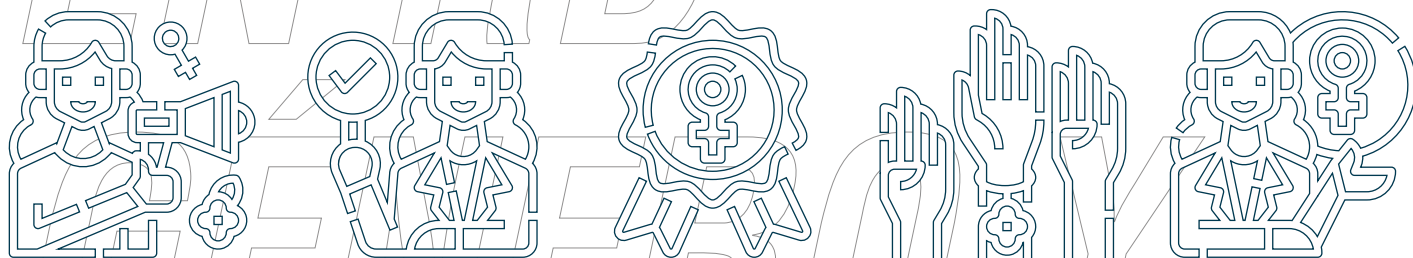


**DIAGNÓSTICO DE LA OFICINA
MUNICIPAL DE GÉNERO**

**AYUNTAMIENTO DE
QUISQUEYA**



Diagnóstico
de la Oficina Municipal de Género del
Ayuntamiento de
Quisqueya





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 de la Oficina Municipal de Género del Ayuntamiento de Quisqueya

Consultor

Leivan Diaz

Revisión

Juan Castillo

Katia V. Lambis S.

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

Presentación	5
1. Introducción	7
2. Objetivo del diagnóstico.....	8
3. Metodología	8
4. Resultados del Diagnóstico	10
4.1. Marco Normativo	10
4.2. Estructura y Funcionamiento del enfoque de género a escala local	14
4.3 Análisis del estado actual de la perspectiva de género a escala local	17
5. Priorización de la perspectiva de género en el Ayuntamiento de Quisqueya	20
5.1 Contexto territorial.....	20
5.2 Capacidad técnica/institucional	20
5.3 Capacidad financiera	21
5.4 Análisis de Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas (FODA).....	21
6. Perspectiva de políticas en enfoque de género.....	21
7. Conclusiones	25
8. Recomendaciones	29



Presentación

El presente documento, elaborado en el marco del proyecto “*Género y Gobiernos Locales en la República Dominicana*”, tiene como objetivo contribuir al fortalecimiento de las políticas municipales con enfoque de género, promoviendo la equidad y la inclusión en la gestión local. Esta iniciativa, impulsada por la Fundación Solidaridad con el apoyo del Fondo Canadiense para Iniciativas Locales (FCIL) y en coordinación con el Ministerio de la Mujer, busca crear un entorno favorable para la implementación de acciones que fomenten la igualdad de género en los gobiernos locales.

La iniciativa está alineada con el Plan Estratégico Institucional de la Fundación Solidaridad, priorizando la definición de políticas municipales de género y su inclusión en los Planes Municipales de Desarrollo (PMD). Surge como respuesta a la persistente desigualdad de género en los gobiernos locales, reflejada en la baja participación de las mujeres en la toma de decisiones, la falta de políticas inclusivas y la desigualdad en el acceso a servicios y oportunidades económicas.

Para abordar estas brechas, el proyecto se ha desarrollado en seis municipios piloto: Santiago, Villa González, Puerto Plata, Sabana Iglesia, Jarabacoa y Quisqueya, con el objetivo de generar un modelo replicable. Si bien la República Dominicana cuenta con un marco normativo favorable, incluyendo la Constitución, la Ley 176-07 del Distrito Nacional y los Municipios y el Plan Nacional de Equidad de Género (PLANEG III), la aplicación efectiva de estas normativas sigue siendo un reto debido a la falta de institucionalización, escasa articulación de las oficinas municipales de género y recursos insuficientes.

El Ministerio de la Mujer ha desempeñado un papel fundamental en la promoción de políticas públicas que buscan mejorar la situación de las mujeres en el país. Entre estas iniciativas se destacan el fortalecimiento de las oficinas provinciales y municipales de género, así como la ampliación de servicios de prevención y atención a la violencia contra las mujeres en todos los territorios. Sin embargo, para lograr un impacto sostenible, es necesario fortalecer las capacidades internas de los gobiernos locales en la formulación y ejecución de políticas públicas con perspectiva de género, así como fomentar una mayor sensibilidad y comprensión entre el funcionariado y los líderes locales sobre las problemáticas relacionadas con la desigualdad de género y los derechos humanos.

Con base en lo anterior, la presente investigación se fundamenta en el análisis de la estructura y funcionamiento de la Oficina Municipal de Género en el ayuntamiento de Quisqueya. Su objetivo primordial ha sido identificar fortalezas, debilidades y necesidades de esta instancia del ayuntamiento, con el propósito de garantizar una integración efectiva de la perspectiva de género en la gestión municipal.

Para fortalecer estas capacidades, se proponen diversas acciones: la formalización de unidades de género dentro de las estructuras municipales, la asignación de presupuesto específico para programas de equidad, la coordinación interinstitucional con el Ministerio de la Mujer y la incorporación de indicadores de género en los planes municipales de desarrollo. Además, se recomienda la implementación de estrategias de formación y sensibilización dirigidas a funcionarios y la comunidad en general, fomentando una cultura organizacional inclusiva y libre de discriminación.

Este diagnóstico, con sus recomendaciones estratégicas a corto, mediano y largo plazo establece una ruta clara, destacando el compromiso del municipio: la Oficina Municipal de la Mujer en el Palacio Municipal y la alta representación femenina en la política local (40% de regidoras). La colaboración con organizaciones locales y programas de responsabilidad social abren puertas para superar limitaciones presupuestarias. El **Ayuntamiento de Quisqueya** con su enfoque innovador y colaborativo, está bien posicionado para superar los desafíos y construir una sociedad más equitativa, donde las mujeres sean protagonistas del desarrollo y la toma de decisiones.

Juan Castillo
Director Ejecutivo
Fundación Solidaridad



1. Introducción

- Presentación del proyecto y su alineación con el *Plan Nacional de Equidad de Género (PLANEG III)*.

El presente informe sintetiza los principales resultados alcanzados durante la realización de un diagnóstico referido al estado situacional de seis oficinas municipales de género, desarrollado en igual número de ayuntamientos de la República Dominicana, incluidos en el proyecto "Género y Gobiernos Locales en la República Dominicana", que ejecuta la Fundación Solidaridad y el Ministerio de la Mujer, con el auspicio del Fondo Canadiense para Iniciativas Locales (FCIL) y la presentación de datos específicos referidos al Ayuntamiento de Quisqueya.

El Informe describe los principales logros alcanzados en cada una de las fases previamente definidas en los Términos De Referencia (TDR) de la presente consultoría, incluyendo información sobre el proceso de abordaje desarrollado, así como sobre la implementación de la metodología articulada, desarrollada en coordinación con los grupos de beneficiarios priorizados por la acción. En adición, en el presente documento se presentan datos sistematizados y consolidados, con informaciones relevantes, suministradas por los propios actores involucrados en el proceso, referidas al estado situacional de la unidad de igualdad de género del Ayuntamiento de Quisqueya y propuestas orientadas a su fortalecimiento institucional. Se destaca, que en el caso de este gobierno local se han suscitado retrasos importantes para la realización del diagnóstico de su oficina de género, por efecto de limitaciones asociadas a: 1) el suministro de informaciones desde las autoridades municipales al equipo consultor y, 2) a la época navideña, la cual limitó la posibilidad de realizar encuentros con representantes de esta administración local.

El proyecto "Género y Gobiernos Locales en la República Dominicana" busca promover la equidad de género en los gobiernos locales mediante el fortalecimiento de políticas y prácticas inclusivas. Este proyecto se alinea con el Plan Nacional de Equidad de Género (PLANEG III) y 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, el referido diagnóstico fue articulado mediante el uso de diversas técnicas metodológicas, implementadas a partir de la colaboración de autoridades municipales, técnicos de los ayuntamientos e integrantes de organizaciones de la sociedad civil, con especial atención a los miembros de los Consejos de Desarrollo Municipal (CDM) en cada uno de los ayuntamientos beneficiarios de la iniciativa.

- Justificación sobre la importancia del diagnóstico en el contexto de los gobiernos locales.

En el marco del proyecto *“Género y Gobiernos Locales en la República Dominicana”*, se ha planteado como meta la realización de un diagnóstico integral en cada una de las oficinas de género, adscritas a igual número de ayuntamientos del país focalizados por la acción. Estos diagnósticos tienen como objetivo principal evaluar y fortalecer la eficiencia, transparencia y calidad de los servicios públicos que estas oficinas brindan, tomando como eje central la relación que establecen con los habitantes de sus respectivos territorios.

El proceso de diagnóstico busca determinar el grado de fortalecimiento institucional y la calidad de los servicios ofrecidos, mediante un análisis estructurado que incluye: a) el marco normativo y las políticas públicas vigentes, b) la estructura y funcionamiento de las oficinas, c) sus capacidades institucionales, d) su grado de colaboración interinstitucional, e) los principales logros alcanzados, entre otros aspectos clave.

Para lograr este propósito, se implementó una metodología mixta que combinó la revisión documental, la realización de entrevistas semiestructuradas y grupos de consulta con actores clave. Este enfoque permitió recopilar información sobre el estado actual de las oficinas y formular propuestas orientadas a su fortalecimiento, promoviendo así una mejora sustancial en la calidad de los servicios que ofrecen.

Tomando en cuenta las limitaciones expuestas anteriormente, en el presente documento no se lograron consolidar hallazgos que debieron ser obtenidos a través de informaciones provenientes de fuentes primarias, principalmente a través de representantes del Ayuntamiento de Quisqueya, miembros de organizaciones de la sociedad civil, entidades públicas con alta incidencia en la temática que procedan del territorio en cuestión. En tal sentido, solo han sido obtenidas informaciones parciales, que puedan servir como base para la formulación de estrategias y acciones que impulsen la equidad de género en el ámbito local.

2. Objetivo del diagnóstico

En el marco de la presente consultoría se procura alcanzar el siguiente objetivo:

- Evaluar el estado institucional, funcionamiento, los recursos, las capacidades y los desafíos de las oficinas de género priorizadas por el proyecto, para formular recomendaciones que permitan implementar políticas más inclusivas y efectivas, en línea con el PLANEG III y los planes del ayuntamiento.

3. Metodología

La metodología propuesta durante el desarrollo de la consultoría, para la articulación de un “diagnóstico sobre género”, respondía a un proceso participativo entre el consultor, las

organizaciones ejecutoras del proyecto (Fundación Solidaridad y Ministerio de la Mujer) y los grupos involucrados en la iniciativa, a través del uso de técnicas de carácter cuantitativo y cualitativo.

Dentro del abordaje propuesto se procuraba interactuar con distintos actores, involucrados en el proyecto “Género y Gobiernos Locales en la República Dominicana”, entre los que se destacaban:

- Representantes de organizaciones de la sociedad civil, representados por organizaciones comunitarias, grupos asociativos de mujeres con larga incidencia en la generación de acciones que promuevan la equidad de género en el ámbito local, además de ciudadanos de los territorios focalizados.
- Autoridades, funcionarios y técnicos municipales de los ayuntamientos priorizados. Además, se incluye dentro de esta categoría al personal adscrito a las oficinas provinciales del Ministerio de la Mujer, los cuales son corresponsables en la implementación de la acción y beneficiarias finales de la misma.

No obstante, dentro del abordaje no fue posible obtener las informaciones suministradas por estos actores, por lo que no se lograron identificar las principales problemáticas relacionadas a la temática de género y al rol que desempeña y/o que debieran desempeñar las oficinas municipales de género. Dentro del abordaje a desarrollar se proponía la utilización de diferentes procedimientos metodológicos, según las etapas en las cuales se ha estructurado la ejecución del presente diagnóstico, tal y como se presenta a continuación:

Fase 1: Análisis general de los determinantes de la perspectiva de género a escala local

Técnica de investigación utilizada:

- Revisión de documentos y publicaciones oficiales, entre los que se destacan: la Estrategia Nacional de Desarrollo (END), definida a través de la ley 1-12, el Plan Nacional de Igualdad y Equidad de Género (PLANEG III), entre otros.

Fase 2: Análisis del estado actual de la perspectiva de género a escala local

Técnica de investigación utilizada:

- Entrevistas semiestructuradas, dirigidas a funcionarios de alto nivel de los ayuntamientos priorizados y a los/as participantes de los grupos focales.
- Revisión de documentos, relativos a la memoria histórica de los gobiernos locales en temas de perspectiva de género.

Fase 3: Priorización de la perspectiva de género en el Ayuntamiento de Quisqueya-No realizado

Técnicas de investigación utilizadas:

- Análisis FODA: a partir de las informaciones recolectadas en los grupos focales, se realizó un análisis de las principales fortalezas, debilidades, amenazas y oportunidades

de las oficinas municipales de género en los territorios priorizados. A partir de estos hallazgos fue posible articular y diseñar estrategias para el abordaje de estas potencialidades y limitaciones encontradas, necesarios para dar respuesta a las mismas.

Fase 4: Perspectiva de políticas en enfoque de género-No realizado

Procedimiento definido:

Con el objeto de dar respuesta a esta fase del diagnóstico fue realizado un informe en el que fueron incluidos los principales hallazgos, propuestas de estrategias generales y por cada ayuntamiento priorizado, además de conclusiones y recomendaciones específicas, orientadas al fortalecimiento de la unidad de género de Quisqueya.

4. Resultados del Diagnóstico

Análisis general de los determinantes de la perspectiva de género a escala local

4.1. Marco Normativo

▪ Marco conceptual y normativo

La **Constitución Dominicana**, proclamada el 26 de enero de 2010, constituye el principal marco conceptual para la implementación de políticas de género en el país. A lo largo de su texto, la misma establece la obligación de construir un Estado fundamentado en la igualdad y la equidad. Se destaca lo enunciado en su **artículo 8**, capítulo II, el cual señala que es función esencial del Estado proteger los derechos de las personas, respetar su dignidad y promover su desarrollo en condiciones de igualdad, equidad y progresividad, dentro de un marco de justicia social, bienestar general y derechos colectivos.

- En adición, el **artículo 26** de la referida normativa reconoce la membresía de la República Dominicana en la comunidad internacional, obligándola a aplicar normas del derecho internacional que hayan sido adoptadas por los poderes públicos, lo que incluye la ratificación de diversos tratados y convenciones, a saber: a) Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948), b) Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) (1979), c) Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belem do Pará) (1994), d) IV Conferencia Mundial de la Mujer (1995, Beijing) y e) Objetivo de Desarrollo Sostenibles (2015), los cuales establece en su objetivo número 5: “Lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y niñas”.

Se destaca, lo estipulado en el artículo 39 de la propia Constitución, donde se consagra el derecho a la igualdad: "Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, reciben la misma protección y trato de las instituciones, autoridades y demás personas, y gozan de los mismos derechos, libertades y oportunidades, sin ninguna discriminación por razones de

género, color, edad, discapacidad, nacionalidad, vínculos familiares, lengua, religión, opinión política o filosófica, condición social o personal".

A esto se suman los numerales 3 y 4 de este mismo artículo, los cuales establecen que el Estado debe: a) Promover condiciones jurídicas y administrativas que hagan efectiva la igualdad y, b) Erradicar desigualdades y discriminación de género, prohibiendo actos que limiten el ejercicio de derechos en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres.

Por último, el artículo 42, sobre el derecho a la integridad personal, condena la violencia intrafamiliar y de género, disponiendo que el Estado adopte medidas legales para prevenir, sancionar y erradicar esta violencia.

Institucionalidad de género

El Ministerio de la Mujer, anteriormente Secretaría de Estado de la Mujer (creada por la Ley 86-99), es el organismo rector en políticas de género. Convertido en ministerio mediante el Decreto 56-10, tiene la responsabilidad de establecer normas y coordinar políticas para promover la equidad de género y garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las mujeres. Además, supervisa los compromisos internacionales del país, fomenta cambios culturales y se articula con la sociedad civil.

Plan Nacional de Equidad de Género (PLANEG)

El PLANEG, formulado por el Ministerio de la Mujer, ha marcado un hito como el primer marco oficial de igualdad de género en República Dominicana. Sin embargo, su implementación hasta el momento ha sido considerada como limitada, lo que ha llevado a su revisión y rediseño, lo que ha generado el PLANEG III (2020-2030). Este plan ha estado orientado a resultados para resolver las desigualdades y promover el liderazgo institucional en la construcción de equidad de género y se encuentra compuesto por siete temas apegados a preceptos constitucionales que resumen los principales aspectos donde aún persisten importantes brechas de desigualdad y exclusión, a saber: 1) educación para la igualdad; 2) salud integral; 3) autonomía económica; 4) ciudadanía, democracia y participación política y social; 5) igualdad de género y el medio ambiente; 6) violencia de género y 7) tecnologías digitales para la autonomía.

Ley 176-07 del Distrito Nacional y los Municipios

La Ley 176-07 del Distrito Nacional y los Municipios, desde el momento de su aprobación, representó una oportunidad significativa para que los ayuntamientos se conviertan en referentes de una gestión comprometida con la promoción de la igualdad y la equidad de género. A través de los siguientes artículos y literales, esta normativa establece principios y acciones que garantizan la inclusión y el respeto a los derechos de las mujeres y otros grupos vulnerables en la administración municipal:

1. Equidad de género (artículo 6, acápite h): Los ayuntamientos deben incorporar la equidad de género como principio transversal, garantizando igualdad de acceso a las oportunidades para las mujeres en todas sus iniciativas.
2. Participación del munícipe (literal j): Se promueve la participación activa de la ciudadanía en la gestión municipal, incluyendo a mujeres y otros sectores sociales.
3. Equidad social (Acápite k): Las iniciativas municipales deben priorizar a los grupos más vulnerables, asegurando su inclusión y bienestar.
4. Prevención y protección (artículo 19, párrafo 1, literales h e i): Los ayuntamientos están obligados a prevenir la violencia intrafamiliar y de género, y a desarrollar políticas públicas que beneficien a mujeres jefas de hogar y madres solteras.
5. Asignación de recursos (artículo 21, literal d): Un 4% de los fondos municipales se destina a programas educativos, de género y de salud.
6. Paridad en cargos municipales (artículo 34): Los partidos políticos deben garantizar la participación de mujeres en las postulaciones a cargos municipales. Por ejemplo, cuando el candidato a alcalde sea un hombre, la candidata a vic alcaldesa deberá ser una mujer.
7. Planificación municipal (artículo 124): Los ayuntamientos crearán oficinas de planificación que coordinen las políticas sectoriales con enfoque de género, asegurando su evaluación en términos de impacto y eficiencia.
8. Participación ciudadana (artículo 226): Se establece que al menos el 50% de la representación en la gestión municipal debe corresponder a mujeres.
9. Comisión de género (artículo 368): Cada ayuntamiento debe formar una comisión permanente de género, encargada de garantizar una representación mínima del 33% para las mujeres en los mecanismos de decisión y abordar temas relacionados con niñez, discapacidad y envejecimiento.

En este contexto, la ley municipal inserta a los ayuntamientos como actores clave para fomentar el fortalecimiento de la democracia participativa y el desarrollo sostenible con perspectiva de género.

Alineación de la ley municipal con el PLANEG III

La vinculación entre el PLANEG III (Plan Nacional de Igualdad y Equidad de Género) elaborado por el Ministerio de la Mujer de la República Dominicana y la Ley 176-07 del Distrito Nacional y los municipios radica en su capacidad para promover la inclusión de la perspectiva de género en el diseño e implementación de políticas públicas a nivel local.

En este contexto, el PLANEG III (2020-2030) establece un marco estratégico para integrar la igualdad de género en todas las áreas de la vida pública y privada del país, cuyos objetivos principales procuran: 1) erradicar la discriminación contra las mujeres, 2) promover su empoderamiento económico, político y social y 3) reducir las desigualdades estructurales, están orientados hacia una transversalización de la perspectiva de género en las políticas públicas y en los diferentes niveles de gobierno, incluyendo los municipios.

En el caso de la Ley 176-07, la cual regula la organización municipal y establece el marco para la gestión local en República Dominicana se observa que contempla principios fundamentales que permiten abordar temas de igualdad y equidad de género en el ámbito municipal a partir de diversos procesos e instrumentos, a saber: a) Participación ciudadana, la cual promueve la inclusión de grupos socialmente vulnerables, incluyendo a las mujeres, en los procesos de planificación y toma de decisiones; b) Presupuestos participativos, los cuales posibilitan el destinar recursos a iniciativas que favorezcan la equidad de género y; c) Planificación del desarrollo municipal, a través de la cual se promueve que los ayuntamientos formulen planes municipales de desarrollo que incluyan políticas integrales, lo que facilita la incorporación de estrategias del PLANEG III.

Vinculación en la práctica

1. Implementación local del PLANEG III: Los municipios, como entes ejecutores del gobierno local, son fundamentales para aplicar las directrices del PLANEG III a través de sus planes municipales de desarrollo y de la generación de políticas públicas equitativas e inclusivas. Esto incluye acciones como:
 - Creación de unidades de igualdad de género municipales o al menos conformar equipos de coordinadores/gestores de igualdad de género¹.
 - Campañas de sensibilización sobre igualdad de género.
 - Fomento de proyectos que empoderen a las mujeres localmente.
2. Presupuestos con enfoque de género: La Ley 176-07 permite el diseño de presupuestos municipales participativos que prioricen inversiones en proyectos que promuevan la equidad, además de un mayor acceso a servicios y oportunidades laborales que permitan a mujeres asumir puestos de dirección
3. Alianzas estratégicas: Tanto el PLANEG III como la Ley 176-07 fomentan la colaboración entre el gobierno local, las organizaciones de la sociedad civil y las comunidades para garantizar el cumplimiento de los derechos de las mujeres.

¹ Mediante una resolución conjunta del Ministerio de Administración Pública y el Ministerio de la Mujer, suscrita el 11 de septiembre del año 2019, se dispuso apoyar la creación de las Unidades de Igualdad de Género (UIG) en el sector público.

4.2. Estructura y Funcionamiento del enfoque de género a escala local

▪ Estructura orgánica de los gobiernos locales priorizados y en el enfoque de género

Al momento de evaluar cada una de las estructuras orgánicas de los gobiernos locales priorizados por el proyecto en cuanto a la perspectiva de género, es importante puntualizar lo establecido en la resolución 53-2017 que aprueba la guía para el análisis y diseño de las estructuras organizativas de los ayuntamientos y juntas distritales. La misma apenas dispone dentro del ámbito municipal la conformación de las comisiones permanentes de género, como órganos consultivos, orientados a fortalecer el principio de participación en la gestión municipal en la temática de género, en coherencia con la ley 176-07.

No obstante, se toma en cuenta para el diseño de las estructuras organizacionales locales las funciones sustantivas de cada gobierno local, destacando entre estas a la referida al social. De aquí se observa que muchas de las iniciativas de género se agrupan dentro de los departamentos de desarrollo social, diluyendo su especificidad y limitando su impacto. Esto refleja una comprensión reducida de la perspectiva de género como un eje transversal de las políticas públicas.

Se destaca que, si bien es cierto, se encuentra representada la Comisión Permanente de Género en la estructura organizativa institucional de todos los ayuntamientos del país que han aprobado estructuras organizativas y de que se encuentran descritas sus competencias en los respectivos manuales de organización y funciones de los gobiernos locales que han logrado reglamentar estos organigramas, se observa que las funciones de la Comisión Permanente de Género en cada caso se repiten, lo que evidencia que al parecer no fue realizado un análisis organizacional conjunto de las funciones de este órgano, adaptado a cada realidad local, posiblemente siendo las funciones desarrolladas y presentadas para su validación a los gobiernos locales, por parte de la unidad de análisis organizacional del Ministerio de Administración Pública (MAP).

Es importante resaltar que es un rol de la Oficina Municipal de Planificación y Programación Municipal (OMPP) de cada ayuntamiento el garantizar la coordinación e integración de las políticas sectoriales y de equidad de género del gobierno con las del municipio (artículo 124 de la ley 176-07), constituyendo también parte de sus funciones el articular, en coordinación con cada instancia municipal, el manual de organización y funciones del gobierno local. En este contexto, pudiera representar una debilidad visible en muchos gobiernos locales del país la limitada capacidad de algunas OMPP para alinear las acciones que desarrolla cada unidad departamental municipal con los instrumentos de organización que regulan a estas instituciones.

En todos los casos estudiados, los ayuntamientos no han formalizado institucionalmente, o en algún momento (caso de Santiago y Villa González) dejaron de operar, órganos especializados, como oficinas de género o unidades de igualdad, que permitieran institucionalizar, fortalecer y/o consolidar la perspectiva de género dentro de sus

estructuras. A pesar de esto, desde el año 2019 se suscribió un acuerdo conjunto para fomentar su constitución, lo cual no ha sido operacionalizado en muchos de los gobiernos locales del país. En el caso de las comisiones permanentes de género (la cual no se encuentra actualmente en funcionamiento en ninguno de los gobiernos locales focalizados por la acción), la misma cuenta con el siguiente objetivo y funciones:

Objetivo General: Garantizar la implementación de los derechos de igualdad y equidad, previstos en la Constitución y la Ley No. 176-07, asegurando la proporcionalidad de al menos un 33% de las mujeres en los mecanismos de representación, promoviendo temas relacionados con la niñez, la adolescencia, los discapacitados y los envejecientes².

Tabla 1
Funciones de las comisiones permanentes de género en los GL priorizados

<ol style="list-style-type: none">1. Velar por el cumplimiento de las normativas relacionadas con la participación y género.2. Reglamentar la cantidad de integrantes de los organismos que podrán participar en las reuniones de la Comisión para que cada sector esté debidamente representado.3. Proponer proyectos, planes y programas relacionados con la temática.4. Analizar el impacto en forma inmediata o mediata, sobre políticas públicas en igualdad de oportunidades para la mujer, y demás asuntos de competencia con la materia.5. Representar al Ayuntamiento ante otros organismos y Organizaciones no Gubernamentales e Instituciones Civiles, para temas relativos a participación y género.6. Realizar actividades que contribuyan a la erradicación de todo tipo de violencia en razón de género.7. Realizar acciones encaminadas al fortalecimiento y formalización de las organizaciones de las mujeres del municipio.8. Desarrollar competencias técnicas y motivar el emprendedurismo para mejorar la calidad de vida de los hogares.9. Coordinar acciones encaminadas a sensibilizar a la Sociedad Civil, en temas de equidad de género.10. Apoyar la implementación de las políticas públicas en beneficio de la niñez, la adolescencia y las personas envejecientes.11. Elaborar programas encaminados a la prevención del uso de sustancias controladas en la población adolescente.12. Promover actividades de inclusión de la población envejecientes.13. Apoyar campañas de prevención de enfermedades infectocontagiosas en la población infantil.14. Promover charlas educativas en temas tales como, salud sexual y reproductiva, nutrición, prevención del abuso y el trabajo infantil, así como la violencia escolar y familiar, entre otros.
--

En el caso del Ayuntamiento de Santiago se destaca que, a partir de la entrada en funciones de las nuevas autoridades en abril del presente año fue designada una encargada de la oficina de igualdad de género, lo que implica la necesaria actualización de la estructura vigente, a los fines de garantizar que esta instancia cuente con los recursos necesarios para su adecuado funcionamiento.

² Tomado de los manuales de organización y funciones de 5 de los 6 ayuntamientos priorizados por la acción (Santiago, Villa González, Puerto Plata, Jarabacoa y Sabana Iglesia) cargados en el Sistema de Monitorio de la Administración Pública (SISMAP) Municipal. En el caso del Ayuntamiento de Quisqueya no se evidencia la existencia de una estructura orgánica vigente.

El Ayuntamiento de Villa González, al igual que el caso de Santiago, solo se encuentra representada la Comisión Permanente de Género en la estructura organizativa institucional, no obstante, no se encuentra definida la oficina municipal de género. Aquí es importante resaltar que este gobierno local tiene un historial importante en la promoción de la perspectiva de género a escala local, siendo uno de los primeros gobiernos locales en aprobar una política municipal de género (resolución 12-2005), además de que desde ese entonces siempre contó, hasta un periodo reciente, con personal adscrito a la oficina de género.

- **La equidad de género en las estructuras programáticas de los gobiernos locales priorizados**

Para la fase de formulación del proyecto de presupuesto de los ayuntamientos, la Dirección General de Presupuesto (DIGEPRES) ha definido parámetros generales, necesarios para articular la programación presupuestaria de cada entidad local. Dentro de este esquema es importante verificar cómo cada entidad ha diseñado su estructura programática, también definida como el plan general de clasificación que agrupa las distintas actividades que desarrolla cada ayuntamiento durante un año calendario. Es importante destacar que cada estructura está formada por categorías programáticas que son el conjunto de acciones que requieren autorización de recursos y que, por tanto, constituyen la estructura del presupuesto.

Tomando en cuenta la necesidad de impulsar acciones para fortalecer el enfoque de género en el ámbito local, desde DIGEPRES se ha creado un clasificador programático estándar, basado en lo establecido en el artículo 6, literal h de la ley 176-07, incluyendo dentro de su programa 14 a la denominación 4508, codificada como “fortalecimiento de la equidad de género”. En atención a este aspecto, al analizar las estructuras programáticas de los gobiernos locales priorizados, se ha observado lo siguiente:

- Solo el Ayuntamiento de Santiago evidencia la integración de la unidad de género en la estructura programática de la institución, lo que refleja que existe al menos la voluntad de asignar una partida económica en el presupuesto de gasto, orientada a promover acciones desde el gobierno local en favor del enfoque de género.
- En el caso de Quisqueya, si bien es cierto que no se evidencia el proyecto de presupuesto en su integralidad, por lo que no se logra saber con certeza si la estructura programática visibiliza la unidad de género, al menos se visualiza que existe una partida asignada en el programa 14, orientada al fortalecimiento de la equidad de género.
- En los cuatro ayuntamientos restantes no se visualiza la unidad de género en la estructura programática, lo que implica que las acciones que estén orientadas a promover el enfoque de género desde lo local presentan una limitación importante, por efecto de la no especialización de recursos económicos, para ser manejados desde esta instancia. Es posible que, en muchos de estos casos, sea la propia Alcaldía o en su

defecto la Dirección/Departamento/División de Desarrollo Social la que deba asumir los gastos por la prestación de servicios y/o cualquier intervención vinculada a este tema.

Tabla 2
Datos referidos la equidad de género en los territorios priorizados por la acción

Variables	País	Santiago	Villa González	Puerto Plata	Sabana Iglesia	Jarabacoa	Quisqueya
Población (Censo 2022)							
● Hombres	5,328,987	377,324	21,401	79,397	7,320	33,139	11,263
● Mujeres	5,442,517	394,424	20,797	82,696	6,698	31,920	11,457
Población económicamente activa (Censo 2010)							
● Hombres	2,066,281	156,375	8,504	35,795	2,791	13,372	3,697
● Mujeres	1,198,337	98,881	4,239	21,402	1,245	5,957	2,100
Educación – estudiantes matriculados (Censo 2010)							
Nivel primario							
● Hombres	1,994,291	138,524	8,722	33,068	3,591	14,313	4,403
● Mujeres	1,783,556	130,191	7,881	30,192	3,045	12,330	3,973
Nivel secundario							
● Hombres	1,126,174	84,491	4,261	21,995	1,249	5,330	2,367
● Mujeres	1,171,368	90,176	4,292	22,852	1,446	6,159	2,615
Nivel universitario							
● Hombres	503,224	45,149	1,306	6,887	242	1,683	423
● Mujeres	731,656	62,260	1,913	10,006	343	2,454	742
Participación política (Elecciones municipales 2024)							
● Alcaldes	142	1	1	1	-	1	1
● Alcaldesas	16	-	-	-	1	-	-
● Regidoras	484	11	2	2	2	1	2
● Regidores	685	30	5	11	3	8	3

4.3 Análisis del estado actual de la perspectiva de género a escala local

En cuanto al ayuntamiento de Quisqueya fue realizado un proceso de levantamiento de información, el cual incluyó entrevistas con la vicealcaldesa, Grisel Encarnación; el

coordinador de planificación, Eduard Sabino y la señora Elizabeth Herrera, encargada de la oficina municipal de género del Ministerio de la Mujer, con quienes se lograron recabar las siguientes informaciones:

Fortalecimiento institucional

Se afirma que hasta el momento no ha sido creada la unidad de género. En este sentido, es posible que la no visibilización y, por tanto, la no priorización de estas instancias en las estructuras orgánicas de los ayuntamientos pueda ser la suma de diversos factores, entre los que pudieran destacarse la falta de voluntad (tanto desde la entidad rectora –MAP– como desde la propia administración local), pasando por las limitaciones presupuestarias que afectan a un gran porcentaje de los gobiernos locales dominicanos. A esto se pudieran agregar como factores destacables las débiles capacidades institucionales y la baja incidencia desde la sociedad civil para promover la consolidación de estas instancias municipales.

Coordinación interinstitucional

Se observa que en el municipio de Quisqueya se cuenta con una oficina municipal de género del Ministerio de la Mujer en el territorio. En este sentido, se destaca que, a partir de la llegada de la actual gestión municipal se logró acordar que esta unidad pueda operar en el Palacio Municipal. Aquí se brindan servicios de atención psicológica a parejas y a mujeres que han sufrido episodios de violencia en sus localidades.

Investigación para la acción

De acuerdo a los funcionarios encuestados no existe ningún estudio en estos territorios, orientados a conocer la realidad de la perspectiva de género en su ámbito de acción. La importancia de la gemación de estudios desde lo local presenta ventajas importantes para las autoridades municipales, principalmente referidas a: a) conocer acerca de la existencia de desigualdades locales, lo que incluye posibles brechas de género en sectores vitales como la educación, la salud, el empleo o la participación, b) diseñar políticas públicas basadas en evidencias empíricas, lo cual incrementa su efectividad y pertinencia, c) evaluar la consistencia de cualquier política pública que en la actualidad se encuentra en proceso de implementación y, d) promover un rol activo de la sociedad civil organizada, con énfasis en mujeres.

Generación de datos para la planificación

Desde el municipio de Quisqueya no se genera información de forma desagregada, vinculada a dinámicas del territorio (empleo, servicios públicos municipales, acceso a equipamientos u otros de relevancia). Esta limitante genera que no existan insumos que permitan desarrollar procesos de planificación que sean sensibles a género, en base a datos cuantitativos referidos al territorio.

Operatividad de las unidades municipales de género

En adición, se destaca que, a partir de la existencia de una oficina municipal de género se ha articulado un mecanismo efectivo de prevención y atención a las mujeres que sufren violencia. Desde esta instancia se aplica un mecanismo de prevención basado en la atención a posibles víctimas y en el desarrollo de procesos de sensibilización que permitan mitigar patrones de violencia desde la propia comunidad. En este caso, solo existe una persona para atender a todas las situaciones que se presentan en el territorio, por lo que se hace necesario la integración de recursos humanos adicionales, para atender a la población de esta localidad.

Representatividad por género

Al evaluar la representatividad por género existente en los puestos de dirección y en los cargos existentes en el Ayuntamiento de Quisqueya se observa una composición paritaria en cuanto a los puestos de dirección (9 mujeres por 8 hombres). No obstante, la representatividad en cuanto al total de cargos arroja una participación de la mujer de un 39.66% por un 60.34% de hombres (46 mujeres por 70 hombres). Al igual que en el caso de los demás gobiernos locales priorizados se observa una preponderancia de cargos técnicos, con énfasis en las áreas administrativas/financieras y/o referidos a la prestación de servicios al ciudadano que son ocupados por mujeres, no existiendo una representatividad importante en funciones operativas.

Participación social

La participación de organizaciones sociales/comunitarias como elemento determinante en la garantía de mayores niveles de gobernanza en el territorio y como promotor de la perspectiva de género a escala local resulta crucial para articular procesos de toma de decisiones más inclusivos, integrando las voces de mujeres y hombres de las propias localidades en la formulación de estrategias municipales. Se destaca, de acuerdo a los datos aportados, la mayor parte de las organizaciones sociales y comunitarias de Quisqueya, se encuentran dirigidos por mujeres. A esto se agrega la existencia de organizaciones de mujeres con presencia en el territorio que desarrollan acciones orientadas a mejorar los indicadores de violencia de género en el territorio. Estas trabajan los temas de violencia de género, prevención y educación, entre otros.

5. Priorización de la perspectiva de género en el Ayuntamiento de Quisqueya

5.1 Contexto territorial

Tabla 3
Perfil del municipio

Quisqueya es un municipio ubicado al oeste de la provincia San Pedro de Macorís, en la región de planificación Higuamo. Quedó elevado a la categoría de municipio mediante la Ley 217-98 fue promulgada en 1 de julio del año 1998. El mismo está situado de la siguiente manera: al este le queda el municipio de Consuelo, al oeste está limitado por el municipio de Guayacanes y el cruce de Cayacoa, al sur queda el municipio de San José de los Llanos y al norte le queda el municipio de San Pedro de Macorís.
Población
La población del municipio de Quisqueya para el año 2022 ascendió a 22,720 habitantes de los cuales 11,457 son mujeres, las cuales representan el 50.43% del total de habitantes, mientras que 11,263 son hombres, con una representación del 49.57%.
Economía local
Los medios de producción de empleos son diversos, aunque siguen dependiendo de la caña de azúcar por tradición, pese a que la estructura física de este ingenio ha desaparecido. Otras actividades importantes son el pastoreo de ganado, el comercio que se genera en el municipio y la agricultura de subsistencia. Además el Municipio tiene una gama de empresas a su alrededor, como son industrias de cementos, de alcohol, una zona franca, además aporta una gran mano de obra en la industria azucarera de pueblos aledaños.
Participación política
La participación de mujeres en el ámbito local es relativamente equitativa en cuanto al número de representantes respecto al total de cargos electos, ubicándose en un 40% de los regidores electos en el municipio. Se destaca que apenas fueron emitidos 9,586 votos (61.49%) del total de inscritos en el territorio (15,589).

5.2 Capacidad técnica/institucional

En el caso del Ayuntamiento de Quisqueya, no se cuenta desde la administración local con una unidad de género, si bien es cierto que existe una adecuada voluntad política para la conformación de la misma.

El Ayuntamiento de Quisqueya también enfrenta una serie de debilidades que limitan su capacidad de respuesta y desempeño en la promoción de la igualdad de género, mereciendo especial mención: a) ausencia de un reglamento o normativa interna que regule y oriente las acciones en temas de género, b) insuficiencia de recursos financieros para desarrollar políticas y programas relacionados con el género, c) déficit de personal para atender las demandas y optimizar el desempeño de la unidad, e) designación inadecuada de personal, sin considerar plenamente las competencias técnicas y profesionales necesarias, d) escasa difusión de las actividades orientadas a promover la equidad de género hacia la ciudadanía, entre otras de igual importancia.

5.3 Capacidad financiera

Se destaca que el presupuesto de gastos orientado al programa de salud, educación y género presenta, para el año 2024 una proyección de RD\$2,260,056.48. De este monto se proyectó una acción de unos RD\$600,000.00 que, no obstante, no fue ejecutada durante el ejercicio presupuestario. Para el año 2025 no se visibiliza una sola acción en el proyecto de presupuesto que se encuentre orientada a promover el enfoque de género a escala local.

5.4 Análisis de Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas (FODA)

Resumen del diagnóstico

No ha sido posible realizar el diagnóstico FODA en el ayuntamiento de Quisqueya, debido a las limitaciones de tiempo existentes en el marco de la acción, asociadas a algunos de los aspectos enunciados previamente.

6. Perspectiva de políticas en enfoque de género

El ayuntamiento de Quisqueya no pudo ser incluido en el análisis sobre perspectiva de políticas en enfoque de género, debido que no fueron recibidas las informaciones requeridas a las autoridades de este gobierno local.

Propuestas para promover el fortalecimiento institucional

En el caso de Quisqueya se considera importante trabajar directamente con las comunidades para fomentar una mayor comprensión del tema de equidad de género, tomando en consideración que la vinculación a este tema es observada por una parte de la comunidad como un alejamiento a la formación religiosa. En tal sentido, se requiere de un cambio de actitudes sobre temas de género, por parte de un segmento importante de la ciudadanía.

Propuestas para mejorar la coordinación interinstitucional

Se considera que existe un nivel de coordinación adecuado entre la oficina municipal del Ministerio de la Mujer que funciona en el Palacio Municipal. No obstante, la no existencia de una instancia de este tipo a lo interno del gobierno local limita la posibilidad de que se realicen coordinaciones más eficaces y trabajos para el fortalecimiento de la equidad de género más consistentes y sostenibles.

Se destaca que, al evaluar las principales funciones de las oficinas municipales y provinciales del Ministerio de la Mujer y las que otorgan los manuales de organización y funciones a las Comisiones permanentes de género en los gobiernos locales priorizados se destacan la alineación que existen entre las mismas.

Tabla 9

Comparación entre las funciones de las Oficinas municipales del Ministerio de la Mujer y las referidas a las Comisiones permanentes de género en los ayuntamientos priorizados

Oficinas provinciales y municipales de género Ministerio de la Mujer	Comisiones permanentes de género Gobiernos Locales priorizados
Funciones Principales:	Funciones principales:
a. Impulsar políticas, programas, proyectos y acciones estratégicas para avanzar en el ejercicio de los derechos de las mujeres y la igualdad y equidad de género en el ámbito local, siguiendo los lineamientos trazados por la institución.	a. Proponer proyectos, planes y programas relacionados con la temática. b. Analizar el impacto en forma inmediata o mediata, sobre políticas públicas en igualdad de oportunidades para la mujer, y demás asuntos de competencia con la materia.
b. Fomentar la participación, la organización, el liderazgo y la toma de decisiones de las mujeres en los distintos espacios y organizaciones.	c. Velar por el cumplimiento de las normativas relacionadas con la participación y género.
c. Proponer y monitorear con las áreas sustantivas, capacitaciones, talleres, seminarios, foros e intercambios de experiencias que tengan lugar en las distintas localidades.	d. Coordinar acciones encaminadas a sensibilizar a la Sociedad Civil, en temas de equidad de género. e. Promover charlas educativas en temas tales como, salud sexual y reproductiva, nutrición, prevención del abuso y el trabajo infantil, así como la violencia escolar y familiar, entre otros.
d. Establecer redes de coordinación y apoyo en el ámbito nacional, regional y local entre las Oficinas Provinciales de la Mujer y el área, para dar seguimiento a la aplicación de las políticas.	f. Reglamentar la cantidad de integrantes de los organismos que podrán participar en las reuniones de la Comisión para que cada sector esté debidamente representado.
e. Articular la construcción de agendas locales y regionales con instancias públicas y privadas para la aplicación de políticas definidas en el Ministerio de la Mujer.	g. Representar al Ayuntamiento ante otros organismos y Organizaciones no Gubernamentales e Instituciones Civiles, para temas relativos a participación y género.
h. Ofrecer información permanente a las mujeres sobre sus derechos y los servicios existentes, así como de los programas y servicios que desarrolla la institución y otras organizaciones públicas y privadas, a favor de la igualdad de género.	i. Realizar actividades que contribuyan a la erradicación de todo tipo de violencia de género. j. Realizar acciones encaminadas al fortalecimiento y formalización de las organizaciones de las mujeres del municipio. k. Desarrollar competencias técnicas y motivar el emprendedurismo para mejorar la calidad de vida de los hogares.

Tomando en cuenta esta visible alineación de acciones, se considera viable realizar capacitaciones conjuntas y estandarizar criterios en la implementación de políticas públicas,

de modo que se garantice su monitoreo efectivo. Este esfuerzo colaborativo debe también fomentar la participación activa de la sociedad civil y fortalecer las redes locales y regionales, priorizando la construcción de agendas comunes y el seguimiento de su implementación para maximizar el impacto en la vida de las mujeres y las comunidades.

Propuestas para promover la investigación para la acción

En el caso del municipio de Quisqueya no se presentan estudios que se encuentren orientados a presentar datos para el análisis que sean relevantes y pertinentes a la realidad del territorio. En este aspecto, se valora como positivo la vinculación de organizaciones que trabajan el tema de género en el territorio como la asociación de mujeres de Quisqueya y los trabajos comunitarios que desarrolla la señora Elena Polo en algunas localidades del territorio. Así, los actores consultados expresaron que se requiere priorizar tres temas: a. educación sobre igualdad de derechos y equidad de género, b. apoyo a mujeres víctimas de violencia y, c. programas de capacitación laboral con enfoque en acciones de emprendedurismo.

Propuestas para la generación de datos para la planificación

Los actores consultados en el municipio de Quisqueya consideraron que la generación de datos referidos a la equidad de género pudiera ser un elemento relevante, a ser utilizado como insumo en el diagnóstico del territorio, con miras a ser utilizado en la articulación del plan municipal de desarrollo. Se destaca que, en la conformación del actual consejo de desarrollo municipal del territorio se ha contemplado integrar a una organización que trabaje específicamente el tema de género, de modo que esta temática sea incorporada en el subsiguiente ejercicio de planificación a desarrollar en esta zona.

Propuestas para mejorar la operatividad de las unidades municipales de género

El funcionamiento de las oficinas municipales de género implica el desarrollo de planes de acción que, desde el ámbito local, cumplan con lo establecido en artículo 19, párrafo I, referido a las competencias compartidas o coordinadas, la cual establece en su literal h “promover la prevención de la violencia intrafamiliar y de género. En este contexto, las personas entrevistadas plantean como viable mantener la prestación de servicios sociológicos gratuitos a mujeres y hombres con situaciones de salud mental y relacionales y desarrollar campañas de concienciación sobre violencia de género, a los fines de disminuir su incidencia en la zona.

Propuestas para mejorar la equidad laboral

Se consideró que el empoderamiento individual y colectivo de las mujeres a través de programas formativos tiene un impacto directo en la equidad en los propios ayuntamientos. En adición, se plantea la importancia de abordar posibles sesgos en los procesos de selección de personal en los gobiernos locales para garantizar condiciones más equitativas.

Si bien es cierto que en la mayor parte de los ayuntamientos priorizados no existe una adecuada equidad de género en los respectivos concejos de regidores, en el caso de Quisqueya se cumple con lo establecido en la ley electoral, al contar con un 40% de la matrícula total.

Propuestas para mejorar la participación social

En este aspecto se valora como fundamental la inclusión de acciones de empoderamiento comunitario dentro de los procesos de planificación, aprovechando la fortaleza del tejido social del territorio, dirigido mayormente por mujeres, como un factor que pudiera limitar la alta incidencia de violencia intrafamiliar que se presenta en el territorio, apoyando sobre todo iniciativas de empoderamiento para mujeres que desean emprender pequeños negocios familiares.

7. Conclusiones



Conclusiones

El presente diagnóstico tiene como objetivo principal fortalecer las oficinas de género de los gobiernos locales priorizados. Basados en el análisis de los resultados de las consultas realizadas en el municipio de Quisqueya se ha articulado una serie de hallazgos, descritos a modo de conclusiones, referidos a la realidad actual de las unidades de equidad de género en el ámbito local.

Potencialidades institucionales identificadas:

- Entre los gobiernos locales evaluados por la presente acción, en el caso de Quisqueya se presenta el único caso en que desde el propio Palacio Municipal opera la Oficina Municipal de la Mujer del Ministerio de la Mujer, lo que indica un alto grado de compromiso de las actuales autoridades con la igualdad de género.
- Se destaca una mayor participación de mujeres en el ámbito político partidista en el caso de Quisqueya, ya que este junto a Sabana Iglesia son los únicos ayuntamientos donde existe una proporción de regidoras electas respecto al total de ediles electos que alcanza el (40%) del total seleccionados por la población del territorio.
- La existencia de organizaciones que desarrollan acciones de concientización y educación acerca de la equidad de género en el territorio, unido a la existencia de programas de responsabilidad social empresarial en empresas como Barceló, Cemex y Barrick que operan en la zona constituyen oportunidades de alto impacto que pudieran ser aprovechadas por el gobierno local, superando así las posibles limitaciones presupuestarias que persisten en el Ayuntamiento de Quisqueya.

Vinculación entre la ley 176-07 y el PLANEG III

- Es posible que el proceso de vinculación entre la planificación estratégica del Ministerio de la Mujer y los gobiernos locales del país y, por consiguiente, la aplicación práctica de estas políticas públicas en el ámbito local presente importante retos y desafíos, por efecto de la limitada capacidad técnica del gobierno local para integrar de manera efectiva la perspectiva de género.
- Se requiere fortalecer los nexos interinstitucionales y colaborativos entre el Ministerio de la Mujer, el ayuntamiento de Quisqueya y las organizaciones de la sociedad civil para asegurar la implementación del PLANEG III, aprovechando el marco normativo que ofrece la Ley 176-07. En este sentido, resulta fundamental la activación, fortalecimiento y consolidación de la comisión permanente de género, contemplada en la ley municipal, y actualmente de escasa incidencia en la generación de políticas públicas que fortalezcan la perspectiva de género desde lo local.

Creación y adscripción de las unidades de género

- Es fundamental la creación de la unidad de equidad de género y, que la misma desarrolle un plan de acción enfocado en la prevención de la violencia de género, complementado por servicios psicológicos gratuitos y campañas de sensibilización comunitaria.
- En el caso del Ayuntamiento de Quisqueya no se ha tomado en consideración la normativa suscrita entre el MAP y el Ministerio de la Mujer, en cuanto a la habilitación de las unidades de igualdad de género en la estructura orgánica de la administración local. En adición, se refleja una baja priorización institucional, influenciada por factores como las limitaciones presupuestarias.

Presupuesto insuficiente para género

- La inversión anual destinada a programas de género es inexistente. El análisis del presupuesto municipal revela que la mayoría el Ayuntamiento de Quisqueya maneja presupuestos no mayores a los 750,000 pesos anuales para iniciativas de género, no observándose una ejecución de partidas presupuestarias en este tema. Gran parte de estas actividades se limitan a la conmemoración de fechas simbólicas y carecen de impacto sostenido en la agenda de género.

Debilidades en coordinación interinstitucional

- Es clave establecer mesas de trabajo interinstitucionales y mecanismos formales de articulación que incluyan a la sociedad civil para garantizar una implementación efectiva y un monitoreo constante de las políticas públicas de género.
- Si bien es cierto que existe una buena coordinación con las oficinas municipales/provinciales de género del Ministerio de la Mujer, no existe un interlocutor desde el gobierno local. Esto evidencia la necesidad de crear los espacios de articulación entre niveles de gobierno para garantizar el cumplimiento de normativas como la Ley 176-07 y las acciones del PLANEG III.

Ausencia de estudios locales de género

- No existen investigaciones locales sobre desigualdades de género en el municipio. Esto dificulta la formulación de políticas públicas basadas en evidencia y limita la capacidad de identificar y abordar brechas locales.

Deficiencias en datos desagregados

- La incorporación de indicadores específicos en los instrumentos de planificación (PMD, POA, PMOT) es esencial para medir avances y garantizar la territorialización de políticas sensibles al género.
- En el Ayuntamiento de Quisqueya no se generan informaciones desagregadas por género sobre dinámicas territoriales. La sistematización de datos es crucial para diagnósticos efectivos, mejorar la transparencia y fortalecer la cohesión social. Para esto

se requiere actualizar los sistemas que utiliza el gobierno local para que puedan ser generadores de información para la toma de decisiones.

Operatividad limitada de las unidades municipales de género

- En el municipio no se han incorporado indicadores de género en sus instrumentos de planificación. Además, los mecanismos de atención y prevención de violencia de género son limitados, dependiendo de alianzas externas con el Ministerio de la Mujer y con la Procuraduría General de la República.

Desigualdad en representatividad de género

- Las mujeres ocupan en promedio el 47% de los puestos de dirección, con subrepresentación en áreas operativas clave, como residuos sólidos, obras públicas, mercados o cementerios. Aunque existe igualdad salarial en el ayuntamiento, las restricciones presupuestarias dificultan políticas salariales dignas.
- Se requiere abordar los sesgos en la contratación de personal a través de mecanismos meritocráticos y sistemas de clasificación de puestos, promoviendo una mayor equidad en todas las instancias municipales.

Subrepresentación en cargos electos

- Las mujeres representan el 40% de los regidores en los municipios evaluados, un porcentaje similar al promedio nacional (41.4%), reflejando una participación política equitativa.
- Se requiere fortalecer las capacidades de liderazgo femenino de modo que se genere un impacto positivo, por efecto de la participación de mujeres en el Concejo de Regidores.

Rol clave de la sociedad civil

- En el municipio operan organizaciones de mujeres que pueden jugar un papel clave en la generación de políticas públicas equitativas, algunas de las cuales han desarrollado importantes aportes en favor de la equidad de género en el ámbito local. No obstante, se requiere fortalecer su coordinación con la administración local para garantizar un impacto efectivo.
- Se destaca la necesidad de que las organizaciones de mujeres en el territorio actúen como entes vigilantes y promotores de la rendición de cuentas en materia de género, para garantizar la transparencia y el impacto de las políticas implementadas.

Urgencia de fortalecer capacidades institucionales

- La implementación de políticas de género efectivas depende de consolidar capacidades institucionales, garantizar presupuestos adecuados y establecer mecanismos de monitoreo que evalúen el impacto de estas políticas en el territorio.

8. Recomendaciones



Recomendaciones para el fortalecimiento de la oficina de género del Ayuntamiento de Santiago

Se plantean una serie de recomendaciones, definidas para ser implementadas en distintas etapas: a) corto, b) mediano y, c) largo plazo, con el propósito de que puedan servir como referencia para la definición de posibles estrategias y acciones, tanto a los ayuntamientos priorizados como a las propias entidades que ejecutan la presente acción.

A. Incremento del presupuesto y recursos para las oficinas de género

Corto plazo

- Sensibilizar al Concejo de Regidores acerca de la importancia de asignar mayores recursos a favor de la equidad de género y especializar recursos en el proyecto de presupuesto municipal. Esto incluye, la actualización de la estructura programática de la propia institución.
- Incorporar la perspectiva de género en la formulación del plan operativo anual y del presupuesto municipal. En este aspecto, se puede considerar la posibilidad de mejorar las capacidades existentes en el área financiera para promover la elaboración de presupuestos municipales con enfoque de género, a través de la metodología creada por la Dirección General de Presupuesto (DIGEPRES).

Mediano plazo

- Promover la inclusión de indicadores de género en el proyecto de elaboración del Plan Municipal de Desarrollo (PMD) de la actual gestión. Igual mención merece cualquier propuesta para la articulación del Plan Municipal de Ordenamiento Territorial (PMOT), los Planes Operativos Anuales (POA) y Presupuestos Municipales. Esto implica que, desde la fase diagnóstica sean recabadas informaciones desagregadas por género.
- Diseñar, en coordinación con entidades de la sociedad civil proyectos financiables con enfoque de género para captar recursos externos. Se considera viable consolidar alianzas estratégicas con organizaciones como la asociación de mujeres de Quisqueya y apelar a iniciativas locales promovidas con entidades como el FCIL.

Largo plazo

- Institucionalizar partidas presupuestarias dedicadas exclusivamente a programas de igualdad de género y prevención de la violencia, en el PMD, el PMOT, los POA y los presupuestos municipales. Es necesario incorporar planes y programas priorizados, a partir de la coordinación con el Consejo de Desarrollo Municipal (CDM) del territorio.

B. Fortalecimiento de capacidades y sensibilización comunitaria

Corto plazo

- Implementar en el plan anual de capacitación del ayuntamiento, procesos formativos en conjunto con la oficina municipal del Ministerio de la Mujer, orientados a autoridades, funcionarios, técnicos municipales y personal operativo.
- Diseñar campaña comunitaria sobre igualdad de género y prevención de la violencia. Tomar en consideración para esta acción las fechas emblemáticas donde se genera una mayor apertura y sensibilidad hacia el tema (día de la mujer, día de las madres, mes de sensibilización sobre el cáncer de mama y día de la no violencia contra la mujer).

Mediano plazo

- Crear programa de formación para funcionarios, técnicos y facilitadores municipales en temas de liderazgo femenino, equidad laboral y género. Es importante tomar en consideración su inclusión en el plan anual de capacitación del ayuntamiento, que se coordina con el Instituto Nacional de Administración Pública (INAP), a los fines de que sean priorizadas estas formaciones en el catálogo de programas de capacitación que planifica esta entidad.
- Formar promotores comunitarios especializados en sensibilización sobre temas de género. Esto con el propósito de formar agentes multiplicadores que a su vez desarrollen procesos formativos en las propias comunidades.

Largo plazo

- Consolidar una red de apoyo comunitario para dar seguimiento a posibles iniciativas de sensibilización y empoderamiento sobre equidad de género. Aquí merece especial atención la vinculación del presupuesto participativo municipal, procurando que desde este mecanismo de participación se especialicen partidas en el programa de inversión del ayuntamiento para ejecutar proyectos que apoyen a la equidad de género en el territorio, de modo que las mismas asuman un rol protagónico en la construcción del desarrollo local al ser partícipes del proceso de toma de decisiones respecto a estos proyectos.

C. Mejora de la coordinación interinstitucional

Corto plazo

- Crear la comisión permanente de género, de acuerdo a lo establecido en el manual de organización y funciones aprobado, de modo que esta se constituya en mesa de trabajo interinstitucional que incluya a representantes del gobierno local, de la oficina municipal del Ministerio de la Mujer y directivos de organizaciones de la sociedad civil, fungiendo así como un órgano que oriente a la Alcaldía respecto a cuáles políticas públicas deben ser priorizadas para garantizar un mayor nivel de equidad e inclusión social en el territorio.

- Formalizar la articulación de planes de trabajo conjunto entre las distintas instancias involucradas, incluyendo el Ayuntamiento de Quisqueya, la oficina municipal/provincial del Ministerio de la Mujer y OSC con incidencia en el tema.

Mediano plazo

- Establecer un mecanismo de articulación y estandarización para la implementación de programas y proyectos de género, lo que incluye formalizar acuerdos interinstitucionales con entidades claves, como el Hospital Municipal y ONGs locales.

Largo plazo

- Implementar un sistema de monitoreo interinstitucional para evaluar el impacto de las políticas, programas y proyectos promovidos desde el ámbito local.
- Fortalecer las alianzas con organismos de cooperación internacional, a los fines de promover la sostenibilidad de iniciativas de impacto en el territorio.

D. Generación de datos para la planificación

Corto plazo

- Capacitar al personal municipal en la generación de información desagregada por género. Esto incluye a instancias que generan servicios públicos a la población (Oficina de Acceso a la Información, Mercados, Cementerios, Planeamiento Urbano, Participación Social y Comunitaria, Plazas y Parques, entre otros de igual relevancia).
- Actualizar el sistema informático municipal para así implementar herramientas que permitan recopilar y analizar datos desagregados por género en sectores relevantes de la gestión municipal.
- Realizar un diagnóstico local con enfoque de género, a los fines de que este componente pase a formar parte integral de los procesos de planificación estratégica local que debe ser articulado por el ayuntamiento durante la presente gestión municipal.

Mediano plazo

- Generar una publicación periódica respecto al estado de la igualdad de género en el municipio, en coordinación con la oficina municipal del Ministerio de la Mujer. Se considera valioso que este reporte pueda ser cargados en el portal de transparencia del Ayuntamiento.

Largo plazo

- Se considera de gran impacto la territorialización de los indicadores del PLANEG III y la Estrategia Nacional de Desarrollo, de modo que pueda cuantificarse el aporte que brindan el Ayuntamiento al logro de los objetivos estratégicos y acciones propuestas por estos instrumentos de planificación.

- Se considera viable articular y consolidar un observatorio local de género para monitorear avances y posibles rezagos en la implementación de planes, programas y proyectos en el territorio.

E. Fortalecimiento de la operatividad de las unidades municipales de igualdad de género

Corto plazo

- Diseñar planes departamentales, dirigidos a cumplir con lo establecido en las competencias compartidas en las que deben colaborar el ayuntamiento, con énfasis en la prevención de la violencia intrafamiliar y de género y en el diseño de políticas públicas para el apoyo a mujeres jefas de hogar y madres solteras. Tomar en consideración para estos planes la realización de levantamientos de información sobre las capacidades, recursos y limitaciones de la unidad de igualdad de género, con miras a su reinstauración y fortalecimiento.
- Fortalecer los servicios psicológicos gratuitos para atender problemas de salud mental y relaciones familiares que actualmente presta se presta en el Palacio Municipal.

Mediano plazo

- Desarrollar un programa de salud y bienestar social con enfoque de equidad, en coordinación con la oficina de desarrollo social y participación comunitaria. En este contexto, se considera valioso que se incorpore esta política de manera transversal en los programas de educación y salud que gestiona el gobierno local.
- Crear un sistema de incentivos para fomentar buenas prácticas de equidad de género en el Ayuntamiento. Del mismo modo, se propone integrar al área de igualdad de género dentro de los cargos que califican para formar parte de la carrera administrativa municipal.

Largo plazo

- Institucionalizar un proceso de sensibilización y capacitación continuo para el personal municipal operativo de la propia entidad (esto incluye el personal de áreas como aseo y limpieza, plazas y parques, seguridad ciudadana, entre otros). Esto incluye tópicos tales como: uso de lenguaje inclusivo en entornos laborales, violencia intrafamiliar, nueva masculinidad, entre otros.
- Realizar las modificaciones necesarias en el manual de organización y funciones e incluir en el manual de cargos, a los fines de integrar las funciones definidas en la resolución conjunta suscrita entre el Ministerio de Administración Pública y el Ministerio de la Mujer del año 2019, que dispone la integración de las unidades de igualdad de género en la estructura organizativa y garantizar la implementación de estas normativas municipales, luego de aprobadas.

F. Promoción de la participación social

Corto plazo

- Fortalecer las capacidades de organizaciones de mujeres del territorio, mediante procesos didácticos. Para esto se propone la inclusión de representantes de OSC y otras entidades reconocidas y con incidencia en el tema en las formaciones que se estarían incluyendo en el plan anual de capacitación.

Mediano plazo

- Promover el financiamiento de pequeños proyectos liderados por organizaciones de mujeres a través del fondo concursable de asociaciones sin fines de lucro, contemplado en la ley 176-07. En adición, integrar acciones de empoderamiento comunitario en los procesos de planificación municipal.

Largo plazo

- Promover desde el gobierno local la consolidación de redes de mujeres interesadas en promover iniciativas económicas locales, a los fines de promover formaciones en manejo de negocios, en coordinación con INFOTEP y/o con el Ministerio de Industria, Comercio y Mipymes.

Recursos bibliográficos utilizados

Normativas (leyes, resoluciones, reglamentos):

- Constitución de la República Dominicana
- Ley 1-12 - Estrategia Nacional de Desarrollo (END)
- Ley 176-07 del Distrito Nacional y los Municipios
- Resolución 53-2017 que aprueba la guía para el análisis y diseño de las estructuras organizativas de los ayuntamientos y juntas distritales
- Resolución conjunta del Ministerio de Administración Pública y el Ministerio de la Mujer, del 11 de septiembre del año 2019, que dispone apoyar la creación de las Unidades de Igualdad de Género (UIG) en el sector público
- Manuales de organización y funciones de los ayuntamientos de Santiago, Villa González, Puerto Plata, Sabana Iglesia y Jarabacoa
- Presupuestos municipales de los ayuntamientos de Santiago, Villa González, Puerto Plata, Sabana Iglesia, Jarabacoa y Quisqueya
- Resolución para la aplicación de fondos destinados a programas de salud, educación y género en el Ayuntamiento de Santiago

Documentos oficiales:

- Plan Nacional de Equidad de Género (PLANEG III)
- Política municipal para la equidad de género del Ayuntamiento de Villa González
- X Censo Nacional de Población y Vivienda – Oficina Nacional de Estadísticas
- IX Censo Nacional de Población y Vivienda – Oficina Nacional de Estadísticas
- Estadísticas sobre participación

Lista de páginas web consultadas:

- Ministerio de la Mujer - Dirección de Extensión Territorial de las Oficinas Provinciales y Municipales de la Mujer
- <https://sismap.gob.do/Municipal/Ranking/RankingView?tipoOrganismoID=17>
- <https://atlas.one.gob.do/>
- <https://sicen.one.gob.do/>
- <https://ayuntamientosantiago.gob.do/>
- <https://ayuntamientovillagonzalez.gob.do/>
- <https://ayuntamientopuertoplata.gob.do/>
- <https://ayuntamientosabanaiglesia.gob.do/>
- <https://ayuntamientojarabacoa.gob.do/>
- <https://ayuntamientoquisqueya.gob.do/>
- <https://www.digepres.gob.do/presupuesto/gobiernos-locales/>

Tablas y gráficos

Tablas:

- Tabla 1: Funciones de las comisiones permanentes de género en los GL priorizados
- Tabla 2: Datos referidos la equidad de género en los territorios priorizados por la acción
- Tabla 3: Perfil del municipio
- Tabla 4: Comparación funciones oficinas municipales MM/comisión permanente de género ayuntamientos

GÉNERO Y GOBIERNOS LOCALES EN RD



CFLI/FCIL

Fondo Canadá para
Iniciativas Locales

