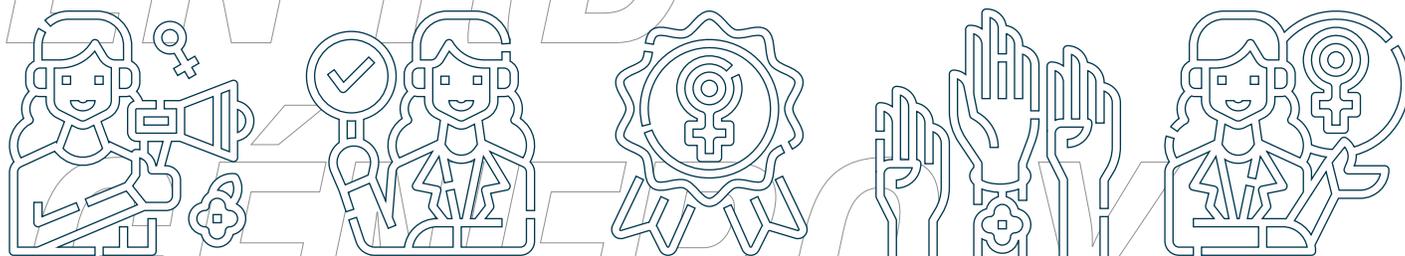


**DIAGNÓSTICO DE LA OFICINA  
MUNICIPAL DE GÉNERO**

**AYUNTAMIENTO DE  
SANTIAGO**



**Diagnóstico**  
de la Oficina Municipal de Género del  
**Ayuntamiento de**  
**Santiago de Los Caballeros**





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 Santiago de Los Caballeros**

### **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 .....	13
4.3 Análisis del estado actual de la perspectiva de género a escala local .....	15
5. Priorización de la perspectiva de género en el Ayuntamiento de Santiago.....	23
5.1 Contexto territorial.....	23
5.2 Capacidad técnica/institucional .....	23
5.3 Capacidad financiera .....	24
5.4 Análisis de Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas (FODA).....	25
6. Perspectiva de políticas en enfoque de género.....	26
7. Conclusiones .....	39
8. Recomendaciones .....	45



## 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 Santiago. 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.

Las conclusiones y recomendaciones de este diagnóstico, organizadas en plazos definidos, buscan guiar la implementación de políticas municipales de género en **Santiago**, aprovechando el marco legal vigente y el Plan Nacional de Equidad de Género III. Se espera que el ayuntamiento fortalezca la gobernanza local con enfoque de género, impulsando acciones de alto impacto a través del tejido social asociativo existente y la colaboración continua con la Oficina Provincial de Género del Ministerio de la Mujer, para construir una sociedad más equitativa donde las mujeres lideren el 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 Santiago.

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 Santiago y propuestas orientadas a su fortalecimiento institucional.

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.

Además, el presente documento consolida los hallazgos del referido diagnóstico, integrando información proveniente de fuentes primarias, principalmente obtenida a través de representantes del Ayuntamiento de Santiago, miembros de organizaciones de la sociedad civil, entidades públicas con alta incidencia en la temática, los cuales participaron de manera activa en los grupos focales realizados en cada territorio. Los resultados obtenidos buscan 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 utilizada durante el desarrollo de la consultoría, para la articulación de un “diagnóstico sobre género”, respondió 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.

Esta interacción supuso una dinámica de trabajo conjunta entre los distintos actores, involucrados en el proyecto “Género y Gobiernos Locales en la República Dominicana”, entre los que se destacan:

- Representantes de organizaciones de la sociedad civil, entre los que se destacan 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.

A partir de las informaciones suministradas por estos actores se lograron identificar las principales problemáticas relacionadas a la temática de género y al rol que desempeña y/o que debiera desempeñar las oficinas municipales de género, además de que fueron definidas aquellas situaciones que requieren ser priorizadas, en el marco de la iniciativa desarrollada por Fundación Solidaridad y el Ministerio de la Mujer. Este proceso supuso 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 Santiago**

*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**

*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 Santiago.

#### **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 (Acápito 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 vicealcaldesa 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 género<sup>1</sup>.
  - 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.

## **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

---

<sup>1</sup> 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.

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 envejecientes<sup>2</sup>.

**Tabla 1**

**Funciones de las comisiones permanentes de género en los Gobiernos Locales priorizados**

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.

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

---

<sup>2</sup> 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.

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**

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

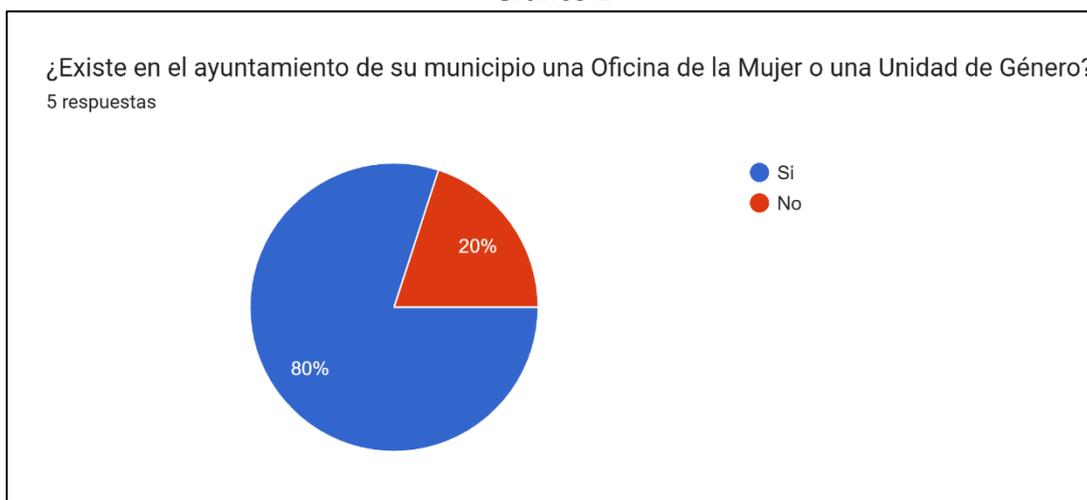
### 4.3 Análisis del estado actual de la perspectiva de género a escala local

De acuerdo a los datos aportados por representantes de los cinco ayuntamientos priorizados por la acción (Villa González, Santiago, Puerto Plata, Sabana Iglesia y Jarabacoa), referidos al estado actual de la perspectiva de género en el ámbito municipal, se presentan los siguientes hallazgos:

#### Fortalecimiento institucional

El 80% de los gobiernos locales priorizados afirma que al menos ha sido creada la unidad de género, la cual se encuentra en la mayoría de los casos adscrita a la Dirección/Departamento de Desarrollo Social y Participación Comunitaria. 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.

Gráfico 1



A partir de un análisis del presupuesto municipal aprobado por 137 ayuntamientos dominicanos para el año 2024 se observó que el 76% de los gobiernos locales del país maneja menos de cuatro millones de pesos anuales para programas y proyectos orientados a fortalecer los ejes temáticos de salud, educación y género. Esto implica que, si se hiciera una distribución equitativa de estos tres importantes segmentos sociales, no sería viable que las tres cuartas partes de los ayuntamientos del país inviertan, en el mejor de los casos, más de 1.33 millones de pesos anuales en acciones que se encuentren orientadas a fortalecer la perspectiva de género a escala territorial.

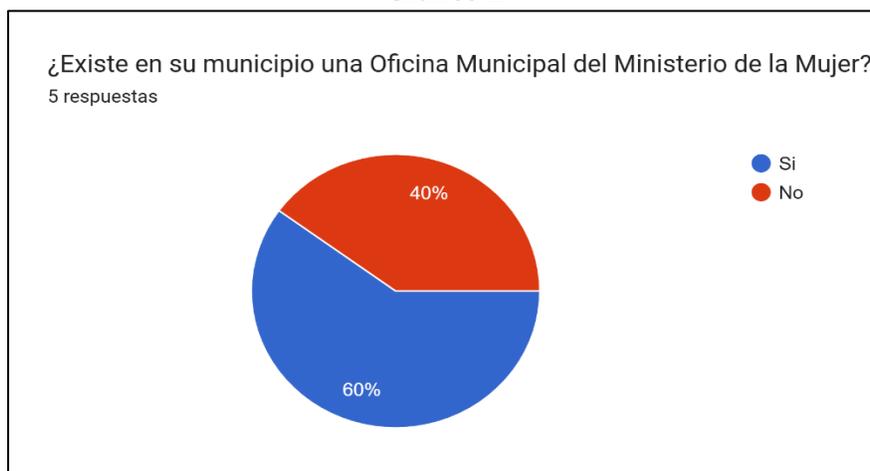
**Tabla 3**  
**Presupuesto destinado a salud educación y género en 137 ayuntamientos del país**  
**Enero-diciembre 2024**

Rango	Conteo	Porcentaje
Menos de 1 millón	14	10.22
De 1 a 2 millones	59	43.07
De 2 a 3 millones	15	10.95
De 3 a 4 millones	17	12.41
De 4 a 10 millones	17	12.41
De 10 a 50 millones	12	8.76
Más de 50 millones	3	2.19
<b>Total</b>	<b>137</b>	<b>100.00</b>

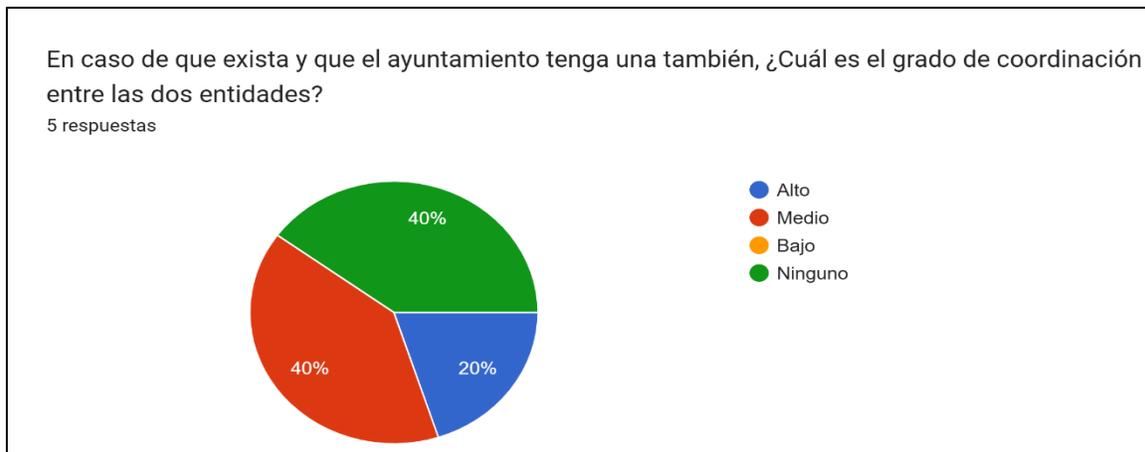
### Coordinación interinstitucional

De acuerdo a los datos ofrecidos, el 60% de los territorios priorizados cuenta con oficinas municipales de género del Ministerio de la Mujer, se observa el caso de dos municipios - Villa González y Sabana Iglesia-, donde no se cuenta en la actualidad con estas unidades. A esto se adiciona que apenas el 20% de los ayuntamientos priorizados consideran que el grado de coordinación entre las unidades de género del gobierno local y del gobierno central es el más óptimo. En adición, se destaca que, en territorios como Jarabacoa la oficina municipal presenta limitaciones importantes, referidas a su funcionamiento. Es importante señalar que la red de oficinas provinciales cubre casi la totalidad del país, no obstante, su funcionamiento, no ha logrado hasta el momento promover el cumplimiento de la ley 176-07 en lo referido a las políticas de igualdad de género previstas en dicha normativa. Se destaca que este propósito constituye una de las líneas de acción recogidas en el PLANEG III (línea de acción 4.6.1). Así, se considera vital mejorar los espacios de coordinación institucional y, por tanto, resulta vital garantizar que en cada entidad local exista un interlocutor que incide desde el propio gobierno local en el cumplimiento de este objetivo.

**Gráfico 2**



**Gráfico 3**



### **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.

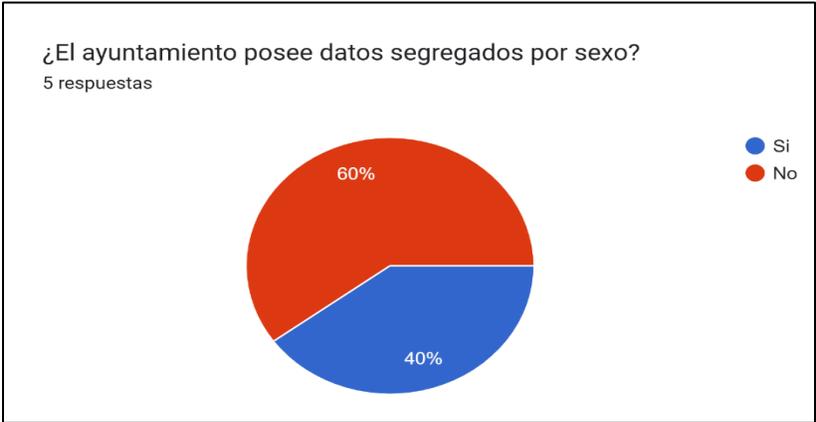
Es importante destacar que, en el caso de los municipios de Villa González y Santiago, se han desarrollado estudios previos, con miras a la articulación de sendas políticas municipales de género. En el caso de Villa González, a cargo de la Fundación Solidaridad, la cual redundó en la aprobación de una política municipal de equidad de género en el año 2005 y, durante los años 2010-2011 fue realizado un estudio, mediante el apoyo de la Fundación DEMUCA, con miras a articular una política para la gestión del 4% (fondo destinado a los programas de salud, educación y género). No obstante, la misma no fue finalmente aprobada por el Concejo de Regidores.

### **Generación de datos para la planificación**

Desde los gobiernos locales priorizados por la acción generan poca información de forma desagregada, vinculada a dinámicas del territorio (empleo, servicios públicos municipales, acceso a equipamientos u otros de relevancia). Hasta el momento solo en el caso de los ayuntamientos de Santiago y Villa González se cuenta con datos desagregados por género, referidos al personal que labora en la propia institución. En este contexto, y tomando en cuenta la dinámica municipal, se considera que la sistematización de los clientes

comerciales y/o residenciales que pagan el servicio de recolección de residuos sólidos o la cantidad de personas por género que acceden a un centro comunitario o a una cancha deportiva, para citar algunos casos, representan el tipo de datos que muchas veces sirven de insumos para articular adecuados diagnósticos acerca de posibles desigualdades locales, además de que facilitan ejercicios de transparencia y rendición de cuentas y además, pudieran contribuir a una mejor cohesión social desde el ámbito comunitario.

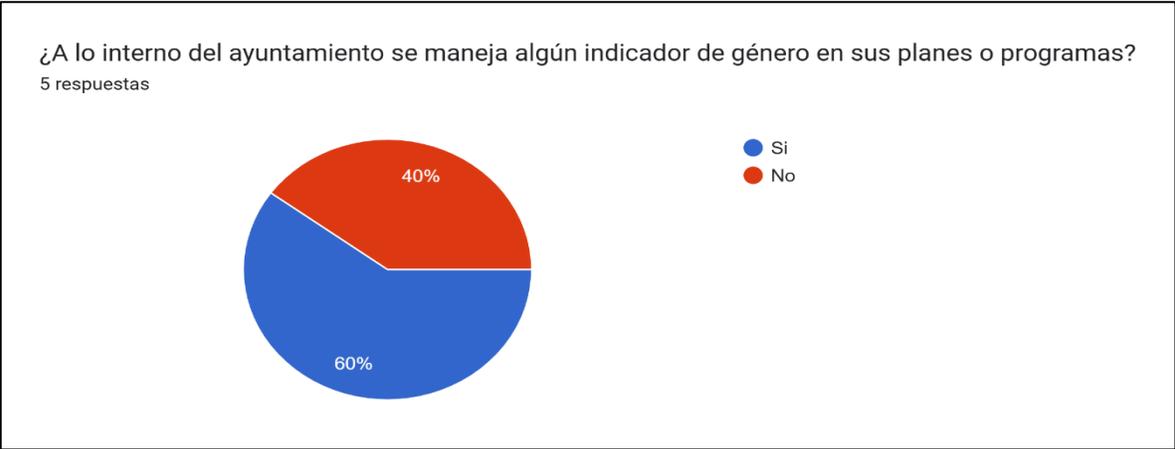
**Gráfico 4**



**Operatividad de las unidades municipales de género**

En cuanto al funcionamiento de las unidades municipales de género, se considera importante para cualquier gobierno local que, además de contar con estudios especializados y datos desagregados acerca de la perspectiva de género en el ámbito local, también se logre evaluar el funcionamiento de las unidades de género, en base a indicadores que se encuentren insertados en los instrumentos de planificación. En este aspecto, de acuerdo a los datos ofrecidos por los ayuntamientos priorizados solo dos ayuntamientos (un 40% de los cinco evaluados) manejan algún tipo de indicador en sus planes y programas.

**Gráfico 5**



En adición, la existencia de un mecanismo efectivo de prevención y atención a las mujeres que sufren violencia, son pilares fundamentales para garantizar la operativización de las acciones desarrolladas por las unidades municipales de género. Su existencia o no, es un indicador de la existencia de adecuados niveles de coordinación interinstitucional y de la aplicación de mecanismos de prevención basados en la atención a posibles víctimas y/o en el desarrollo de procesos de sensibilización que permitan mitigar patrones de violencia desde la propia comunidad. En este caso, solo el 40% de los gobiernos locales evaluados cuentan con mecanismos definidos para la atención de estas situaciones. En el caso del Ayuntamiento de Santiago se hace mediante el uso de recursos humanos propios mientras que Sabana Iglesia desarrolla estas acciones a través de la generación de una alianza estratégica con el Hospital del municipio.

**Gráfico 6**



### Representatividad por género

Al evaluar la representatividad por género existente en los puestos de dirección y en los cargos existentes en cada uno de los gobiernos locales evaluados, se observa que en la mayoría de los casos persiste una subrepresentación de mujeres, respecto a hombres.

**Tabla 4**  
**Representatividad por género en ayuntamientos priorizados por la acción**

Ayuntamiento	Cantidad de empleados		Porcentaje (%)		Cantidad de puestos de dirección		Porcentaje (%)	
	M	H	M	H	M	H	M	H
Villa González	75	135	35.71	64.29	8	10	44.44	55.56
Santiago	1351	1858	42.09	57.88	23	40	36.51	63.49
Puerto Plata	487	482	50.26	49.74	14	16	46.67	53.33
Sabana Iglesia	45	157	22.28	77.72	8	3	72.73	27.27
Jarabacoa	59	179	24.79	75.21	7	16	30.43	69.57
<b>Total</b>	<b>2017</b>	<b>2811</b>			<b>60</b>	<b>85</b>		

Se destaca que, en promedio tanto el número de empleados como el total de puestos de dirección representados por mujeres apenas llega al 41%, por un 59% de hombres. Al analizar los gobiernos locales de manera particular se destaca de manera positiva el caso del Ayuntamiento de Puerto Plata, el cual presenta una población de servidores públicos ligeramente mayor en cuanto al número de mujeres (50.26% vs 49.74%) y bastante equilibrada en el caso de los puestos de dirección (46.67% vs 53.33%). En atención a esto, de acuerdo a los datos ofrecidos por los representantes de los gobiernos locales entrevistados el 60% percibe que no existe paridad en la distribución de puestos a lo interno de la institución.

**Gráfico 7**



En cuanto a la categoría de los puestos de dirección que son asignados a mujeres se observa en el caso de los ayuntamientos que presentaron estas informaciones, una preponderancia de cargos técnicos, con énfasis en las áreas administrativas/financieras y/o referidos a la prestación de servicios al ciudadano, no existiendo una representatividad importante en funciones operativas. A excepción del caso de Santiago, no se observa que mujeres ocupen cargos vinculados a la prestación de servicios básicos o en la gestión de proyectos de inversión (Mercados, Cementerios, Plazas y parques, Obras Públicas, Drenaje pluvial, etc.)

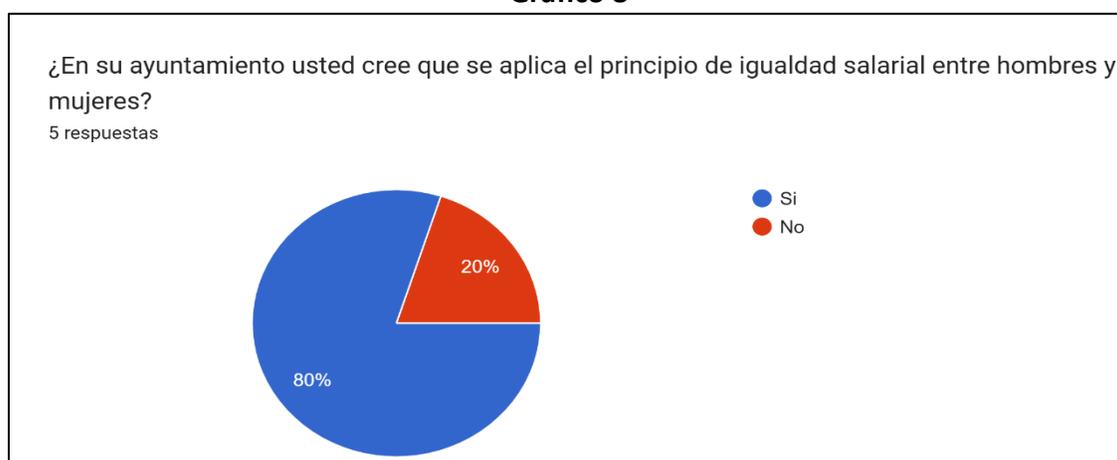
**Tabla 5**

**Representatividad de mujeres en ayuntamientos priorizados en puestos de dirección**

Ayuntamiento	Puestos de dirección ocupados por mujeres
Santiago	Contraloría, Litigios, Planificación y programación, Elaboración de documentos legales, Recursos humanos, Protocolo y eventos, Reclutamiento y selección, Tecnologías de la información, Registro, Control de nóminas, Administrativa, Evaluación de desempeño y capacitación, Compras y contrataciones, Control interno, Financiera, Consultoría jurídica, Contabilidad, Presupuesto, Planeamiento urbano, Cultura, Catastro, Barrido de residuos sólidos, Gestión integral de residuos sólidos y Recogida de residuos sólidos
Sabana Iglesia	Contabilidad, Compras, Cuentas por cobrar, Desarrollo social y participación comunitaria, Registro civil, Presupuesto, etc.
Jarabacoa	Planificación y programación, Planeamiento urbano, Desarrollo social y participación comunitaria, Contraloría, Contabilidad, Fiscalización de Planeamiento Urbano, Sismap municipal.

En este aspecto se considera esencial garantizar la inclusión de mujeres en igualdad de condiciones dentro de estas tipologías de cargos en los municipios evaluados, de modo que se permita reducir barreras históricas y estructurales y promover un entorno laboral más justo y una mayor cohesión institucional. No obstante, en el 80% de los representantes de ayuntamientos entrevistados consideran que se aplica el principio de igualdad salarial entre hombres y mujeres entre los puestos de dirección de cada ayuntamiento priorizado. Es importante destacar, que, a excepción de Santiago, donde la escala salarial entre los puestos de dirección es de RD\$50,000.00-70,000.00 mensuales y de Puerto Plata, donde la referida escala es de RD\$25,000.00-65,000.00, en los demás casos existen limitaciones presupuestarias importantes que no permiten la adopción de una política salarial que promueva la entrega de salarios dignos.

**Gráfico 8**



Por otro lado, al evaluar los cargos electos en los gobiernos locales priorizados por la acción, se observa una sub-representación en cuanto al número de mujeres regidoras electas (un 24% del total de cargos hábiles para regidores). Esto es menor a los resultados nacionales, los cuales ascendieron al 41.40% de total de cargos electos alcanzados en el nivel municipal<sup>3</sup>.

**Tabla 6**  
**Grado de representatividad de regidoras en ayuntamientos priorizados**

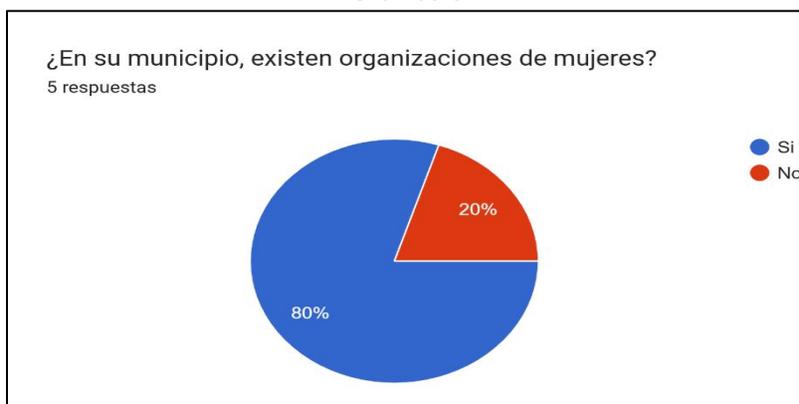
Género	País	Santiago	Villa González	Puerto Plata	Sabana Iglesia	Jarabacoa	Total GL priorizados
Mujeres	484	11	2	2	2	1	18
Hombres	685	30	5	11	3	8	57
<b>Total</b>	<b>1169</b>	<b>41</b>	<b>7</b>	<b>13</b>	<b>5</b>	<b>9</b>	<b>75</b>
<b>Porcentaje</b>	<b>41.40</b>	<b>26.83</b>	<b>28.57</b>	<b>15.38</b>	<b>40.00</b>	<b>11.11</b>	<b>24.00</b>

<sup>3</sup> La ley 33-18 de Partidos, Agrupaciones y Movimientos Políticos. G. O. No. 10917 del 15 de agosto de 2018, establece en su artículo 53, párrafo I lo siguiente: “La Junta Central Electoral y las juntas electorales no admitirán lista de candidaturas para cargos de elección popular que contengan menos del cuarenta por ciento (40%) y más del sesenta por ciento (60%) de hombres y mujeres”.

## Participación social

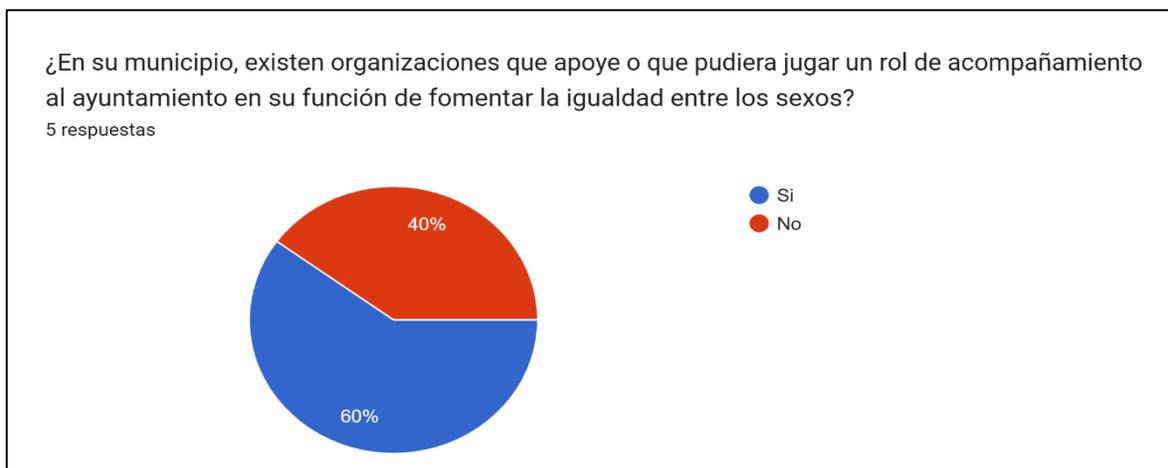
La participación de organizaciones sociales/comunitarias como elemento determinante en la garantía de mayores niveles de gobernanza en el territorio y como promotor de la perspectiva de género a escala local resulta crucial para articular procesos de toma de decisiones más inclusivos, integrando las voces de mujeres y hombres de las propias localidades en la formulación de estrategias municipales. Se destaca que el 80% de los municipios priorizados cuenta con organizaciones de mujeres con presencia en el territorio. Estas trabajan los temas de violencia de género, prevención, desarrollo local, educación y los temas de niños/as en situación de discapacidad, entre otros.

**Gráfico 9**



En atención a este elemento, un 60% de los entrevistados considera que organizaciones tales como: a) la Asociación de agentes de desarrollo y Asociación Municipal de Mujeres en Villa González, b) Asociación de mujeres comunitarias, y el grupo de mujeres Puro Arte en Puerto Plata y, c) el Núcleo de Apoyo a la Mujer –NAM- y el, CEDI-Mujer en Santiago pudieran asumir un rol de acompañamiento valioso en la generación de políticas públicas equitativas, en coordinación con la administración local de cada municipio.

**Gráfico 10**



## 5. Priorización de la perspectiva de género en el Ayuntamiento de Santiago

### 5.1 Contexto territorial

**Tabla 7**  
**Perfil del municipio**

Santiago es el municipio cabecera de la provincia de Santiago y principal territorio de la Región Cibao Norte de República Dominicana. Está ubicada en el Valle del Cibao, 155 km al noroeste de Santo Domingo y a 30 km (distancia lineal) de la ciudad costera de Puerto Plata. Limita al norte con la provincia de Puerto Plata, al sur con los municipios de Jánico y San José de las Matas, al este con los municipios de Tamboril, Licey al Medio y Puñal; y al oeste con los municipios de Villa González y Navarrete. Es el segundo territorio más importante de la República Dominicana tanto en términos de población y cuanto al aporte al PIB nacional.
<b>Población</b>
La población del municipio de Santiago para el año 2022 ascendió a 771,748 habitantes de los cuales 394,424 son mujeres, las cuales representan el 51.1% del total de habitantes, mientras que 377,324 son hombres, con una representación del 48.9%.
<b>Economía local</b>
La economía de Santiago se basa principalmente en la comercialización de productos agropecuarios, producción de bienes en las zonas francas, en el comercio con un fuerte énfasis en la prestación de servicios. Se destaca que, de acuerdo a los datos del IX Censo de Población y Vivienda las mujeres representan apenas el 38.74% de la población económicamente activa del territorio.
<b>Participación política</b>
La participación de mujeres en el ámbito local es limitada en cuanto al número de representantes respecto al total de cargos electos, ubicándose en un 26.83% de los regidores electos en el municipio. Se destaca que apenas fueron emitidos 161,279 votos (32.08%) del total de inscritos en el territorio (502,683).

### 5.2 Capacidad técnica/institucional

En el caso del Ayuntamiento de Santiago, desde abril del presente año la administración local cuenta con una unidad de género, la cual destaca por una serie de fortalezas que refuerzan su capacidad para abordar las cuestiones de género de manera integral y efectiva, a saber: a) personal capacitado y con experiencia en temas de género, lo que garantiza un enfoque profesional y especializado, b) adecuada sinergia con entidades sociales del municipio, promoviendo el trabajo colaborativo en beneficio de la comunidad, c) Compromiso para apoyar a víctimas de violencia, brindando asistencia inmediata y efectiva, d) colaboración en redes multisectoriales, trabajando de la mano con sectores gubernamentales y no gubernamentales y, e) disponibilidad de servicios especializados, incluyendo apoyo psicológico y asistencia legal.

No obstante, la unidad de género del Ayuntamiento de Santiago 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) limitada promoción interna lo que dificulta el reconocimiento y la visibilidad de la unidad dentro del ayuntamiento, d) 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, f) espacios físicos insuficientes, que no garantizan la privacidad adecuada para la atención a las víctimas de violencia, g) escasa difusión de las actividades y logros de la unidad, tanto al interior del ayuntamiento como hacia la ciudadanía, entre otras de igual importancia.

Se destaca que del universo de empleados municipales del Ayuntamiento de Santiago apenas el 42% son mujeres en comparación con un 58% de hombres. En cuanto a los puestos de dirección se resalta que de un total de 63 instancias municipales solo el 23 (36.51%) son dirigidos por mujeres.

### **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\$74,251,752.00. No obstante, de este monto no se visibiliza una sola acción en el proyecto de presupuesto que se encuentre orientada a promover el enfoque de género a escala local.

Merece mención especial la aprobación, en el año 2017, de la ordenanza 3152-17, la cual establece la aplicación de los fondos destinados por la ley 176-07 en el presupuesto municipal a programas educativos, de género y salud del Ayuntamiento de Santiago. En el artículo 4 de la referida ordenanza se establece que la distribución de fondos se hará de conformidad con los renglones siguientes:

a) Subvenciones a ASFL	1.60%
b) Ayudas solicitadas por munícipes/sometidas por Concejo de Regidores	0.65%
c) Becas escolares y universitarias	0.40%
d) Fondos concursables	0.30%
e) Actividades educativas	0.40%
f) Actividades deportivas y culturales	0.25%
g) Actividades relativas a salud	0.30%
h) Diversas actividades afines	0.10%

Llama la atención que no se haya considerado el tema de enfoque de género en esta distribución, a pesar de ser una de las tres líneas de trabajo que ordena la propia ley 176-07. En adición, el artículo 8, literal B de la referida ordenanza establece que una de las direcciones responsables de implementar el presupuesto de gasto correspondiente al 4%

es la “Dirección de la Mujer”. Sin embargo, como se pudo observar en el anterior análisis, dicha instancia no existe en la estructura orgánica de la propia institución.

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

**Tabla 8**  
**Identificación de fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas.**  
**Oficina de igualdad de género de Santiago**

<b>FORTALEZAS</b>	<b>DEBILIDADES</b>
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Personal capacitado en el área</li> <li>2. Apoyo por parte de alcaldía y demás autoridades municipales</li> <li>3. Adecuado nivel de sinergia con entidades sociales del municipio</li> <li>4. El ayuntamiento cuenta con una unidad de género ya creada, en cumplimiento de la normativa vigente</li> <li>5. Participación de un 42% de los colaboradores</li> <li>6. Se cuenta con personal que tiene conocimiento/experiencia en temas de género</li> <li>7. Decisión de ofrecer apoyo directo a las víctimas</li> <li>8. Decisión de trabajar en redes desde la oficina con sectores gubernamentales/no gubernamentales</li> <li>9. Visibilidad y ubicación de la oficina de género</li> <li>10. Apertura de la oficina, a partir de la suscripción de convenio con el Ministerio de la Mujer y el CDES</li> <li>11. Existencia de servicios en la rama de psicología y asistencia legal.</li> <li>12. Oficina abierta para recibimiento de hombres y mujeres, tantos internos como externos</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Carencia de reglamento o normativa interna en temas de género</li> <li>2. Falta de recursos para el desarrollo de políticas de género</li> <li>3. Limitada promoción interna de la oficina</li> <li>4. Falta de colaboradores para mejorar el desempeño de la unidad</li> <li>5. Designación de personal no se corresponde a las necesidades profesionales y técnicas del departamento</li> <li>6. Limitación/falta de presupuesto económico para la implementación de programas de género</li> <li>7. Limitación de espacios físicos (las víctimas requieren privacidad)</li> <li>8. Cultura machista imperante</li> <li>9. Falta de coordinación entre los diferentes actores y sectores de género y mujer en la ciudad</li> <li>10. Poca difusión de actividades y logros en el interior del ayuntamiento y hacia la ciudadanía</li> <li>11. Inclusión de programas y actividades del acuerdo firmado en el POA</li> <li>12. Falta de personal capacitado en género</li> </ol>
<b>OPORTUNIDADES</b>	<b>AMENAZAS</b>
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Posibilidad de desarrollar sinergias con entes sociales para el fortalecimiento de la oficina de género</li> <li>2. Posibilidad de desarrollar alianzas estratégicas con instituciones involucradas (públicas y privadas)</li> <li>3. Oportunidades de desarrollar procesos de capacitación y formación en coordinación con otras entidades</li> <li>4. Posibilidad de desarrollar alianzas estratégicas con otras instituciones y organizaciones para la atención a casos de violencia de género y de ejecutar procesos de educación social</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Falta de promoción de los servicios de la unidad de género</li> <li>2. La limitación del Ministerio de la Mujer como rectora de las políticas de género</li> <li>3. Aumento de la violencia de género en el territorio</li> <li>4. Asunción por parte del Concejo de Regidores de funciones administrativas, que deben corresponder a la unidad de género</li> <li>5. Baja asignación presupuestaria para desarrollar programas de género</li> <li>6. Alto crecimiento poblacional, industrial y turístico, lo que genera mayor cantidad de episodios de violencia de género</li> </ol>

<p>5. Posibilidad de crear manual para el protocolo y manejo interno de la unidad de género</p> <p>6. Posibilidad de desarrollar campañas publicitarias permanentes para la prevención de violencias de género</p> <p>7. Posibilidad de conseguir financiamiento para ampliar espacio de la oficina de género</p> <p>8. Oportunidades para incrementar el presupuesto de la unidad de género</p> <p>9. Existe buena disposición para incluir en procesos de planificación estratégica la educación en género a las distintas instancias municipales</p> <p>10. Existe buena disposición para convertir a Santiago en modelo municipal de atención integral a la mujer y de desarrollar procesos de atención en red.</p> <p>11. Posibilidad de crear proyectos mancomunados entre el ayuntamiento y demás gobiernos locales de la provincia en la temática de educación de género</p>	<p>7. No inclusión en el currículo educativo de la temática de género</p> <p>8. Alto índice de mujeres jefas de hogar que desarrollan familias uniparentales</p>
--	--

## Resumen del diagnóstico

El análisis evidencia un potencial significativo en la unidad de género del ayuntamiento de Santiago, gracias a su personal capacitado, servicios directos y respaldo institucional. Sin embargo, persisten retos internos como la falta de recursos, espacios y normativas, que limitan su eficacia. Externamente, las problemáticas sociales y culturales exigen estrategias innovadoras y colaborativas para garantizar un impacto sostenible. Aprovechar las oportunidades identificadas, como la construcción de redes estratégicas y el desarrollo de campañas preventivas, será clave para fortalecer la unidad y convertirla en un modelo de atención integral.

## 6. Perspectiva de políticas en enfoque de género

Con miras a identificar propuestas para la inclusión y/o consolidación de la perspectiva de género en el ámbito local, con énfasis en el fortalecimiento del rol que desempeñan las oficinas municipales de género fue articulado un cuestionario, basado en los hallazgos encontrados en los distintos grupos focales realizados en el marco de la acción. El mismo fue suministrado a los/as participantes de estos encuentros, presentando los siguientes resultados:

### Caracterización de encuestados

Del total de personas encuestadas el 85% corresponden a autoridades, funcionarios y técnicos de los ayuntamientos priorizados, mientras que el restante se encuentra

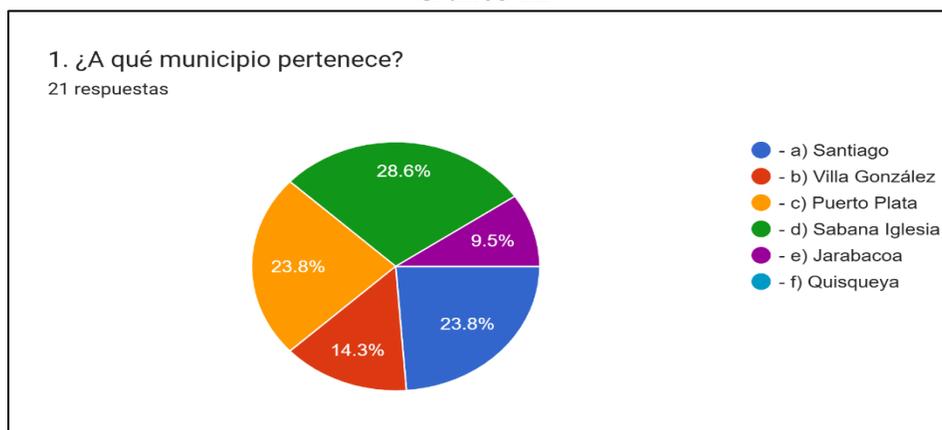
constituido por representantes de entidades del gobierno central y organizaciones sociales y comunitarias adscritas a los territorios donde se desarrolla la acción.

**Gráfico 11**



Se destaca que el 76.2% de las personas que participaron en la presente encuesta habitan en los municipios de Santiago, Puerto Plata y Sabana Iglesia.

**Gráfico 12**



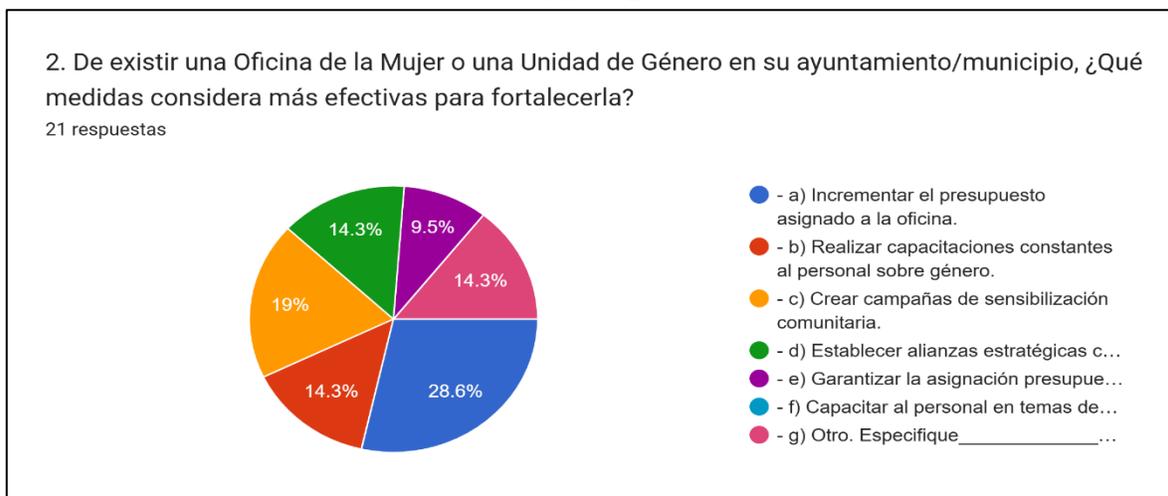
### Propuestas para promover el fortalecimiento institucional

El 28.6% considera que la alternativa de mayor relevancia para promover el fortalecimiento de las oficinas municipales de género debe tomar en consideración el incremento de las partidas presupuestarias asignadas a esta instancia. En adición, un 19% de los encuestados considera necesario crear campañas de sensibilización comunitaria acerca de la importancia de la perspectiva de género. Esto refleja la importancia de trabajar directamente con las comunidades para fomentar una mayor comprensión y cambio de actitudes sobre temas de género.

Los propios grupos focales presentaron datos relevantes, referidos a la carencia de acciones de impacto en el territorio, orientadas a promover una agenda de género, circunscribiendo

muchos de los gobiernos locales estudiados a la realización de actividades vinculadas a fechas simbólicas (día internacional de la mujer, día de las madres, día de la no violencia contra la mujer y mes de sensibilización sobre el cáncer de mama).

**Gráfico 13**



### Propuestas para mejorar la coordinación interinstitucional

Si bien es cierto que se considera que existe un nivel de coordinación relativamente adecuado entre las oficinas municipales que funcionan en los ayuntamientos y sus homólogas que, desde el Ministerio de la Mujer desarrollan actividades en diversos municipios del país, el 42.9% de los encuestados consideran que debe ser elaborado un plan de trabajo compartido entre ambas instancias (entre los municipios priorizados solo tres – Santiago, Puerto Plata y Jarabacoa- cuentan con estas oficinas en sus territorios). 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**

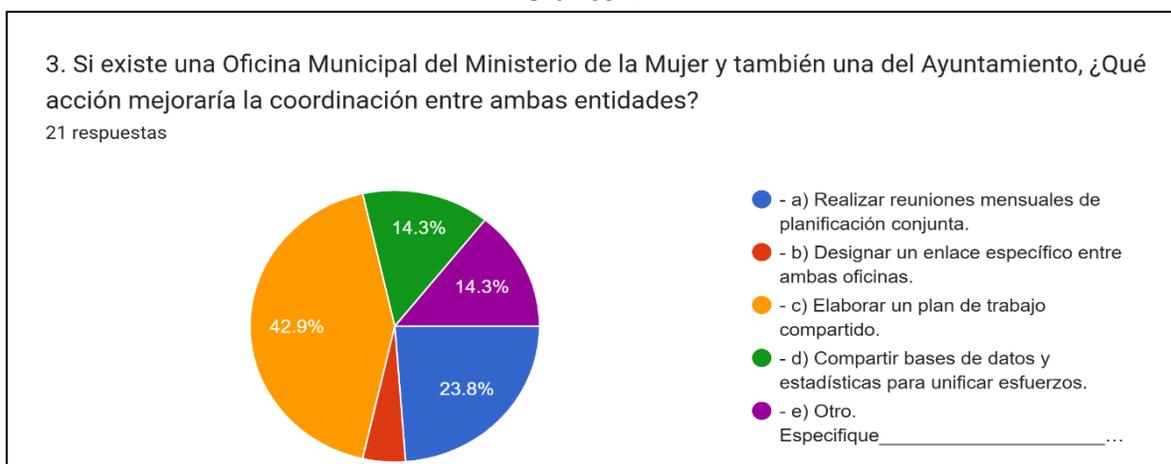
### Comparación entre las funciones de las Oficinas municipales del Ministerio de la Mujer y las referidas a las Comisiones permanentes de género en los ayuntamientos priorizados

Oficinas provinciales y municipales de género Ministerio de la Mujer	Comisiones permanentes de género Gobiernos Locales priorizados
<b>Funciones Principales:</b>	<b>Funciones principales:</b>
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, con el fin de 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 y equidad de género.	i. Realizar actividades que contribuyan a la erradicación de todo tipo de violencia en razón 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.

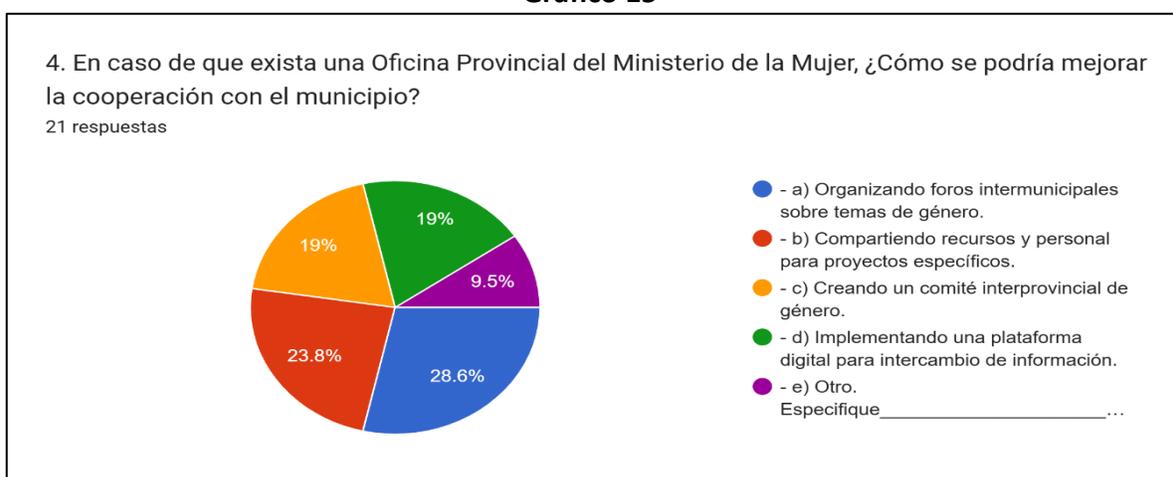
Tomando en cuenta esta visible alineación de acciones, se considera viable realizar capacitaciones conjuntas, así como estandarizar criterios en la gestación e implementación de políticas públicas, de modo que se garantice el monitoreo efectivo de las mismas. Este esfuerzo colaborativo debe también fomentar 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.

**Gráfico 14**



Al evaluar el grado de colaboración que debiera existir entre las oficinas provinciales y los territorios, el 28.6% de los encuestados considera fundamental desarrollar espacios de discusión sobre temas de género, a los fines de compartir experiencias y alinear acciones en cada municipio, entre otras acciones. Considerando las funciones de ambas instancias, pudiera resultar ventajoso crear mecanismos formales de articulación que integren sus funciones complementarias y promuevan un enfoque colaborativo. Esto incluye la creación de mesas de trabajo interinstitucionales para la planificación de proyectos, programas y acciones estratégicas que fortalezcan la igualdad de género y los derechos de las mujeres a nivel local. Los referidos espacios, tomando en cuenta las limitaciones presupuestarias, pudieran fomentar un sistema de comunicación más fluido que permita el intercambio de información sobre iniciativas en curso, recursos disponibles y buenas prácticas.

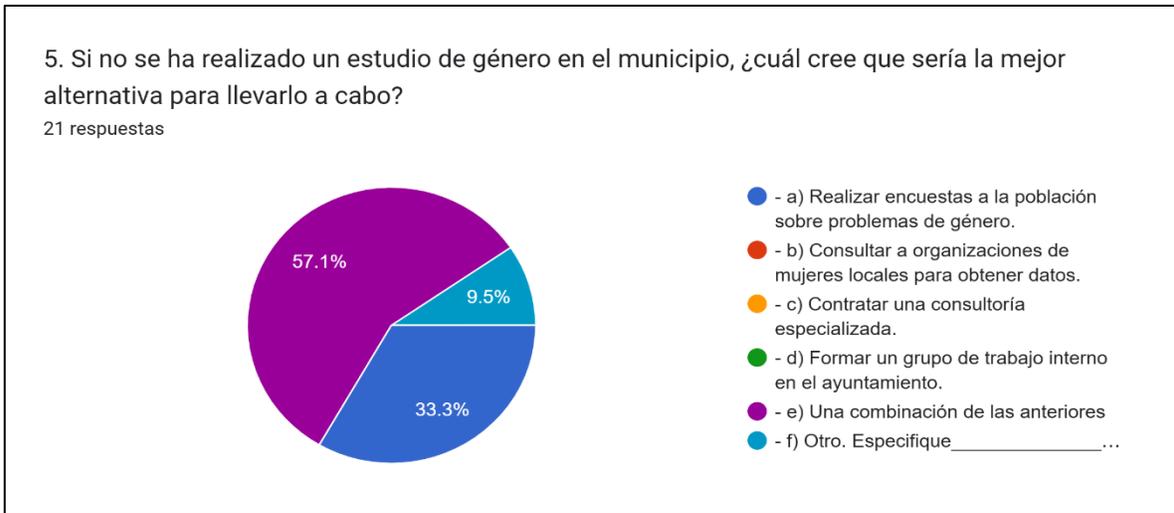
**Gráfico 15**



### Propuestas para promover la investigación para la acción

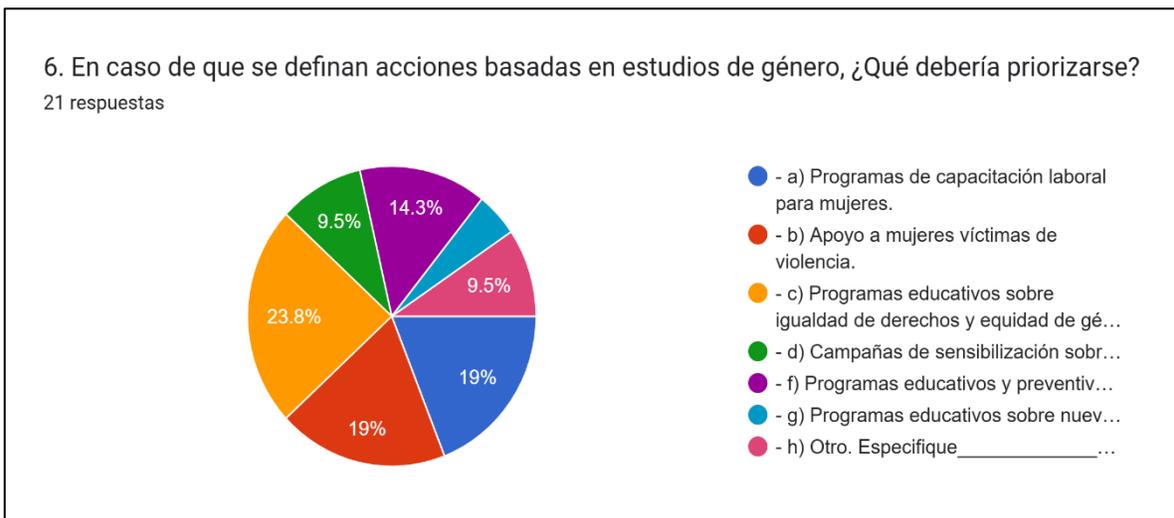
Ante la realidad actual, donde resultan escasos los estudios que se realizan en el escenario local, que se encuentren orientados a presentar datos para el análisis que sean relevantes y pertinentes a la realidad de cada municipio, entre los encuestados se considera necesaria la combinación de diversas estrategias para su articulación, de modo que estas investigaciones puedan servir como insumos confiables para la toma de decisiones. En atención a esto, el 57% considera que el mismo debe resultar de una combinación de diversos factores, a saber: a) consultas a la población, b) vinculación de organizaciones que trabajan el tema de género en el territorio, c) la vinculación de expertos en perspectiva de género y, d) conformación y consolidación de grupos de trabajo a lo interno del propio gobierno local, con énfasis en las comisiones permanentes de género.

**Gráfico 16**



Para garantizar que estos estudios cuenten con un enfoque de género que sea efectivo y eficiente se considera necesario priorizar tres temas: a. educación sobre igualdad de derechos y equidad de género (23.8%), b. apoyo a mujeres víctimas de violencia (19%) y, c. programas de capacitación laboral con enfoque en acciones de emprendedurismo (19%).

**Gráfico 17**

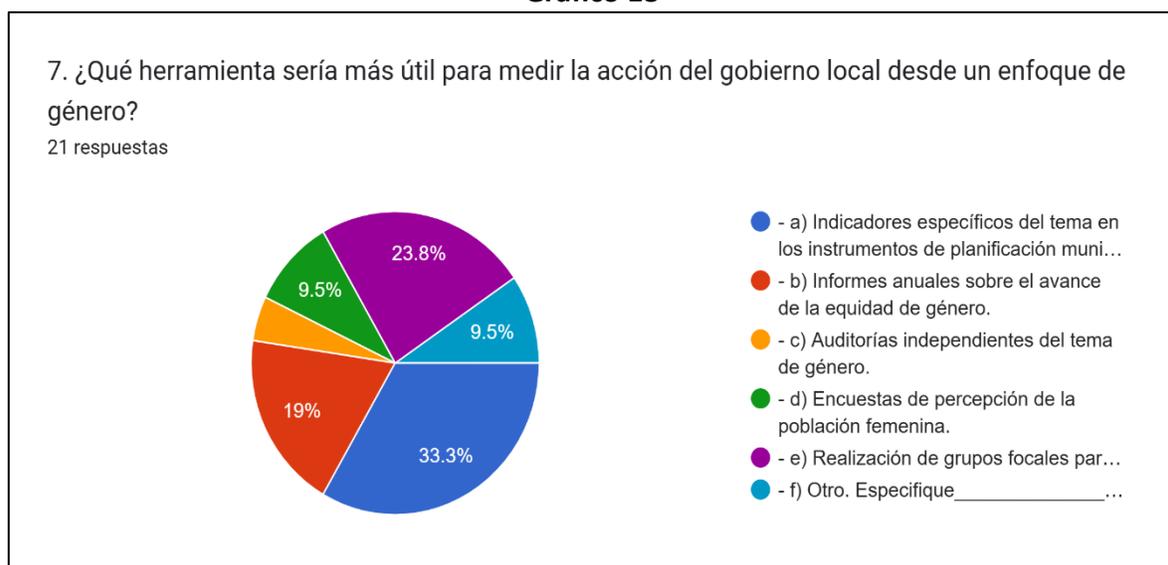


En atención a lo expuesto anteriormente, se destaca que, a partir de la generación de cualquier estudio sobre perspectiva de género a escala local, será posible determinar cuáles acciones debe desarrollar cada gobierno local en sus procesos de planificación estratégica, esto con el propósito de introducir programas y proyectos que promuevan sociedades más equitativas e inclusiva. En tal sentido, una tercera parte de las personas encuestadas consideran útil la incorporación de indicadores específicos sobre enfoque de género en los PMD, PMOT, POA y presupuestos municipales para así medir los avances de cada ayuntamiento en el tema.

Es importante señalar, en relación a la incorporación de indicadores de género que tanto la Estrategia Nacional de Desarrollo (END) como el PLANEG III cuentan con una serie de indicadores, los cuales están orientados a medir el avance en sus diversos ejes estratégicos, basados muchos de estos en la desagregación de información, de modo que sea posible cuantificar avances por género. En atención a este aspecto, además de que ambos instrumentos son vinculantes a los distintos gobiernos locales del país, se considera oportuno que los procesos de planificación estratégica a desarrollar durante las presentes gestiones municipales puedan hacer territorializar los indicadores sensibles a cuestiones de género en sus planes, programas y proyectos.

Otras herramientas consideradas útiles para medir los avances en perspectiva de género son los grupos focales (23.8%), donde deben estar representadas la sociedad civil organizada; además, se considera útil generar informes específicos sobre el grado de avance del enfoque de género en el contexto local (19%).

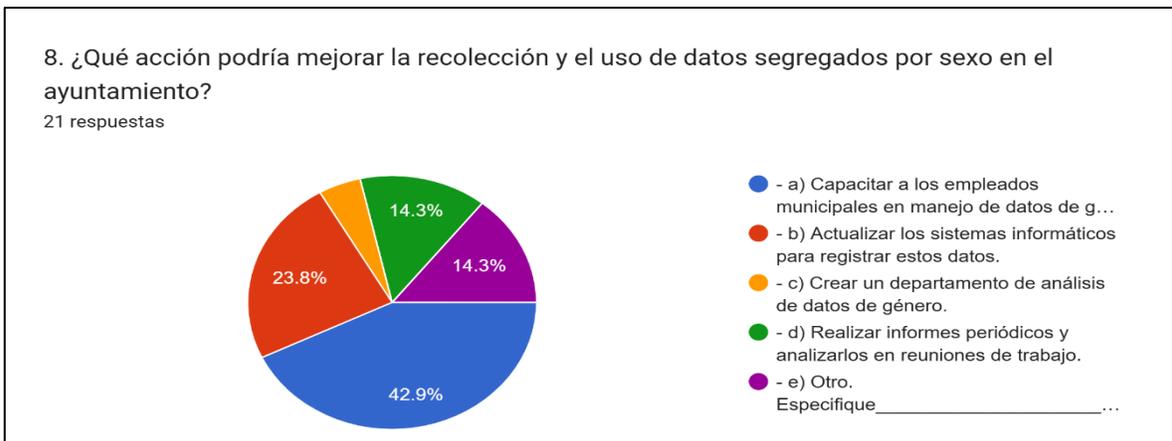
**Gráfico 18**



### Propuestas para la generación de datos para la planificación

En cuanto a la generación de datos desagregados por género, a ser utilizados como insumos en los respectivos diagnósticos del territorio, con miras a ser utilizados en la articulación de los distintos instrumentos de planificación, el 42.9% de los encuestados entiende que la mejor vía constituye la capacitación a autoridades, funcionarios y técnicos en la generación de información desagregada por género. Así, es posible que sean creadas estadísticas vitales referidas al acceso a los servicios que presta el ayuntamiento, además de generar planes departamentales donde se visibilicen indicadores sobre la cantidad de beneficiarios por género. Un elemento a considerar es la actualización de los sistemas informáticos, hasta el momento solo orientados a servir como herramienta para la gestión financiera, de modo que sean útiles para la sistematización de datos desagregados (23.8% de los encuestados).

**Gráfico 19**



Respecto a la tipología de proyectos, orientados integrar la perspectiva de género, en los instrumentos de planificación, se destacan: a) proyectos educativos sobre equidad de género (33.3%), b) iniciativas económicas locales focalizadas para mujeres (19%) y, c) programas de salud y bienestar social con enfoque de equidad (14.3%).

**Gráfico 20**



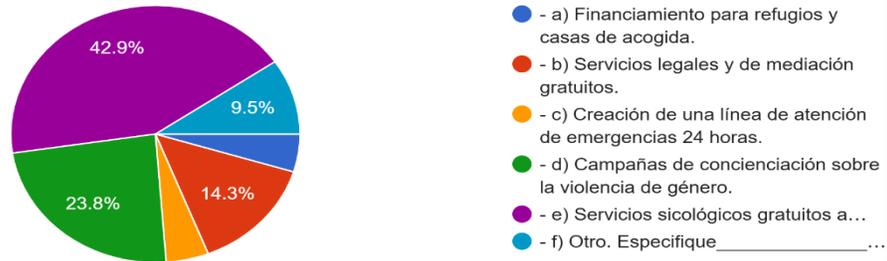
### Propuestas para mejorar la operatividad de las unidades municipales de género

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, el 42.9% de las personas encuestadas plantean como viable la prestación de servicios sociológicos gratuitos a mujeres y hombres con situaciones de salud mental y relacionales. En adición, el 23.8% considera importante desarrollar campañas de concienciación sobre violencia de género, para lo cual pudiera apoyarse en los promotores comunitarios, adscritos a la oficina de desarrollo social, con los que muchas veces cuentan los gobiernos locales del país.

**Gráfico 21**

10. En su opinión, ¿Qué tipo de apoyo puede ofrecer el ayuntamiento a los mecanismos de prevención y atención a mujeres que sufren violencia?

21 respuestas



### Propuestas para mejorar la equidad laboral

Se muestra un amplio respaldo de parte de los encuestados a iniciativas que fortalezcan las capacidades de liderazgo femenino (38.1%). En atención a esto, los mismos perciben 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. A esto se agrega un 23.8% que destaca la importancia de abordar posibles sesgos en los procesos de selección de personal en los gobiernos locales para garantizar condiciones más equitativas.

**Gráfico 22**

11. ¿Qué estrategia podría mejorar la equidad de género en los puestos dentro del ayuntamiento?

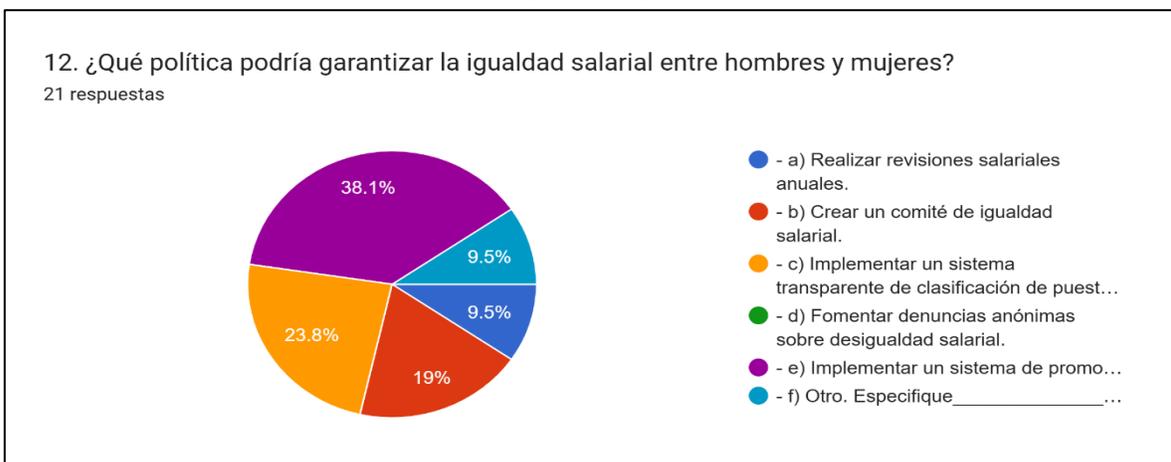
21 respuestas



En cuanto a la implementación de políticas para garantizar una igualdad salarial, un 38.1% de los encuestados valoran un enfoque meritocrático para el desarrollo profesional. Esto pudiera reflejar un interés de estos para que sean creados mecanismos que garanticen justicia en las promociones. En adición, un 23.8% considera importante el contar sistema de clasificación de puestos, lo que puede reflejar que los encuestados estén priorizando soluciones estructurales y normativas que ofrezcan garantías de equidad. Además, un 19% entiende que debe existir una entidad que supervise y aborde las desigualdades salariales.

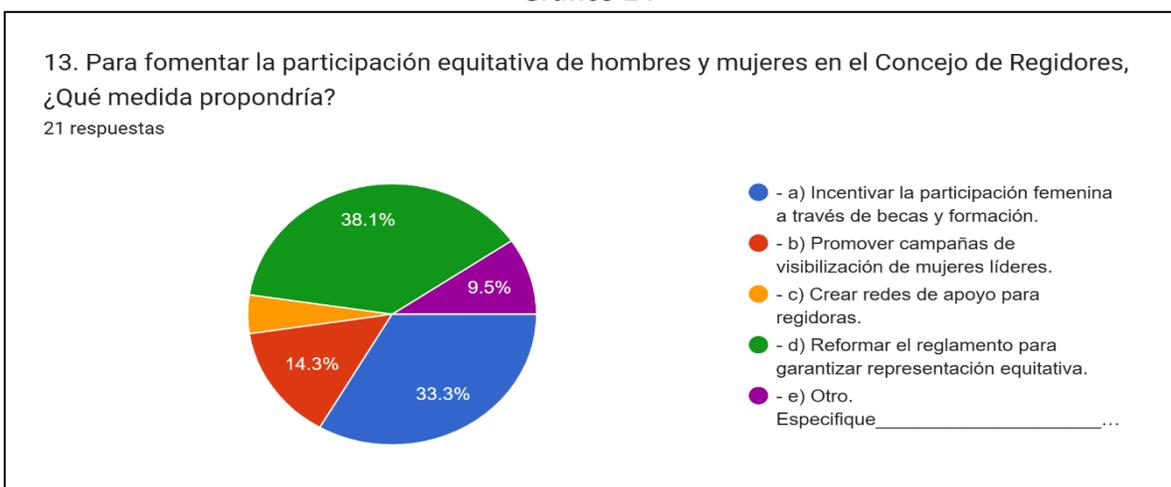
Se destaca que en el 2025 será integrado un indicador en el SISMAP Municipal que evaluará la racionalidad salarial, lo que constituye un factor a considerar para apoyar esta necesidad.

**Gráfico 23**



En lo referido a la participación de mujeres en los Concejos de Regidores el 38.1% refleja un consenso sobre la importancia de modificar las normativas como base para alcanzar una representatividad más equitativa. Se destaca que, si bien es cierto que en los ayuntamientos priorizados no existe una adecuada equidad de género, en el país se suscitó un importante avance en cuanto al número de regidoras, por efecto del cumplimiento de lo establecido en la ley 33-18. Un segmento de los encuestados destacó la importancia de fortalecer las capacidades de mujeres como estrategia para cerrar esta brecha, a través de la formación.

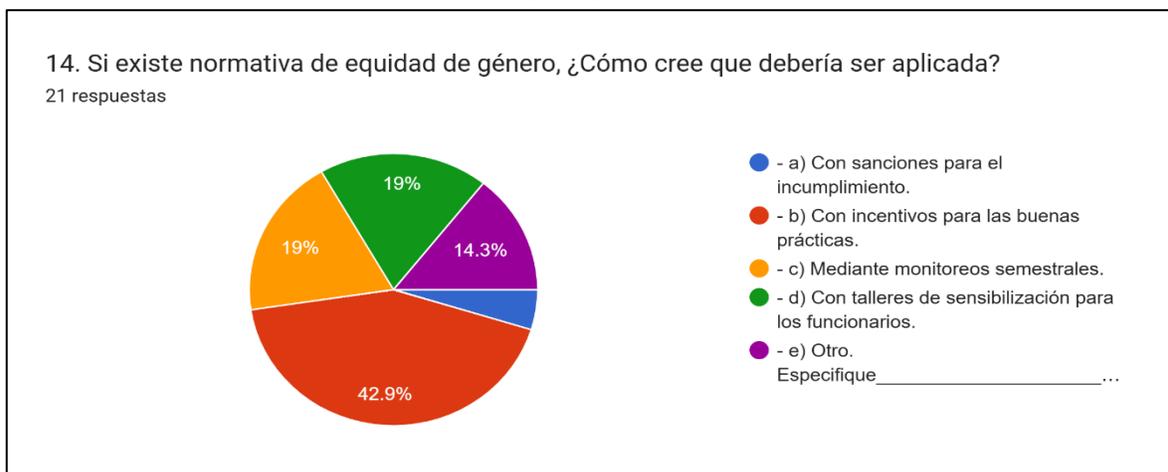
**Gráfico 24**



En lo referido a la implementación de normativas sobre equidad de género a escala local, se valora como muy positivo que su aplicación se haga en base a la creación de un sistema de incentivos basado en la identificación de buenas prácticas desarrolladas por parte de las

distintas instancias municipales (42.9%). Se valora como positivo la creación de sistemas de monitoreo y procesos de sensibilización a autoridades municipales acerca de sus ventajas.

**Gráfico 25**



### Propuestas para mejorar la participación social

El 33.3% de los encuestados considera que la mejor alternativa para empoderar a las organizaciones de mujeres del territorio y de mejorar su desempeño es a través del fortalecimiento de sus capacidades mediante procesos formativos. Además, se valora como factores determinantes el financiamiento de proyectos y la inclusión de acciones de empoderamiento comunitario dentro de los procesos de planificación (23.8% cada uno). Se deduce que el acceso a conocimientos y apoyo tangible y directo para hacer realidad ideas de proyectos, dentro del componente de fortalecimiento institucional, es una herramienta indispensable para enfrentar desafíos locales.

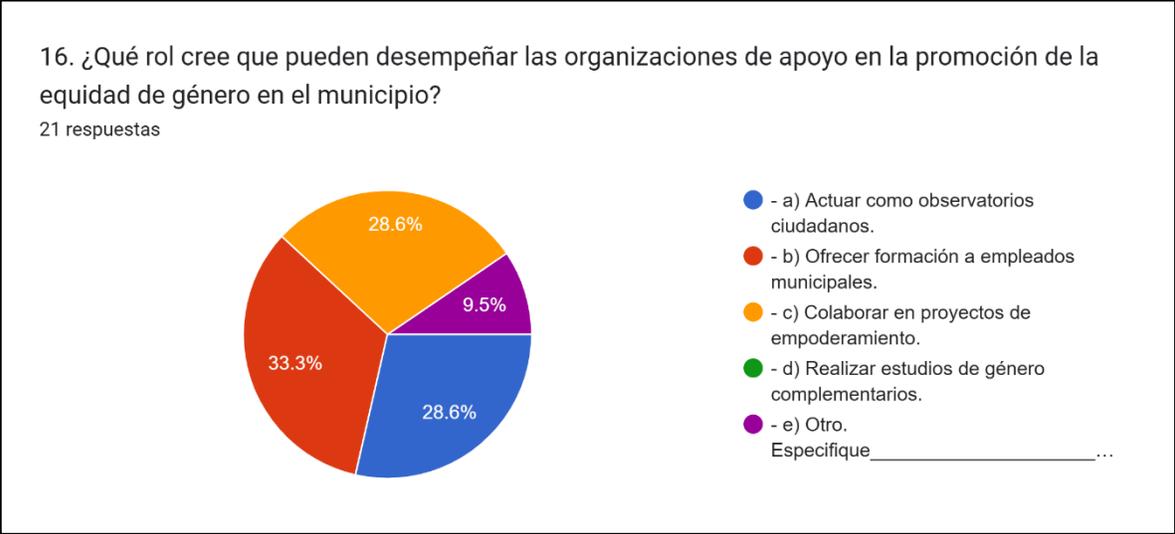
**Gráfico 26**



El 33.3% de los encuestados destacan la importancia de capacitar al personal municipal para garantizar la implementación efectiva de políticas con perspectiva de género. Además,

existe una alta valoración el hecho de que: a) los actores de la sociedad civil se constituyan en entes vigilantes y promotores de la rendición de cuentas en materia de género y, b) que las organizaciones participen activamente en iniciativas de empoderamiento para mujeres y otros grupos socialmente vulnerables del territorio (28.6% cada una). Esto sugiere que el trabajo directo en las comunidades sigue siendo una prioridad para promover cambios significativos en el ámbito municipal.

**Gráfico 27**





# 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 encuestas, grupos focales y consultas realizadas en estos municipios 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:**

- El municipio de Santiago tiene precedentes importantes en la integración de la perspectiva de género en el ámbito local, a partir de la designación, en el año 2010 de una directora de género, además de que durante el periodo 2010-2016 se promovió la articulación de la primera política municipal de género de este territorio. Se destaca que, como forma de dar continuidad a esos esfuerzos, a partir de la suscripción de un convenio de colaboración entre el cabildo local, el Ministerio de la Mujer y el Consejo de Desarrollo Estratégico de Santiago (CDES) fue nuevamente aperturada por la gestión municipal 2024-2028.
- Se destaca que, desde la creación de la Oficina Provincial de Género del Ministerio de la Mujer en Santiago, la misma tuvo como sede al Palacio Municipal. Esta instancia ha desarrollado coordinaciones permanentes con el gobierno local en la promoción de la perspectiva de género, lo cual incluye la ejecución de acciones de educación, sensibilización y visibilización del enfoque de género en el ámbito local.
- El municipio de Santiago cuenta con un importante y nutrido tejido social asociativo, que ha estado promoviendo desde hace décadas el enfoque de género en el territorio. Esto incluye al Núcleo de Apoyo a la Mujer (NAM), la Coordinadora de Mujeres del Cibao, el Movimiento Feminista Hermanas Mirabal, entre otras, las cuales han impulsado acciones de gran incidencia en la zona, constituyéndose en promotoras de la igualdad y la equidad de género y en acompañantes/veedoras de las acciones que impulsa el gobierno local.

### **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 algunos retos y desafíos, por efecto de la baja capacidad técnica de muchos gobiernos locales para integrar de manera efectiva la perspectiva de género.
- Se requiere fortalecer los nexos interinstitucionales y colaborativos entre el Ministerio de la Mujer, los ayuntamientos 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 las comisiones permanentes de género, contempladas en la ley

municipal, pero 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 que las unidades de equidad de género desarrollen planes de acción enfocados en la prevención de la violencia de género, complementados por servicios sociológicos gratuitos y campañas de sensibilización comunitaria.
- El 80% de los ayuntamientos priorizados han establecido unidades de género, mayormente adscritas a las Direcciones o Departamentos de Desarrollo Social y Participación Comunitaria, no observándose en todos los casos la normativa conjunta entre el MAP y el Ministerio de la Mujer, en cuanto a la habilitación de estas en la estructura orgánica de las entidades locales. En adición, la limitada visibilidad de estas unidades refleja una baja priorización institucional, influenciada por factores como la falta de voluntad política y limitaciones presupuestarias.

#### **Presupuesto insuficiente para género**

- La inversión anual destinada a programas de género es insuficiente. El análisis de presupuestos municipales revela que la mayoría de los ayuntamientos del país manejan presupuestos no mayores a los 1.33 millones de pesos anuales para iniciativas de género, limitando significativamente las acciones sostenibles en igualdad de género a escala local. Gran parte de estas actividades se limitan a 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.
- Solo el 20% de los ayuntamientos considera óptima la coordinación con las oficinas municipales/provinciales de género del Ministerio de la Mujer. Esto evidencia la necesidad de fortalecer 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**

- Exceptuando estudios previos en Santiago y Villa González, en los cuales intervinieron organizaciones de la sociedad civil y/o entidades de cooperación internacional, no existen investigaciones locales sobre desigualdades de género en los demás municipios. 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.
- La mayoría de los municipios no generan información desagregada por género sobre dinámicas territoriales, salvo Santiago y Villa González. La sistematización de datos es crucial para diagnósticos efectivos, transparencia y cohesión social. Para esto se requiere actualizar los sistemas que utilizan los gobiernos locales para que puedan ser generadores de información para la toma de decisiones.

### **Operatividad limitada de las unidades municipales de género**

- Solo el 40% de los municipios priorizados incorpora indicadores de género en sus instrumentos de planificación, no obstante, no se observan estos en la planificación financiera que desarrollan los ayuntamientos a través de sus presupuestos municipales, por lo que esta incorporación es limitada. Además, los mecanismos de atención y prevención de violencia de género son limitados, con casos como Sabana Iglesia dependiendo de alianzas externas. Sin embargo, en el caso de Santiago se desarrollan procesos generados con recursos de la propia institución, desarrollándose en coordinación con el propio Ministerio de la Mujer y con la Procuraduría General de la República.

### **Desigualdad en representatividad de género**

- Las mujeres ocupan en promedio solo el 41% de los puestos de dirección en los ayuntamientos evaluados, con subrepresentación en áreas operativas clave, como residuos sólidos, obras públicas, mercados o cementerios. Aunque existe igualdad salarial en la mayoría de los municipios, las restricciones presupuestarias dificultan políticas salariales dignas.
- Se requiere abordar los sesgos en la contratación de personal y garantizar igualdad salarial 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 solo el 24% de los regidores en los municipios evaluados, un porcentaje inferior al promedio nacional (41.4%), reflejando barreras persistentes para la participación política equitativa.
- Se requiere fortalecer las capacidades de liderazgo femenino de modo que se genere un impacto positivo en la equidad dentro de los ayuntamientos y en la participación de mujeres en los concejos de regidores

**Rol clave de la sociedad civil**

- En el 80% de los municipios priorizados 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 las administraciones locales 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 la oficina 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 aprovechar 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 actualización del Plan Municipal de Desarrollo (PMD) de la actual gestión. Igual mención merece cualquier propuesta para la actualización 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 Fundación Solidaridad y el Núcleo de Apoyo a la Mujer (NAM) 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 provincial 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 provincial 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 la unidad de igualdad de género, la oficina 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 José María Cabral y Báez y ONG 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 provincial 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 el gobierno local de Santiago.

### **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 (donde la complejidad de esta instancia lo amerite) 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 la unidad de igualdad de género la articulación y/o 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 consultados

### 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: Presupuesto destinado a salud educación y género en 137 ayuntamientos del país
- Tabla 4: Representatividad por género en ayuntamientos priorizados por la acción
- Tabla 5: Representatividad de mujeres en ayuntamientos priorizados en puestos de dirección
- Tabla 6: Grado de representatividad de regidoras en ayuntamientos priorizados
- Tabla 7: Perfil del municipio
- Tabla 8: Identificación de fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas
- Tabla 9: Comparación funciones oficinas municipales MM/comisión permanente de género ayuntamientos

### Gráficos:

- Gráfico 1: Existencia de oficina o unidad de igualdad de género
- Gráfico 2: Existencia de oficina municipal del Ministerio de la Mujer
- Gráfico 3: Grado de coordinación interinstitucional
- Gráfico 4: Existencia de datos segregados por sexo
- Gráfico 5: Existencia de indicadores de género en planes o programas
- Gráfico 6: Existencia de mecanismo de prevención/atención a mujeres que sufren de violencia
- Gráfico 7: Existencia de paridad en la distribución de puestos
- Gráfico 8: Aplicación del principio de igualdad salarial en el ayuntamiento
- Gráfico 9: Existencia de organizaciones de mujeres
- Gráfico 10: Existencia de organizaciones que puedan participar en el fomento de la igualdad de género
- Gráfico 11: Participantes en encuesta por tipo de organización
- Gráfico 12: Participantes en encuesta por municipio
- Gráfico 13: Medidas más efectivas para fortalecer la unidad de igualdad de género
- Gráfico 14: Acciones para mejorar el grado de coordinación interinstitucional
- Gráfico 15: Acciones para mejorar la cooperación con las oficinas provinciales de género del MM
- Gráfico 16: Alternativas para llevar a cabo estudios de género a escala local
- Gráfico 17: Acciones a priorizar basadas en estudios de género
- Gráfico 18: Herramientas más útiles para medir acciones del gobierno local desde un enfoque de género
- Gráfico 19: Acciones para mejorar la recolección y uso de datos segregados
- Gráfico 20: Proyectos más relevantes para incluir la equidad de género en los planes municipales
- Gráfico 21: Tipo de apoyo que puede ofrecer el ayuntamiento a los mecanismos de prevención y atención a mujeres que sufren violencia
- Gráfico 22: Estrategias para mejorar la equidad de género en el ámbito laboral
- Gráfico 23: Políticas a implementar para garantizar la igualdad salarial
- Gráfico 24: Medidas a proponer para fomentar la equidad en el Concejo de Regidores
- Gráfico 25: Existencia y aplicación de normativas de equidad de género
- Gráfico 26: Tipo de apoyo para las organizaciones de mujeres del territorio
- Gráfico 27: Rol a desempeñar las organizaciones del territorio para apoyar la promoción de la equidad de género.

# GÉNERO Y GOBIERNOS LOCALES EN RD



**CFLI/FCIL**

Fondo Canadá para  
Iniciativas Locales

