada uno de estos roles sin que esto sea en detrimento de su salud y de su calidad de vida. Mientras que los sectores en los que se toman las decisiones y se deciden los destinos productivos y políticos son mayoritariamente liderados por hombres; y se menciona que, incluso en el sector del emprendedurismo y empresarial, aun cuando la mujer tiene roles preponderantes de liderazgo y generación de ideas, casi siempre está subordinada o amparada en el nombre familiar o en el de una figura masculina.

Todos los entrevistados coinciden, además, en que el concepto de género ha sido mal entendido y mal interpretado, llegando a tener una connotación conflictiva que, más allá de generar un ambiente colaborativo entre hombres y mujeres para la construcción de relaciones armónicas y de complementariedad en los diferentes espacios que conforman la dinámica social y económica, lo que han hecho es fomentar la competitividad y los roces relacionales. Esta realidad ha perjudicado a la mujer en tanto ha tenido que enfrentar desafíos como la inequidad de oportunidades de ascensos y de escala salarial, la doble carga de responsabilidad familiar y laboral, la preferencia de hombres en el mercado laboral, la arraigada concepción de que la crianza de los hijos y la estabilidad familiar le corresponde preponderantemente a la mujer, todos estos desafíos fruto de una cultura machista profundamente arraigada.

En este sentido, los municipios enfrentan situaciones de violencia de género e intrafamiliar, los más poblados y más dinámicos, en mayor número de casos; pero, además, se enfrentan desafíos en materia de institucionalidad, debilidad de la articulación entre las entidades que tienen roles de liderazgo en el tema, equipos técnicos con limitadas condiciones de presupuesto, de espacios y de capacidades para abordar iniciativas e implementar agendas en favor de la equidad de género en el ámbito local. Asimismo, se identifica la necesidad de capacitar y sensibilizar a las autoridades políticas y municipales en lugares de liderazgo en los ámbitos empresarial, productivo, social, que garanticen una comprensión positiva del concepto de género y del enfoque de género en el desarrollo.

A partir de las conversaciones generadas por los equipos consultados, se podría concluir que en el país se está aplicando aún el modelo de la mujer en el desarrollo, debido a que la cultura es aún tan tradicionalmente inclinada a que los roles de liderazgo y toma de decisiones los ostenten mayoritariamente los hombres, esto tiene como resultado políticas y proyectos sesgados que, más allá de eliminar la brecha de género, la perpetúan. Se reconoce que esto es un resultado de la misma cultura y que lo que hay es que continuar en la búsqueda de ideas e iniciativas que vayan generando un verdadero impacto y cambio de mentalidad.

Entre estas iniciativas que han logrado abrirle a la mujer espacios que anteriormente estaban cerrados se mencionaron la “cuota” establecida por el marco normativo en materia de participación política de la mujer y que, aunque se entiende que el posicionamiento de la mujer en estos espacios es algo ganado por mérito, también se comprende la cuota como una brecha positiva para alcanzar con mayor rapidez estos espacios; por lo que se debe trabajar para garantizar la calidad de la participación en los mismos de cara a generar paso a paso las transformaciones sociales que se esperan.

De estos logros se desprenden fortalezas y avances que, en los municipios analizados, se manifiestan a través de la participación en actividades e iniciativas orientadas a la promoción de la no violencia, y de las relaciones armónicas; al trabajo de organizaciones comunitarias en materia de desarrollo y promoción del empoderamiento de la mujer; y en la existencia de vicealcaldesas y equipos de trabajo, tanto de las vicealcaldías como de las oficinas de género, convencidos, involucrados y entregados de manera positiva a marcar una diferencia. En este grupo de municipios se tiene la ventaja incluso de contar con una alcaldesa, en el caso del municipio de Sabana Iglesia.

3.2 Hallazgos acerca del enfoque de género en la dimensión político-institucional

El sistema político y social dominicano está caracterizado por una resistencia soterrada a implementar políticas con enfoque de género por considerar el tema como poco prioritario, conflictivo, o de poco impacto en la gestión del desarrollo. Asimismo, los procesos de formación y sensibilización representan un impacto limitado debido a que el contenido de los programas implementados en dichos procesos es superficial y poco orientado al cambio de mentalidad que perpetúa esta cultura.

En los municipios estudiados, existen equipos de trabajo orientados a la promoción de la cultura de igualdad y equidad de género desde los ayuntamientos; sin embargo, no en todos los municipios existe creada una oficina orientada a estos fines; en algunos casos, la misma está recién creada (Sabana Iglesia), en otros casos, estas no se encuentran dentro del organigrama, o son una unidad que forma parte del equipo de la vicealcaldía. Otro tema en el que se pueden generar avances es la creación y/o fortalecimiento de las comisiones permanentes de género que, por ley, deberían existir en los ayuntamientos, y que son también un desafío para enfrentar y una oportunidad a aprovechar.

Sin embargo, independientemente del estatus de dichos equipos de trabajo, el denominador común es que ninguno cuenta con una agenda de trabajo claramente definida y que cuente con presupuesto asignado a proyectos o iniciativas específicas incluidos en dicha agenda. Generalmente operan con la aprobación de los alcaldes/alcaldesa en la realización de actividades puntuales realizadas en fechas emblemáticas como son las madres, el día internacional de la mujer, el día de la no violencia contra la mujer, entre otras. En estos casos, los fondos asignados surgen del 4% del presupuesto municipal que, por ley, está destinado a temas de salud, educación y género.

Estos equipos de trabajo realizan también alianzas interinstitucionales para ofrecer y desarrollar programas de capacitación y de atención a mujeres en sus municipios en condiciones de vulnerabilidad y, en algunos casos, incluso sirven de canal entre mujeres violentadas o en peligro y los estamentos oficiales destinados a estos fines. Sin embargo, se reconoce que en materia de articulación y coordinación interinstitucional y generación de alianzas todavía hay muchas oportunidades de fortalecimiento y consolidación en beneficio de generar un mayor y más positivo impacto en los avances del tema.

Un aspecto que llama la atención es el hecho de que los equipos de trabajo entrevistados presentan un conocimiento limitado con respecto a la existencia en el país de una política nacional de igualdad y equidad de género ya en su tercera edición plasmada en el PLANEG III, lo cual evidencia la necesidad de apoyo y acompañamiento técnico que tienen estos equipos, y la necesidad de una mayor articulación con entre los gobiernos locales y Ministerio de la Mujer en su calidad de órgano rector e impulsor de la implementación de dicha política a escala nacional.

3.3 Hallazgos acerca del enfoque de género en la planificación municipal

Incorporar el enfoque de género en la planificación municipal no solo es un acto de justicia social, sino también una estrategia inteligente para un desarrollo local más equitativo, participativo y sostenible. Sin embargo, a pesar de la existencia de un marco normativo y políticas públicas orientadas a fortalecer y transversalizar el enfoque de género en la gestión pública nacional y local, el impacto de las mismas no ha representado cambios estructurales de importancia en una sociedad con una cultura machista profundamente arraigada caracterizada por patrones de relaciones y conducta que favorecen al hombre por encima de la mujer en la gran mayoría de los aspectos de la vida familiar, social, laboral, política, de derechos y de oportunidades. Esta realidad afecta profundamente los procesos de planificación municipal en tanto limita la capacidad de diseñar e implementar políticas inclusivas y equitativas, restringiendo el desarrollo sostenible y la justicia social en las comunidades.

Los desafíos que enfrentan los municipios en materia de inclusión del enfoque de género en la gestión municipal se reflejan de manera directa en los procesos de planificación municipal. Siendo que, prácticamente ninguno de los municipios objeto del estudio disponen de una política de género definida y aprobada que permita transversalizar este tema.

En el caso del municipio de Villa González, el mismo cuenta con una política de género definida y aprobada, sin embargo, el nuevo equipo de trabajo se encuentra en proceso de conocimiento y empoderamiento de esta en tanto la misma no ha sido implementada luego de los cambios de autoridades de los períodos posteriores a su aprobación²⁵.

En los espacios de toma de decisión, las mujeres suelen estar subrepresentadas en los espacios de liderazgo municipal y en los equipos de planificación, lo que conlleva a que sus necesidades y prioridades sean ignoradas o minimizadas; y las políticas resultantes tienden a reproducir los roles de género tradicionales y a perpetuar las desigualdades. La escasa participación de las mujeres en roles de toma de decisiones y de planificación del desarrollo conlleva el desaprovechamiento pleno del talento y de los aportes que este grupo de la población pudiera aportar para el debilitamiento de los tradicionales patrones de pensamiento, conducta y relacionamiento que han perpetuado la pobreza, las brechas de género y las desigualdades estructurales y cotidianas, en detrimento de la calidad de vida e igualdad de oportunidades de las mujeres, e incluso, en sacrificio de su propia vida.

Una ventaja, fortaleza y oportunidad que se ha identificado en cada uno de los ayuntamientos objeto de este estudio radica en el hecho de que el liderazgo de la mujer es cada vez más notorio y prominente, lo que permite que un porcentaje considerable de los puestos directivos y/o técnicos de importancia en los ayuntamientos estén liderados por mujeres, y que, asimismo, la mujer tenga una presencia notoria en los órganos de participación de los procesos municipales relacionados con la planificación del desarrollo, por su dinamismo en las organizaciones comunitarias y propias del tejido social y económico de sus territorios. Aunque todavía se hace necesario un mayor empoderamiento, la mujer ha ido conquistando espacios que le permiten defender posturas que promuevan la equidad; sin embargo, aún debe realizarse esta labor de manera disfrazada para que pueda ser aceptada.

La cultura tradicional permea también los criterios de pensamiento, lo cual se proyecta a la definición de proyectos que favorecen a los hombres, como infraestructura enfocada en sectores masculinizados, mientras se descuidan áreas clave para las mujeres, como el cuidado infantil, la salud reproductiva o la seguridad en los espacios públicos, entre otros. Asimismo, las inversiones municipales no consideran la doble carga de trabajo de las mujeres (doméstico y productivo), perpetuando su exclusión.

En materia de instrumentos de planificación del desarrollo se tiene todavía mucho terreno que ganar en el sentido de que, aunque en algunos de los planes municipales de desarrollo se han contemplado temas que afectan a la mujer, especialmente en el aspecto de desarrollo social en las partes diagnósticas, los datos estadísticos contemplados en las mismas no están, en su mayoría, desagregados por sexo, por lo que el análisis de las necesidades diferenciadas de hombres y mujeres no se ha desarrollado.

²⁵ Ayuntamiento de Villa González. 2005. Política Municipal para la Equidad de Género en Villa González. Consultada en línea en enero 2025 para los fines de esta consultoría. <https://solidaridad.do/wp-content/uploads/2009/04/politica-municipal-para-la-equidad-de-genero-en-villa-gonzalez.pdf>

Este análisis de la realidad municipal del desarrollo, limitado en materia de género, da como resultado proyectos que no contemplan un impacto diferenciado en hombres y mujeres, excepcionalmente en algunos casos en los que se contemplan iniciativas directamente relacionadas con temas como la atención o prevención de la violencia intrafamiliar y/o de género.

Este enfoque sesgado en la formulación de los planes municipales de género, sumado a que los ayuntamientos que cuentan con oficina de género no disponen de una política o de una agenda programática de iniciativas para ser realizadas en el año de manera intencional, así como de otros ayuntamientos que no tienen específicamente creada una oficina de género, sino que es una función asumida por las vicealcaldes y dependientes de su liderazgo, son realidades que se traducen en la inexistencia de proyectos específicamente orientados al tema en los planes operativos anuales y en los presupuestos municipales.

Las oficinas y/o equipos técnicos orientados a la promoción del enfoque de género en la gestión municipal, aunque existen en la estructura organizativa de los ayuntamientos (no necesariamente así en el organigrama de la entidad ni en su estructura programática, situación que afecta directamente la asignación presupuestaria), no disponen de un presupuesto destinado a la implementación de una agenda de trabajo específica y aprobada por el Concejo de Regidores de manera que se implementen durante el año fiscal actividades significativas que promuevan la reeducación, el cambio de mentalidad y la construcción de una nueva cultura de la igualdad, la equidad y la inclusión en temas de género. En este mismo orden, estas oficinas no disponen, en su mayoría, de una agenda de trabajo específica, con proyectos, roles, funciones, responsabilidades claramente definidas y que promuevan un orden en la implementación de los mismos, por un lado, por la limitación presupuestaria, y, por el otro, por las limitaciones de capacidades logísticas y técnicas para llevarlas a cabo.

Todo lo antes explicado deriva en un limitado impacto de las políticas y acciones públicas en la prevención de la violencia de género y en la atención de las víctimas. A nivel general, tanto en el ámbito nacional como local, las medidas y políticas definidas tienen un impacto disperso, en tanto no están enfocadas en la prevención y en la atención de manera equilibrada, y no se trabaja por un cambio de cultura, de mentalidad y de conducta que garantice que, verdadera y efectivamente, los casos de violencia de género, violencia intrafamiliar y feminicidios disminuyan.

Las estructuras oficialmente creadas para el trabajo con este tipo de temas conflictivos son insuficientes o no disponen de las capacidades logísticas, financieras y de conocimiento para la realización de una labor que ostente un impacto real, estable y definitivo. Todo esto perpetúa un entorno inseguro para las mujeres y las desincentiva a participar de manera pública y activa en espacios de planificación, diálogo e interlocución.

3.4 Sugerencias y propuestas para fortalecer el enfoque de género en la planificación municipal: ideas generales a partir de los hallazgos en los ayuntamientos objeto de este estudio

Para fortalecer y transversalizar el enfoque de género en los procesos de planificación municipal en la República Dominicana, es necesario integrar la perspectiva de género de manera transversal, desde la formulación hasta la implementación y evaluación de los planes. y, para ello, se requiere, además, la realización de un trabajo de sensibilización y capacitación de actores clave en materia de toma de decisión y de definición de políticas e iniciativas orientadas a la gestión pública local, de forma tal que se tenga un enfoque único y perspectivas claras de lo que significa en el enfoque de género en el desarrollo, sus antecedentes, su importancia vital para el desarrollo, su alcance, su marco normativo y teórico, los distintos modelos que pueden implementarse en el territorio para su promoción, y el impacto de su abordaje efectivo en la calidad de vida de la gente.

Una vez sensibilizados los actores clave en las áreas de toma de decisión y en el tejido socioeconómico y productivo que componen el territorio municipal, se sugieren acciones orientadas al fortalecimiento y consolidación de las relaciones de coordinación con las instituciones y organizaciones que tienen liderazgo, experiencia y conocimiento del tema; proceder a la capacitación del personal técnico involucrado en los procesos de planificación municipal.

En lo referente a la formulación de instrumentos de planificación municipal, especialmente el plan municipal de desarrollo, que es el instrumento maestro que sirve de marco a todos los demás procesos e instrumentos de planificación en el país, y que sostiene una relación íntima con los instrumentos de ordenamiento territorial, se hace énfasis en la realización de un diagnóstico con enfoque de género, en tanto el resultado de este componente traza la pauta a de lo que se espera producir en los demás componentes del plan, como el prospectivo (visión, líneas estratégicas, objetivos de desarrollo y propuestas de proyectos) y el programático (iniciativas de proyectos con los que el ayuntamiento se hace compromisorio durante un período de gestión).

Como se mencionó en el marco teórico de esta consultoría, Cepal, en su manual Territorio e Igualdad, propone tres entradas para impulsar la inclusión del enfoque de género en los procesos de planificación municipal: a) el análisis de las relaciones de género en el municipio, considerando el territorio como el espacio en el que hombres y mujeres interactúan y protagonizan estas relaciones; b) el diseño de herramientas que permitan la realización de un análisis de brechas de género a partir de las cuales se construya una tendencia en el tiempo sobre la cual planificar; c) la identificación y estudio de buenas prácticas que permitan la definición de estrategias que permitan avanzar en la planificación con enfoque de género²⁶.

La siguiente matriz presenta un condensado de ideas y recomendaciones orientadas a fortalecer, a partir de los hallazgos aquí expuestos, la planificación municipal con la inclusión del enfoque de género.

²⁶ Cepal. Op. Cit. Pág. 23. Consultada en línea en enero 2025 para los fines de esta consultoría.

Matriz 1

Propuestas para la inclusión del enfoque de género en la gestión pública local y la planificación del desarrollo municipal

Aspectos y áreas temáticas	Sugerencias y propuestas
1. Capacitación y sensibilización	<ul style="list-style-type: none"> ● Formación continua para capacitar a las autoridades municipales, equipos técnicos, líderes comunitarios y comunidad en general sobre género, igualdad y derechos humanos en temas clave como el enfoque de género en el desarrollo, roles de género, impacto de las políticas en mujeres y hombres, importancia de la planificación municipal inclusiva; de conjunto con el Ministerio de la Mujer, las organizaciones de desarrollo y/o comunitarias y Organizaciones de Sociedad Civil en el municipio, Federación Dominicana de Municipios, entre otros. ● Realización de campañas municipales sobre temas como corresponsabilidad en el hogar, prevención de la violencia de género, equidad en el trabajo, nuevas masculinidades, prevención de crianza y conductas machista y violencia. ● Promoción de la práctica de “Historias de Vida” para visibilizar barreras estructurales que enfrentan las mujeres; así como para visibilizar hombres que ya viven una nueva masculinidad.
2. Creación y/o fortalecimiento de unidades municipales de género y comisiones permanentes de género	<ul style="list-style-type: none"> ● Establecimiento o consolidación de unidades de género en los ayuntamientos, dotándolas de recursos financieros, técnicos, humanos y logísticos para el ejercicio de sus funciones de asesorar en políticas inclusivas, monitorear el impacto de los planes de género y diseñar agendas de trabajo implementables. ● Participación activa de estas unidades en la formulación, implementación y seguimiento de los planes municipales de desarrollo y de las iniciativas de este resultante en materia de equidad de género.
3. Participación equitativa en los procesos de planificación	<ul style="list-style-type: none"> ● Promoción de la participación y equitativa de mujeres y hombres en consejos de desarrollo municipal y procesos de consulta, aun cuando inicialmente amerite el establecimiento de cuotas o metas de representación. ● Inclusión de organizaciones de mujeres en las mesas temáticas de los consejos de desarrollo municipal, así como en talleres y consultas públicas.
4. Fortalecimiento de alianzas institucionales y comunitarias	<ul style="list-style-type: none"> ● Coordinación continua de acciones con el Ministerio de la Mujer, Ministerio de Interior y Policía, FEDOMU, UNMUNDO y ONG especializadas en género. ● Articulación con asociaciones locales de mujeres, redes comunitarias y otras entidades de base. ● Creación de redes entre municipios para promover el intercambio de buenas prácticas para adaptar las estrategias exitosas de cada lugar.

	<ul style="list-style-type: none"> ● Fomento de alianzas público-privadas de cara a involucrar al sector privado en programas de formación y empleo para mujeres conforme a la vocación de desarrollo de cada territorio.
5. Desarrollo y promoción de guías metodológicas y planes y políticas de alcance nacional y local	<ul style="list-style-type: none"> ● Creación y distribución de guías prácticas sobre cómo integrar el enfoque de género en la planificación, diseñadas para funcionarios/as municipales.
6. Realización de diagnósticos con enfoque de género	<ul style="list-style-type: none"> ● Incorporación de datos desagregados por sexo que permitan la identificación de desigualdades, necesidades específicas y brechas entre mujeres y hombres. ● Identificación de variables interseccionales relevantes para conocer su realidad diferenciada por sexo: salud, edad, nivel educativo, inclusión en el medio laboral y productivo, localización territorial (urbana/rural), tasa de desempleo, jefatura de hogar, acceso a vivienda y a servicios básicos, uso del equipamiento comunitario, condiciones de vulnerabilidad, entre otros. ● Incorporación de indicadores específicos de género en los planes municipales para medir avances y resultados; por ejemplo: porcentaje de mujeres beneficiadas en proyectos de desarrollo económico, número de mujeres en cargos de decisión, etc. ● Identificación de patrones relacionales y culturales en los distintos ámbitos de la dinámica productiva, laboral, familiar, entre otros. ● Integrar la realidad de género al análisis FODA del diagnóstico del municipio. ● Asegurar que las personas involucradas en la realización del diagnóstico estén capacitadas y sensibilizadas en materia de género
7. Integración del enfoque de género en la definición de políticas públicas locales	<ul style="list-style-type: none"> ● Incorporación de líneas estratégicas específicas en los planes municipales que aborden temas como violencia de género, acceso equitativo a servicios de salud, empoderamiento económico, educación y capacitación, entre otros.
8. Asignación presupuestaria con enfoque de género	<ul style="list-style-type: none"> ● Formulación de presupuestos sensibles al género, asegurando recursos para proyectos que beneficien a mujeres y reduzcan brechas de género.
9. Monitoreo y evaluación con perspectiva de género	<ul style="list-style-type: none"> ● Implementación de sistemas de monitoreo que incluyan la evaluación del impacto diferenciado de los proyectos en hombres y mujeres. ● Publicación y difusión de reportes periódicos sobre los avances en igualdad de género en los planes municipales.

Fuente: Elaboración propia a partir de los hallazgos de esta consultoría

Matriz 2

Proyectos comunes a las realidades de los municipios objeto de este estudio que se sugieren como ejemplo de iniciativas a poner en práctica para la inclusión del enfoque de género

Ideas de proyectos	Objetivos	Actividades principales	Indicadores	Aliados
Municipios libres de violencia	Prevenir la violencia de género y proporcionar apoyo integral a las víctimas	*Establecer una oficina de atención a víctimas con psicólogos/as y abogados/as especializados. *Realizar talleres en escuelas y comunidades sobre prevención de violencia. *Realizar campañas de sensibilización contra la violencia hacia mujeres y niñas.	*Número de casos atendidos en la oficina. *Número de denuncias de violencia de género en el municipio.	Ministerio de la Mujer, Ministerio de Educación, ONG.
Promoción del liderazgo femenino "Lideresas en Acción"	Incrementar la participación de mujeres en espacios de toma de decisión	*Capacitar en liderazgo, gestión pública y derechos humanos para mujeres. *Crear o articular una red municipal de lideresas comunitarias. *Realizar mentorías con mujeres líderes del ámbito político y social.	*Porcentaje de mujeres en cargos directivos municipales. *Número de mujeres capacitadas y activas en la red. *Cantidad de mentorías grupales realizadas	Ministerio de la Mujer, UNMUNDO, FEDOMU, universidades locales, asociaciones de mujeres, ONG, OSC, otros.
Mujeres Empoderadas y Productivas	Fomentar el emprendimiento y la independencia económica de las mujeres	*Crear un fondo municipal de microcréditos para mujeres emprendedoras. *Capacitar en administración de negocios, marketing y tecnologías.	*Número de mujeres beneficiadas por el fondo de microcréditos. *Aumento en ingresos de las beneficiarias.	Cooperativas locales, INFOTEP, Ministerio de Industria y Comercio. Ministerio de la Mujer

		*Celebrar una feria anual para la promoción de productos y servicios liderados por mujeres.		
Igualdad en el trabajo doméstico y cuidados “Cuidemos Juntos”	Promover la corresponsabilidad del hombre y la mujer en el cuidado infantil y doméstico.	<p>*Construir y/o gestionar la habilitación de guarderías comunitarias en áreas rurales y urbanas; y/o Centros de Atención Integral a la Primera Infancia (CAIPI)</p> <p>*Promover y realizar talleres para hombres sobre corresponsabilidad en el hogar y nuevas masculinidades.</p> <p>*Realizar campañas para la promoción de la redistribución del trabajo del hogar y cuidados en la familia.</p> <p>*Reconocer públicamente a empresas que fomenten la equidad de género y se involucren activamente en la promoción de la misma en el trabajo y en el hogar entre sus colaboradores</p>	<p>*Tasas de abandono laboral femenino por falta de servicios de cuidado.</p> <p>*Percepción de corresponsabilidad familiar.</p> <p>*Número de charlas, paneles y encuentros realizados</p>	*Ministerio de Salud, Ministerio de Educación, asociaciones comunitarias, ONG, OSC, otros

		*Realizar mentorías, charlas, paneles liderados por hombres y para hombres en los que se promuevan las nuevas masculinidades, la crianza compartida, entre otros temas de manera testimonial		
Espacios Públicos Seguros	*Garantizar que las mujeres puedan acceder a espacios públicos de manera segura y equitativa. *Promover la infraestructura y el equipamiento colectivo con perspectiva de género.	*Iluminar y vigilar parques, calles y paradas de transporte público. *Rediseñar aceras y espacios urbanos con accesibilidad universal. *Disponer de baños públicos adecuados para mujeres y niñas.	*Frecuencia de uso de los espacios públicos por mujeres. *Frecuencia de casos de acoso o violencia en áreas mejoradas.	Ministerio de Obras Públicas, Policía Nacional, Ministerio de la Mujer

Fuente: Elaboración propia a partir de los hallazgos de esta consultoría.



IV.
Enfoque de Género en la
Planificación Municipal del Desarrollo en el
Ayuntamiento de Santiago



IV. Enfoque de Género en la Planificación Municipal del Desarrollo en el Ayuntamiento de Santiago

Santiago es el segundo municipio en importancia del país, luego de la Distrito Nacional en República Dominicana. Es el municipio principal de la Región Cibao Norte, situado en su zona central, caracterizado por una dinámica económica diversa y próspera, en la que se destacan los sectores industrial, empresarial, productivo, comercial, turístico, cultural, académico, entre otros. Es el centro en el cual converge la producción de la mayoría de los municipios de su entorno geográfico, por lo que se ha convertido en un centro de acopio y distribución de la producción de la macrorregión, por su ubicación geográfica y estratégica, y su cercanía a puertos y aeropuertos. Es un municipio moderno, con un 91% de su población ubicada en la zona urbana, con una alta tasa de urbanización y una densidad poblacional que ha impulsado su crecimiento en altura y que ha provocado un proceso de metropolización por la continuidad del tejido urbano entre este y los municipios circundantes.

A pesar de todos esos avances, aún se enfrentan desafíos estructurales y culturales para garantizar el acercamiento a una cultura de igualdad y equidad de género, y siguen persistiendo brechas que requieren especial atención y que se perciben de manera soslayada y disimulada; pero con evidencias de que estos logros no se han materializado en un desarrollo equitativo en materia de género, ni en la transversalización del enfoque de género en la gestión pública local, como tampoco en un cambio de mentalidad ni de cultura en los patrones tradicionales de relaciones entre hombres y mujeres.

Independientemente de la dinámica económica y productiva que caracteriza al municipio, muchas mujeres aún enfrentan condiciones laborales precarias, con menor acceso a posiciones de liderazgo y salarios inferiores en comparación con los hombres; mientras que la violencia de género sigue siendo un problema de preocupación y que demanda atención inmediata. Asimismo, la cultura machista tan arraigada en la cultura dominicana sigue presente en el municipio de Santiago; a pesar de que en el mismo se concentra un importante número de organizaciones e instituciones públicas, privadas y de la sociedad civil orientadas a promover la igualdad y la equidad de género, a formar tanto a mujeres como a hombres en temas de nuevas masculinidades, crianza con equidad e inclusión, formación en valores, entre otros.

En materia educativa y de liderazgo, la mujer ha ido conquistando cada vez espacios de mayor envergadura, representando porcentajes más elevados de la matrícula educativa en todos los niveles de dicho sector, lo que ha permitido un incremento exponencial del número de mujeres con profesiones que rompen incluso los patrones tradicionales en cuanto a escogencia de carreras universitarias. Asimismo, las habilidades características de las mujeres han permitido que se desempeñen con excelencia en diversos sectores, incursionando incluso en espacios de liderazgo empresarial y político; siendo que cada vez más mujeres ocupan cargos públicos de importancia; sin embargo, la representación sigue siendo menor en comparación con los hombres, y siguen enfrentando importantes desafíos para la conquista de posiciones de importancia y de beneficios salariales.

En este acápite analizaremos los principales hallazgos en el tema de la inclusión del enfoque de género en los procesos de planificación municipal en el Ayuntamiento de Santiago, para lo cual es necesario entender el ayuntamiento en el contexto del municipio que le compete administrar y su realidad. En el municipio de Santiago, por su dinámica social y económica tan activa, sucede algo particular y es que la mujer también se ha dinamizado y conquistado espacios en todos los órdenes; sin embargo, se ha marcado más también el liderazgo de la mujer en los roles tradicionales.

4.1 Percepción de la realidad de género en el municipio de Santiago²⁷

El arraigo de la cultura machista en la sociedad dominicana tan marcada históricamente por esta condicionante ha llevado a una especie de adaptación, y que se acepte como una normalidad cultural; sin embargo, es indudable que se manifiestan situaciones de discriminación en todos los sentidos. Es decir, así como la mujer ha conquistado espacios como emprendedora, líder de negocios, docente, líder en espacios de poder, participación política, en ese mismo orden se ha fortalecido su rol de cuidadora y responsable del hogar, de la familia nuclear y extendida, y de la crianza de los hijos, la mayoría de las veces negándose el derecho a una calidad de vida y a un espacio y tiempo para su descanso necesario y merecido. Por otro lado, también se fortalecen los roles del hombre en aquellos renglones en los que tradicionalmente se han considerado que son sus espacios; por ejemplo, en la participación política, en la que imperan por encima de la mujer.

Esta discriminación se visualiza también de maneras distintas en un municipio con una dinámica como la de Santiago. Aunque el liderazgo femenino está demostrado, siempre se realiza bajo el amparo de una figura masculina en la que la mujer, aunque ostenta un cargo de importancia, siempre se la considera en relación al hombre, como la esposa, la hermana, la hija de... Asimismo, incluso en los emprendimientos familiares hasta en las grandes empresas, es mucho más común que el cargo de mayor jerarquía esté ocupado por figuras masculinas.

Es así como uno de los principales desafíos que se identifican es el cambio de mentalidad y de autoconcepción en las propias mujeres, debido a que, al haber sido criadas generación tras generación en estos patrones culturales se han asumido como correctos y normales, aunque en algún momento la mujer pueda pensar que no tan justos, pero sí los asume como parte del funcionamiento normal de la sociedad, por lo que los promueve. Y se debe ir caminando hacia la corresponsabilidad, hacia la complementariedad en la desigualdad; porque somos iguales en derecho, pero somos diferentes.

²⁷ Los hallazgos presentados en este acápite son el resultado de una entrevista en profundidad realizada a las señoras Dra. Mariana Moreno, Vicealcaldesa del municipio de Santiago; Sandra Gastelum, Encargada de Planificación del Ayuntamiento de Santiago; y Josefina Reyes, Encargada de Igualdad de Género en dicho ayuntamiento. Esta entrevista se realizó de manera virtual por la plataforma Zoom en fecha el 20 de diciembre del 2024 para los fines de esta consultoría.

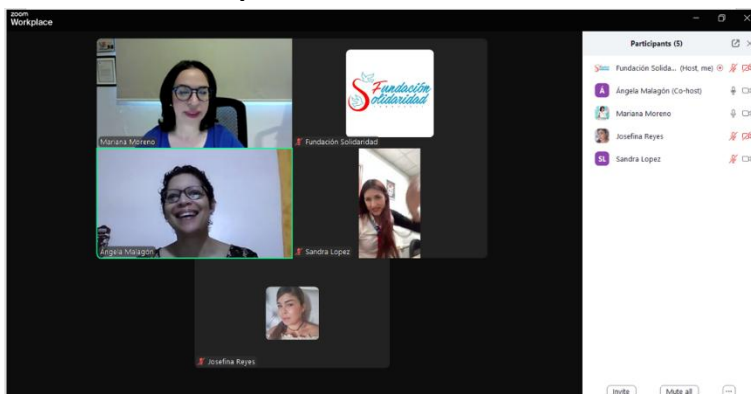
Otro gran desafío en este orden es la violencia intrafamiliar y de género, que permea todos los espacios de la sociedad dominicana y también la del municipio de Santiago. Penosamente, la ocurrencia de feminicidios y de casos de violencia es lo que está permitiendo que la sociedad despierte a nuevos niveles de conciencia en materia de las relaciones humanas, y entre los patrones de relación entre hombres y mujeres. Y, aunque se conoce que el enfoque de género en el desarrollo es algo que va mucho más allá de la atención y/o prevención de esta terrible problemática social, se ha adoptado sabiamente la estrategia de posicionar en la agenda pública y en la mesa del diálogo y la solución de conflictos el tema de género, al que no se le daba anteriormente esta importancia. Ahora falta llevar esa estrategia a próximos niveles e ir ampliando el conocimiento de lo que verdaderamente es el enfoque de género y su importancia para el logro del desarrollo sostenible.

Se requiere, además, de la implementación de una estrategia de empoderamiento de la mujer que vaya más allá de las capacitaciones y de los talleres, a entender el verdadero significado del enfoque de género, del rol de la mujer en el desarrollo, y de cómo puede la mujer verdaderamente establecer paso a paso la diferencia para ir conquistando también aspectos relativos a la armonía en la diferencia, a la corresponsabilidad en las tareas propias del funcionamiento familiar, y a relaciones más justas y equitativas; y que sea la mujer la primera que comprenda que el enfoque de género va mucho más allá que el apoyo y la atención a la mujer violentada o en condiciones de vulnerabilidad; sino que es una cuestión de desarrollo en equidad.

Para esto hay dos estrategias que se pueden implementar: la primera sería empezar a trabajar ese cambio de mentalidad en mujeres que ostentan posiciones de liderazgo en el municipio, en los diferentes espacios; y empezar en los propios espacios en que cada una tiene influencia. La segunda es trabajar en paralelo con hombres en posición de liderazgo, no solo en temas de nueva masculinidad, y de relaciones armónicas y equitativas en la diversidad; sino que también ellos entiendan que el enfoque de género es más que atender y/o apoyar a la mujer violentada o vulnerable, sino promover ese desarrollo con igualdad de oportunidades y con equidad a partir de la diferencia.

Imagen 1.

Entrevista realizada a la Dra. Mariana Moreno, Vicealcaldesa del Municipio de Santiago; Sandra Gastelum, Encargada de la Planificación y Programación; y Josefina Reyes, de Igualdad de Género para los fines de esta consultoría



4.2 Enfoque de género en la planificación municipal en el Ayuntamiento de Santiago

A escala institucional, el Ayuntamiento de Santiago tiene pendiente la conformación de la Comisión Permanente de Género, y la misma se encuentra en el organigrama; sin embargo, la oficina, unidad o división de género no está creada como un órgano dentro del organigrama del ayuntamiento; sino solamente el puesto, del que es responsable la señora Josefina Reyes. Esa oficina tampoco tiene un presupuesto asignado; sino que, cuando se va a realizar alguna actividad relacionada con el tema de género, la misma se somete a aprobación con el alcalde y se aprueba por el presupuesto del 4% destinado a salud, educación y género²⁸.

El ayuntamiento dispone, además, de una base de contactos de organizaciones e instituciones que trabajan con el tema de género en el municipio, lo cual les sirve para diseñar una estrategia de articulación de actores que permita el aprovechamiento de recursos financieros, técnicos, de conocimientos, y de esfuerzos con un objetivo común. En este orden, se identificaron oportunidades de posibles alianzas con instituciones incluso de representación nacional, como, por ejemplo, la Unión de Mujeres Municipalistas (UNMUNDO), la Corporación de Acueducto y Alcantarillado de Santiago (CORAASAN), la Dirección Regional de Educación, entre otras.

De cara a la planificación del desarrollo municipal, el ayuntamiento enfrenta desafíos de importancia vital, entre los que se mencionan la escasez de información estadística segregada por sexo. Asimismo, las limitaciones financieras para impulsar este tipo de iniciativas es una limitante de importancia a considerar; así como la limitada articulación de los actores que impulsan la temática y el ayuntamiento, para lo cual es clave la creación de la oficina de la mujer en el ayuntamiento y la creación de la Comisión Permanente de Género conforme manda la ley.

Se plantea la idea de dar inicio a una campaña de dignificación de la mujer y cambio de mentalidad, trabajando un plan piloto que aborde al menos una muestra de las empleadas del ayuntamiento en el área de servicio de barrido y recolección de residuos sólidos, con el objetivo de impactar el tema de género desde acciones prácticas y empezar por quienes están más cerca, y promover un cambio en las vidas de esas personas. Igualmente, en el tema de nueva masculinidad.

²⁸ Existe en el Ayuntamiento las Resoluciones 3151-17 y 3152-17, para la aplicación de los fondos destinados al 4% de salud, educación y género. Son documentos que reflejan decisiones de gestiones pasadas, pero que, hasta ahora, se desconoce de algún documento oficial que las derogue. Al revisar las mismas, no se identifican en ellas usos de estos fondos que estén relacionados con el tema de género, por lo que se invita a las autoridades y técnicos del ayuntamiento a hacer revisión de estos instrumentos normativos. Consultado en línea en febrero 2025 para los fines de esta consultoría. https://ayuntamientosantiago.gob.do/wpfd_file/resolucion-3152-17-ordenanza-aplicacion-fondos-genero-y-salud/

El ayuntamiento no ha diseñado una política de género; sin embargo, ha dado pasos con la firma de un convenio entre el ayuntamiento, el Consejo para el Desarrollo Estratégico de Santiago (CDES), y el Ministerio de la Mujer, en el que se comprometen a trabajar de la mano con las organizaciones del municipio que trabajan el tema de género y el apoyo a la mujer del municipio, y a desarrollar con ellos agendas conjuntas, lo cual puede ser un paso de avance en la construcción de políticas. En el ayuntamiento, por ejemplo, hay 17 puestos directivos liderados por mujeres; mientras que un 42% de la nómina de este gobierno local está conformada por mujeres; mientras que, del total de regidores/as, 26% son mujeres. Son pasos de avance hacia los temas de los cuales se ha conversado.

Por otro lado, el Ayuntamiento de Santiago, en su calidad de gobierno local, forma parte del Consejo Directivo del CDES, que también tiene disponible el Plan Estratégico para el Desarrollo de Santiago 2030. Este instrumento de planificación estratégica contempla el tema del género como una de las variables abordadas, tanto en el diagnóstico, como en la prospectiva, incluido también en la visión de desarrollo. Incluye algunos datos estadísticos desagregados por sexo; identifica problemáticas sociales directamente relacionadas con el tema, entre las cuales, las más mencionadas son la violencia de género, los feminicidios, el matrimonio infantil, entre otros.

Este instrumento no presenta la proporción de hombres y mujeres que participaron en su formulación, ni contempla un análisis diferenciado del impacto de las realidades sociales, ni de los proyectos propuestos.; ni se analizan los patrones de roles y estereotipos. Por tanto, aunque el documento presenta un esfuerzo por considerar y tener presente este tema como uno de importancia, podría fortalecerse el ejercicio mediante la implementación de un enfoque transversal que integre la perspectiva de género en todo el documento.

V. Conclusiones

El análisis revela avances significativos en la incorporación del enfoque de género en la agenda pública municipal de Santiago, aunque persisten desafíos. Se destaca:

- **Mayor visibilización y transversalización:** El tema de género ha ganado relevancia en la agenda municipal, reconociéndose la necesidad de transversalizar el enfoque en la planificación. Esto se refleja en el aumento de la participación de mujeres en puestos de liderazgo en el Ayuntamiento, lo que indica un avance en la inclusión de las mujeres en espacios de toma de decisión.
- **Liderazgo femenino en aumento:** Se observa un incremento en la participación de mujeres en roles de liderazgo, aunque aún existen desafíos para alcanzar una representación equitativa en todos los niveles.
- **Compromiso institucional:** La presencia de oficinas y unidades de género, junto con la voluntad de algunas autoridades, sienta una base sólida para futuros avances. El Ayuntamiento ha demostrado su compromiso con la equidad de género mediante la firma de un convenio con el Consejo para el Desarrollo Estratégico de Santiago (CDES) y el

Ministerio de la Mujer, lo que indica una voluntad política para trabajar en la promoción de la igualdad.

- Iniciativas locales de sensibilización: Se han realizado esfuerzos en actividades de concienciación y capacitación sobre género, especialmente en fechas clave.
- Participación comunitaria: La existencia de organizaciones y redes de mujeres activas facilita alianzas entre la sociedad civil y los gobiernos locales.
- Alianzas estratégicas: El Ayuntamiento ha establecido alianzas con diversas instituciones que trabajan en la promoción de la equidad de género, lo que facilita la coordinación de esfuerzos y el acceso a recursos para la implementación de iniciativas en favor de la igualdad.

Si bien persisten desafíos en la transversalización del enfoque de género en la planificación municipal, estos avances demuestran un compromiso por parte del Ayuntamiento de Santiago en la construcción de una sociedad más justa e inclusiva. Estas conclusiones pueden servir como base para fortalecer la planificación municipal con enfoque de género y promover un desarrollo más equitativo en los municipios analizados.

VI. Recomendaciones

La siguiente matriz recoge los hallazgos encontrados y recomendaciones para cada uno de los indicadores establecidos para el levantamiento del enfoque de género en el Plan Municipal de Desarrollo del Municipio de Santiago (2020-2034)²⁹.

²⁹Ayuntamiento del municipio de Santiago. 2019. Plan Municipal de Desarrollo 2019-2024. https://www.sismap.gob.do/Municipal/uploads/evidencias/638296805080442978-2.02_14-17_Publicacion-en-el-portal-web-de-forma-integra-del-PMD-y-Matriz-de-avance-2023.pdf

Matriz 3
Enfoque de género en el Plan Municipal de Desarrollo en el Municipio de Santiago 2020-2024

Indicadores de género	Principales hallazgos	Recomendaciones y sugerencias
<p>Perspectiva de género en los datos y estadísticas</p>	<p>*El plan incluye algunos datos desagregados por sexo. Sin embargo, las capacidades del Ayuntamiento de Santiago permiten la realización de un análisis más profundo en este sentido. Las menciones al tema de mujer hacen referencia mayoritariamente a la incidencia de casos de violencia.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Promover la transversalización del enfoque de género en todas las políticas e iniciativas de proyectos definidas y/o a implementarse en el municipio. • Identificar, desde la etapa de preparación para la formulación del PMD, las estadísticas e indicadores relevantes para la toma de decisiones en materia de igualdad y equidad de género. • Desagregar las estadísticas relevantes por género (educación, empleo, pobreza, acceso a servicios, etc.). • Incorporar análisis sobre la situación de las mujeres en el municipio en áreas como salud, seguridad, y participación política. • Continuar fortaleciendo la capacidad de análisis específicos de variables claves, como la presupuestaria, para impulsar el enfoque de género en la gestión pública local.
<p>Reconocimiento de desigualdades de género</p>	<p>El documento no enfatiza las desigualdades de género y los temas abordados no se analizan de manera diferenciada por sexo. No se identifican tampoco necesidades específicas para hombres y mujeres en los diferentes aspectos del desarrollo, sino que el abordaje de los problemas se realiza desde una perspectiva poblacional integral.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ampliar el diagnóstico de población vulnerable incluyendo temas de género, como: <ul style="list-style-type: none"> • Brechas salariales. • Acceso diferenciado a recursos productivos y créditos. • Desarrollar indicadores específicos para medir avances en igualdad de género (e.g., porcentaje de mujeres en liderazgo comunitario). • Incorporar consultas específicas con mujeres de diferentes contextos para identificar sus necesidades y desafíos.

Participación equilibrada	<p>*El documento no presenta información detallada sobre la proporción de mujeres y hombres que participaron en las consultas y mesas de trabajo para la formulación del plan.</p> <p>*Los espacios como el Concejo de Regidores y el Consejo de Desarrollo Municipal vigentes al momento de formulación del plan estaban conformados mayoritariamente por hombres; situación que, conforme la entrevista con la Vicealcaldesa actual prevalece.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollar estrategias que permitan garantizar la representación equilibrada de hombres y mujeres en el proceso (grupos focales, entrevistas en profundidad, mesas temáticas en el Consejo de Desarrollo Municipal, entre otros) • Definir metas de participación tanto de hombres como de mujeres en los procesos relativos a la participación, como, por ejemplo, la realización del proceso de Presupuesto Participativo Municipal
Impacto diferencial	<p>*El plan no incluye análisis detallado del impacto diferencial por género de los proyectos propuestos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Garantizar, desde la planificación del proceso de formulación del PMD, el levantamiento de información de manera que permita identificar las brechas de género y las necesidades diferenciadas de hombres y mujeres. • Evaluar el impacto de los proyectos en hombres y mujeres antes y después de implementarlos. • Incorporar indicadores para medir el acceso equitativo a los beneficios de los proyectos. • Incluir en las fichas técnicas de proyectos, una línea orientada a la justificación de los mismos, de cara a plantear su importancia. Incluir, además, en la justificación, una idea clara del impacto diferenciado que la implementación de esa idea de proyecto tendrá en hombres y mujeres.
Roles y estereotipos	<p>*El plan no aborda explícitamente la necesidad de transformar roles y estereotipos de género. Aunque se mencionan acciones para apoyar a sectores vulnerables, no se observan esfuerzos específicos por involucrar a los hombres en tareas tradicionalmente asignadas a mujeres; tampoco para trabajar la mentalidad de cooperación en las mujeres.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Garantizar, desde la planificación del proceso de formulación del PMD, el levantamiento de información de manera que permita identificar las brechas de género, las necesidades diferenciadas de hombres y mujeres, y los patrones culturales que trazan las pautas

		<p>relacionales entre hombres y mujeres en el municipio y que son causa de inequidad.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Explorar los roles diferenciados por zona territorial y niveles de. • Incorporar esfuerzos específicos para involucrar a los hombres en responsabilidades tradicionalmente asignadas a la mujer, como el cuidado del hogar y la crianza de los hijos; así como para sensibilizarlos en materia del enfoque del género en el desarrollo. • Involucrar líderes masculinos en programas de formación en nueva masculinidad y promoción del impacto diferenciado de este tipo de iniciativas.
De la entrevista en profundidad con la Vicealcaldesa del Ayuntamiento de Santiago y su equipo		
<p>Roles y estereotipos</p>	<p>*Se mantienen estereotipos como asumir que el cuidado infantil, del hogar, de la familia son principalmente una responsabilidad de las mujeres.</p> <p>*Existencia de casos de violencia intrafamiliar y de género.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Establecer campañas sobre crianza positiva, responsabilidad compartida, relaciones armónicas en la diversidad, nuevas masculinidades, entre otras, que permitan ir generando un cambio de mentalidad y la instauración de nuevos patrones culturales y relacionales más justos y equilibrados. • Crear campañas de sensibilización dirigidas a hombres para promover su participación activa en roles tradicionalmente asignados a la mujer y que deberían ser de responsabilidad compartida. • Crear campañas en los centros educativos para trabajar esta nueva mentalidad en las nuevas generaciones futuros líderes del desarrollo municipal • Promover una efectiva coordinación con las entidades gubernamentales y de la sociedad

		<p>civil que permita la prevención y atención efectiva de la violencia intrafamiliar y de género.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Crear programas de liderazgo para formar mujeres en gestión pública y comunitaria. • Implementar programas con de dignificación de la mujer con empleadas del ayuntamiento, así como mujeres en posiciones de liderazgo en el municipio.
<p>Fortalecimiento de las capacidades institucionales</p>	<ul style="list-style-type: none"> • El Ayuntamiento no dispone de una Oficina Municipal de Género, ni de una agenda de trabajo en este sentido. • No se dispone de financiación de dicha agenda, la capacitación de su personal de trabajo, entre otras necesidades. • No se ha creado la Comisión Permanente de Género. • Las iniciativas de género se desarrollan de manera puntual y aislada. • No se dispone de una política de género definida y aprobada. 	<ul style="list-style-type: none"> • Crear la Oficina Municipal de Género y elaboración de una agenda de trabajo para la misma. • Garantizar la elaboración de la agenda de trabajo para la Oficina Municipal de Género para el próximo año fiscal a tiempo para su inclusión en el POA y Presupuesto Municipales. • Elaborar, aprobar y difundir la Política Municipal para la Equidad de Género en el Municipio de Santiago. • Garantizar la inclusión del enfoque de género en el proceso de actualización del PMD para el período actual. • Fortalecer las alianzas con OSC, ONG, Ministerio de la Mujer que permitan enriquecer la agenda de trabajo. • Definir estrategias de involucramiento y generar alianzas con actores del sector privado para acompañar en la realización de campañas de prevención de la violencia intrafamiliar y de género. • Sensibilizar al personal del Ayuntamiento, Concejo de Regidores, y miembros del Consejo de Desarrollo Municipal en los temas relacionados con el enfoque de género en el desarrollo.

		<ul style="list-style-type: none"> • Consolidar la participación de la mujer en el protocolo de actualización del PMD a través de la participación en mesas temáticas en el Consejo de Desarrollo Municipal orientadas al tema de género. • Crear la Comisión Permanente de Género conforme el marco normativo. • Aprovechar las ideas sugeridas en el acápite anterior que son comunes a todos los ayuntamientos que fueron objeto de este estudio.
--	--	---

Fuente: Elaboración propia a partir del análisis del Plan Municipal de Desarrollo de Santiago 2019-2024 y de la entrevista grupal realizada con la Vicealcaldesa Mariana Moreno, Sandra Gastelum, Encargada de Planificación, y Josefina Reyes, de Igualdad de Género para los fines de esta consultoría.

DOCUMENTOS CONSULTADOS

- Ayuntamiento de Puerto Plata. 2016. Plan Municipal de Desarrollo de San Felipe de Puerto Plata 2016-2020. Consultado en línea para los fines de esta consultoría. <https://www.sismap.gob.do/Municipal/uploads/evidencias/636124839552476649-PMD-PUERTO-PLATA.pdf>
- Ayuntamiento de Villa González. 2005. Política Municipal para la Equidad de Género en Villa González. <https://solidaridad.do/wp-content/uploads/2009/04/politica-municipal-para-la-equidad-de-genero-en-villa-gonzalez.pdf>
- Ayuntamiento de Villa González. 2018. Noticias. Ayuntamiento de Villa González obtiene Premio Provincial a la Calidad mención Plata con el CECIM. <https://ayuntamientovillagonzalez.gob.do/ayuntamiento-de-villa-gonzalez-obtiene-premio-provincial-a-la-calidad-mencion-plata-con-el-cecim/>
- Ayuntamiento de Villa González. 2019. Plan Municipal de Desarrollo de Villa González 2020-2024. [https://sismap.gob.do/Municipal/uploads/evidencias/637841562046694746-2.02_9-17_-PMD-Villa-Gonzalez-\(1\).pdf](https://sismap.gob.do/Municipal/uploads/evidencias/637841562046694746-2.02_9-17_-PMD-Villa-Gonzalez-(1).pdf)
- Ayuntamiento del municipio de Santiago. 2019. Plan Municipal de Desarrollo 2019-2024. https://www.sismap.gob.do/Municipal/uploads/evidencias/638296805080442978-2.02_14-17_Publicacion-en-el-portal-web-de-forma-integra-del-PMD-y-Matriz-de-avance-2023.pdf
- Ayuntamiento de Sabana Iglesia. 2011. Plan Municipal de Desarrollo de Sabana Iglesia 2011-2016. <https://www.sismap.gob.do/Municipal/uploads/evidencias/636286465240484837-PMD-de-Sabana-Iglesia.pdf>
- Banco Interamericano de Desarrollo (BID). Marques García, L. (2019). Desigualdades de género en República Dominicana 2018 - 2020. <https://doi.org/10.18235/0001752>
- Comisión Económica para América Latina y El Caribe (CEPAL). 2016. Manuales de la Cepal No. 4. Territorio e igualdad: planificación del desarrollo con perspectivas de género. <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/67d2eca3-8625-474a-a9c4-1a272a191529/content>
- Comisión Económica para América Latina y El Caribe (CEPAL). Importancia del Abordaje del Enfoque de Género en Programas y Proyectos de Cooperación. https://dds.cepal.org/redesoc/archivos_recursos/775/Enfoque-Genero-ProgramasyProyectos.pdf
- Comisión Económica para América Latina y El Caribe (CEPAL). Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y El Caribe. Estudios. 2017. Planes de Igualdad de Género en América Latina y El Caribe. Mapas de Ruta para el Desarrollo. <https://www.cepal.org/es/publicaciones/41014-planes-igualdad-genero-america-latina-caribe-mapas-ruta-desarrollo>

- Comisión Económica para América Latina y El Caribe. <https://www.cepal.org/sites/default/files/presentations/colombia-dane-cuenta-satelite-economia-cuidado-colombia-csec.pdf>
- Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales (CLACSO). 2015. De cuidados y descuidos. La economía del cuidado en Colombia y perspectivas de política pública. https://biblioteca-repositorio.clacso.edu.ar/libreria_cm_archivos/pdf_905.pdf
- Consejo para el Desarrollo Estratégico de Santiago (CDES). Plan Para el Desarrollo Estratégico de Santiago 2030. https://cdes.do/wp-content/uploads/2020/02/plan_estrategico_2030.pdf
- Federación Dominicana de Municipios (Fedomu). 2011. Guía Metodológica Género y Gobernabilidad Municipal. Pág. 6. https://www.sismap.gob.do/Municipal/uploads/Guia/34.%20Guía%20Metodológica%20Genero%20y%20Gobernabilidad%20Municipal.pdf?utm_source=chatgpt.com
- Fundación Demuca. 2007. Guía Práctica para la Inclusión de la Perspectiva de Género en la Acción Local en República Dominicana. https://www.sismap.gob.do/Municipal/uploads/Guia/26.%20Gu%C3%ADa%20Pr%C3%A1ctica%20para%20la%20Inclusi%C3%B3n%20de%20la%20Perspectiva%20de%20G%C3%A9nero.pdf?utm_source=chatgpt.com
- Fundación Solidaridad. 2007. Género en el Desarrollo Local. Reseña de una experiencia dominicana: Municipio de Villa González. <https://solidaridad.do/wp-content/uploads/2009/04/libro-genero-en-el-desarrollo-local.pdf>
- Fundación Solidaridad. 2023. Plan Municipal de Desarrollo de Jarabacoa 2023-2033. <https://solidaridad.do/wp-content/themes/soli/docs/Plan-Municipal-de-Desarrollo-de-Jarabacoa-2023-2033.pdf>
- Gobierno de Colombia. Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE). Ley 1413 de 2010 que regula la inclusión de la economía del cuidado en el sistema de cuentas nacionales con el objeto de medir la contribución de la mujer al desarrollo económico y social del país y como herramienta fundamental para la definición e implementación de políticas públicas. <https://www.suin-juriscal.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Leyes/1679611>
- Ministerio de Administración Pública (MAP) y Ministerio de la Mujer (MMujer). 2019. Resolución conjunta entre el Ministerio de Administración Pública y el Ministerio de la Mujer, que dispone de la creación de las unidades de igualdad de género (UIG) en el sector público. Artículo 2. <https://map.gob.do/COEDOM/uploads/Normas/Resoluci%C3%B3n%20AT%20de%20Igualdad%20de%20G%C3%A9nero.pdf>
- Ministerio de Economía, Planificación y Desarrollo (MEPyD). Ley 1-12 que crea la Estrategia Nacional de Desarrollo 2030. <https://mepyd.gob.do/mepyd/wp-content/uploads/archivos/end/marco-legal/ley-estrategia-nacional-de-desarrollo.pdf>

- Ministerio de Interior y Policía. 2001. Decreto No. 974-01 que crea, con asiento en cada Secretaría de Estado, la Oficina de Equidad de Género y Desarrollo. <https://mip.gob.do/wp-content/uploads/marcolegal/Decretos/Decreto%20No.%20974-01%20que%20crea%20con%20asiento%20en%20cada%20Secretaria%20de%20Estado.pdf>
- Ministerio de la Mujer. 2019. Plan Nacional de Igualdad y Equidad de Género 2020-2030. <https://mujer.gob.do/transparencia/phocadownload/Publicaciones/Planeg/PLANEG%20III%202020-2030.pdf>
- Ministerio de la Mujer. 2020. Noticias. Ministerio de la Mujer celebra la creación en todos los Ministerios de oficinas de Equidad de Género y Desarrollo por decreto. <https://mujer.gob.do/index.php/noticias/item/647-ministerio-de-la-mujer-celebra-la-creacion-en-todos-los-ministerios-de-oficinas-de-equidad-de-genero-y-desarrollo-por-decreto>
- Observatorio Político Dominicano (OPD). Ley 33-18 de Partidos, Agrupaciones y Movimientos Políticos. https://www.opd.org.do/images/PDF_ARTICULOS/Partidos_politicos/Ley-num-33-18-de-Partidos-Agrupaciones-y-Movimientos-Politicos.pdf
- Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO). “El enfoque de género”. <https://www.fao.org/4/x2919s/x2919s04.htm>
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO). Centro Internacional para la Promoción de los Derechos Humanos (CIPDH). 2021. Género y Gobiernos Locales: América Latina y El Caribe. Pág. 31. <https://www.cipdh.gob.ar/wp-content/uploads/2021/05/GU%C3%8DA-GENERO-Y-GOBIERNOS-LOCALES.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo. Economía del Cuidado. 2024. <https://www.ilo.org/es/temas-y-sectores/la-economia-de-los-cuidados>
- Poder Judicial de la República Dominicana. Consolidado de Estadísticas del Centro de Entrevistas. Enero a Diciembre 2023 y Septiembre 2024. https://observatoriojusticiaygenero.poderjudicial.gob.do/wp-content/uploads/2024/10/consolidado_enero-diciembre_2023.pdf
- Presidencia de la República Dominicana. 2015. Constitución de la República Dominicana. <https://presidencia.gob.do/sites/default/files/statics/transparencia/base-legal/Constitucion-de-la-Republica-Dominicana-2015-actualizada.pdf>
- Sismap Municipal. Ley 176-07 del Distrito Nacional y los Municipios. <https://www.sismap.gob.do/Municipal/uploads/Marco%20Legal/Otras/0-Ley%20176-07%20del%20Distrito%20Nacional%20y%20los%20Municipios.pdf>

GÉNERO Y GOBIERNOS LOCALES EN RD



CFLI/FCIL

Fondo Canadá para
Iniciativas Locales

