



GÉNERO EN EL DESARROLLO LOCAL

Reseña de una Experiencia Dominicana:
Municipio de Villa González.

PROGRESSIO
CAMBIANDO MENTES • CAMBIANDO VIDAS



Alice Auradou

Género en el Desarrollo Local

Reseña de una Experiencia Dominicana:
Municipio de Villa González.

Alice Auradou



República Dominicana, Octubre 2007



© Fundación Solidaridad es una institución sin fines de lucro creada en 1988 e incorporada mediante el decreto 192-91, del 14 de mayo de 1991.

Avenida Francia No. 40,
Apartado postal 129-2
Santiago, República Dominicana
Teléfono: 809.971.5400
Fax: 809.587.3656
E-Mail: fsolidaridad@gmail.com
Página Web: www.solidaridad.org.do

PROGRESSIO
CAMBIANDO MENTES • CAMBIANDO VIDAS

© Progressio es el nuevo nombre del Instituto Católico para las Relaciones Internacionales (CIIR) que está certificada en el Reino Unido como sociedad benéfica legalmente constituida (Número de registro 294329) y como sociedad legalmente constituida por garantía (numero 2002500). Es una organización benéfica para el desarrollo, que trabaja por la justicia y para erradicar la pobreza.

Avenida Bolívar No. 215,
Distrito Nacional, República Dominicana
Teléfono: 809.472.0229
Fax: 809.381.2743
E-Mail: progressio@progressio.org.do
Página Web: www.progressio.org.uk

© Alice Auradou

Primera edición: Octubre 2007

Las opiniones emitidas en esta publicación son de entera responsabilidad de su autora. La autora y redactora de este libro está protegida por la Ley de los Derechos de Autor, Diseño y Patentes de 1988.

Título original

Género en el Desarrollo Local

Reseña de una Experiencia Dominicana: Municipio de Villa González.

Portada

Emil García Rosario

Corrección

Juan Castillo

Fotografías

Manuel Arturo Reyes

Imène Merzak

Jorge Castillo

Diagramación e impresión

Emil García Rosario

CATZ1000

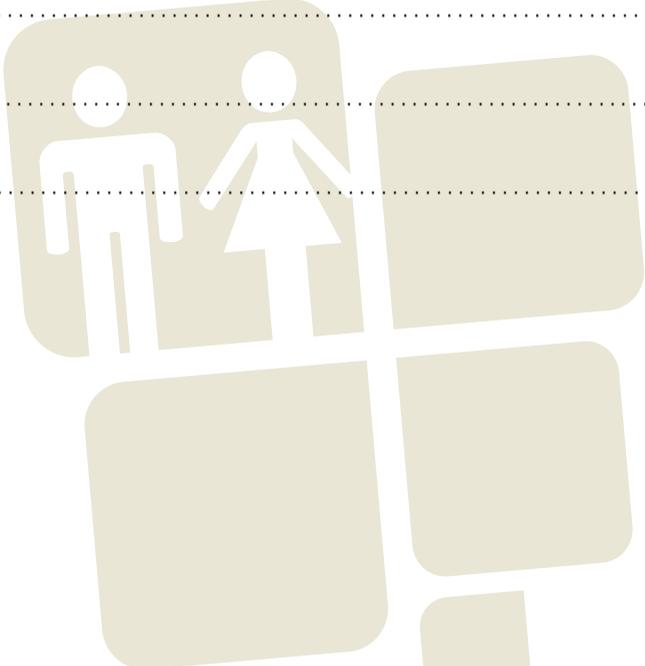
Impreso y hecho en República Dominicana

Printed and made in Dominican Republic

Índice

| | |
|---|----|
| PRESENTACIONES | 5 |
| INTRODUCCIÓN | 8 |
| CAPÍTULO I | 11 |
| “GÉNERO EN EL DESARROLLO LOCAL” Y CONTEXTO DOMINICANO | 11 |
| 1.1. “Mujer y Desarrollo” versus “Género y Desarrollo” | 12 |
| 1.2. El Enfoque “Género en el Desarrollo Local” | 15 |
| 1.3. “Género en el Desarrollo Local”: un enfoque a fortalecer y materializar en República Dominicana | 18 |
| CAPÍTULO 2 | 25 |
| RESEÑA DE UNA EXPERIENCIA DOMINICANA: VILLA GONZÁLEZ | 25 |
| 2.1. Antecedentes | 26 |
| 2.1.1. Un punto de partida: el proceso de participación ciudadana | 27 |
| 2.1.2. Un instrumento abarcador: el Plan Estratégico de Desarrollo Municipal | 28 |
| 2.2. Capacitación, participación e institucionalización del enfoque de género: principales pilares de la experiencia | 30 |
| 2.2.1. Empoderamiento de mujeres y fortalecimiento de capacidades | 30 |
| 2.2.2. Participación y concertación para luchar por la igualdad entre los sexos | 33 |
| 2.2.3. Institucionalización del enfoque de género y fortalecimiento institucional del ayuntamiento municipal | 36 |

| | |
|---|----|
| 2.3. Síntesis analítica del proceso | 48 |
| 2.3.1. Estrategia para incorporar el enfoque de género en el desarrollo local | 48 |
| 2.3.2. Principales fortalezas, debilidades, resultados y lecciones aprendidas | 50 |
| 2.3.3. Alternativas de profundización y recomendaciones | 52 |
| LISTA DE SIGLAS | 56 |
| BIBLIOGRAFÍA | 57 |
| WEBLIOGRAFÍA | 60 |



GÉNERO EN EL DESARROLLO LOCAL

Reseña de una Experiencia Dominicana:
Municipio de Villa González.

Presentaciones

La sociedad dominicana está caracterizada por profundas y variadas relaciones de inequidad, lo que deriva en amplios segmentos poblacionales sometidos a situación de exclusión. Esta realidad, se hace mucho más evidente en el caso de las mujeres, las cuales, como ya es conocido, representan históricamente el sector social que ha debido asumir el costo no solo de esa inequidad y de esa exclusión, sino también de las deficiencias del Estado.

Afortunadamente, desde hace varias décadas, en el país se ha extendido la lucha a favor de superar los lastres que tal situación representa, sumándonos así a un movimiento que cada día se hace más universal.

La lucha a favor de la mujer ha estado coincidiendo con iniciativas importantes como la construcción de ciudadanías y democratización del municipio tratando de hacer de este, no solo un espacio de participación, sino también de solución a problemas que afectan la vida de los/as munícipes.

Ambos propósitos (la lucha a favor de la igualdad de género y la de la participación municipal) forman parte de las prioridades de PROGRESSIO y, en consecuencia, son varias las experiencias que se desarrollan en el país, mediante el esquema de acompañamiento y asistencia técnica a organizaciones locales.

El trabajo que se presenta, "Género en el Desarrollo Local" recoge la experiencia de cinco años de trabajo en el municipio de Villa González, el cual ha estado acompañado por la cooperante Alice Auradou y la Fundación Solidaridad. La documentación de esta experiencia se enmarca en lo que es una tradición de PROGRESSIO, de hacer que los resultados de nuestra cooperación contribuyan al aprendizaje institucional, a la reflexión y debate de manera que estos esfuerzos puedan enriquecer, en cuanto sea posible, los que hacen muchas organizaciones en otras partes del mundo.

Cuidándonos de intentar dar recetas, este documento resulta novedoso en el país porque en el se sintetizan varios aspectos que fueron abordados de manera articuladas: por un lado la perspectiva de género en la gestión municipal, y, por el otro, un análisis conceptual a partir de dicha gestión y de las modificaciones -pequeñas aun- que se han ido introduciendo como resultado de la asesoría brindada a los distintos actores que confluyen en el municipio.

En esta publicación se pueden encontrar lecciones y pistas para uno de los desafíos más importantes que enfrenta el desarrollo: la transversalización del género. Sin duda hemos avanzado en la definición de políticas de género. Sin embargo, muchas de esas políticas terminan “evaporándose” constituyéndose solo en documentos sin referentes concretos en la práctica cotidiana de las organizaciones.

La experiencia de incorporación de género muestra ciertos indicios de cambio en la forma de pensar y actuar de las autoridades y líderes de la sociedad civil del municipio de Villa González. Con ella aspiramos a enriquecer el debate que estos temas provocan en la sociedad dominicana.

Sonia Vásquez

PROGRESSIO

Representante en República Dominicana.

Género en el Desarrollo Local: Reseña de una Experiencia Dominicana es el resultado del esfuerzo, la persistencia y, sobre todo, del compromiso social de su autora, Alice Auradou. Ella lo ha asumido con gran pasión y convencimiento; segura de que está contribuyendo de manera valiosa, no sólo a difundir la experiencia de la promoción de equidad de género que se lleva a cabo en Villa González, sino también, a darle una mayor cualificación al proceso.

Sean pues estas primeras palabras para felicitar a Alice y reconocer su empeño.

El texto que me honro en presentar es la simbiosis de la experiencia, el conocimiento empírico, la reflexión académico-intelectual y la convicción filosófica, por no decir, ideológica de una mujer francesa que “se aplanó” en estas tierras.

Se hace necesario colocar la obra en la perspectiva del contexto en el cual la misma se inserta. En el municipio de Villa González se desarrolla desde 1997 un proceso de participación social que se concretiza a través de varias iniciativas: Presupuesto Municipal Participativo, Plan Estratégico de Desarrollo, hasta llegar a la Política Municipal para la Equidad de Género.

Tanto la Fundación Solidaridad como los demás actores del municipio de Villa González vinculados a las iniciativas de participación social, hemos estado apostando a fomentar un desarrollo local que sea integral, inclusivo y sostenible. Es a partir de esa visión que la perspectiva de género se incorpora a la experiencia.

Pensamos que el desarrollo local debe tocar todos los aspectos de la vida social del municipio donde se inserta y que si el tema de género es un eje de trabajo relevante, reconocido, no puede ser soslayado, sino que debe dársele la importancia que amerita.

Entendemos que el municipio es el espacio local adecuado para implementar políticas sociales justas y beneficiosas para la mayoría. Allí vemos dos grandes ámbitos: el ayuntamiento o gobierno local y la sociedad en su sentido más amplio. En ese contexto, consideramos que es responsabilidad de las organizaciones sociales comunitarias y de las instituciones que promueven la democracia y la participación, incluir en sus agendas propuestas que promuevan la equidad de género y social.

En cuanto al ayuntamiento, visualizamos dos escenarios importantes: uno es el que tiene que ver con los aspectos institucionales de esta entidad del Estado, de manera específica lo concerniente a la aplicación de políticas administrativas que propendan a que las mujeres y los hombres desempeñen su labor en un ambiente que promueva y garantice la equidad. Un ejemplo concreto sobre el particular es la errada concepción de que los puestos o trabajos de conserjería son propios de las mujeres, mientras que los cargos de más alto nivel pertene-

cen básicamente a los hombres. El otro escenario está referido a la política hacia afuera. Debemos valorar en qué medida el ayuntamiento adopta políticas sociales que incorporen la perspectiva de género y en qué magnitud la inversión de los recursos se orienta dentro de la lógica de una distribución equitativa y de igualdad.

En general, esta es la visión que tenemos desde la Fundación Solidaridad; reconociendo que si bien no somos una entidad especializada en el tema, asumimos el compromiso de no dejar a un lado el enfoque de género en los espacios donde incidimos. Así, cuando es necesario hacemos alianzas y acuerdos con las instituciones que sí tienen esa capacidad.

A nosotros nos parece como una buena contribución el conjunto de acciones que vienen desplegando varias instituciones amigas que trabajan la temática de género, las cuales han incluido en sus ejes de trabajo el desarrollo local y lo municipal.

El documento que estamos presentando es testimonio concreto de que a pesar de las limitaciones, en muchos municipios, como es el caso de Villa González, se asumen iniciativas autónomas, propias y concretas para crear las condiciones adecuadas a fin de promover la equidad de género.

Las compañeras de Villa González han logrado cierto nivel de empoderamiento y eso se demuestra con su participación activa en los encuentros zonales para definir las prioridades del municipio en el marco del Presupuesto Municipal Participativo, así como también en el proceso para diseñar el Plan Estratégico. Lo mismo que en las acciones llevadas a cabo para impulsar sus reivindicaciones.

Para los/as municipalistas esta temática es un desafío, sobre todo para quienes trabajamos las cuestiones de presupuesto participativo, de planes estratégicos, de rendición de cuentas, de mecanismos de transparencia y de participación ciudadana, en sentido general. Debemos, pues, asumir el reto y sellar el compromiso de incorporar y mantener la visión de género en nuestro diario quehacer.

No queremos concluir estas palabras sin expresar que la perspectiva de género en el desarrollo local, la Fundación Solidaridad la asume no como un tema accesorio, no como algo complementario, no como algo coyuntural, no como un “eje transversal”, sino con la misma importancia que tienen los demás temas relacionados con el desarrollo local, pues no se trata de reducir esto a la simple participación, sino de enriquecer nuestras prácticas asumiendo esta perspectiva.

Juan Castillo
Fundación Solidaridad
Director Ejecutivo.

Introducción

Después de cinco (5) años de acción hacia la búsqueda de vías para fomentar un desarrollo local inclusivo, para los hombres y las mujeres del municipio de Villa González, la publicación de este libro permite recuperar la memoria de esa experiencia y abordar el futuro en mejor condición, redirigiendo los esfuerzos hacia los puntos más críticos.

Pretende ser, en primer lugar, un instrumento de trabajo dirigido a los actores de Villa González: Ayuntamiento Municipal, las socias de la Asociación Municipal de Mujeres, los/as Agentes de Desarrollo, los/as jóvenes organizados/as a través de la AJUVIG, el Consejo de Desarrollo Municipal (CONDEVILLA), la Red Arcoiris, las Cooperativas, las Juntas de Vecinos, las demás organizaciones sociales y los/as ciudadanos/as que de alguna manera sienten la necesidad de cambios, desde los esfuerzos compartidos localmente, y hacia el desarrollo de todos/as en condición de igualdad.

También se pone a disposición de los/as municipalistas y demás personas interesadas en reflexionar sobre el enfoque “género en el desarrollo local”, aún en gestación en los municipios y localidades dominicanas, latinoamericanos y del mundo.

En este sentido, antes de contar lo acontecido en Villa González, se brinda un análisis evolutivo de los enfoques de la mujer y de género, en el contexto internacional de conscientización de la necesidad de mejorar las condiciones de las mujeres y fomentar la igualdad entre los sexos. Esa reflexión llevó a afirmar la recién aparición de un enfoque que queda por materializarse de manera más firme, en el contexto de búsqueda de vías de desarrollo desde lo local: el enfoque “género en el desarrollo local”.

La reseña de la experiencia en sí mismo se hace en el contexto de participación ciudadana vigente desde finales de los años 90, bajo tres (3) componentes que se analizaron como los motores de la práctica en cuanto a la incorporación del enfoque de género en el desarrollo municipal: 1/ Empoderamiento de mujeres y fortalecimiento de capacidades. 2/ Participación y concertación para luchar por la igualdad entre los sexos. 3/ Institucionalización del enfoque de género y fortalecimiento institucional del gobierno local.

Si bien es cierto que la práctica demuestra ciertos avances, estos siguen siendo aproximaciones que quedan por materializar y profundizar. A fin de detectarlos con más certeza y ubicar los puntos más débiles, se concluye con una síntesis analítica del proceso, enfocando uno de sus ejes en algunas de las alternativas de profundización que pueden ser recomendadas.

Capítulo 1

*“Género en el Desarrollo Local”
y contexto Dominicano.*

I.1. “Mujer y Desarrollo” versus “Género y Desarrollo”

Antes de visualizar hasta qué punto se materializaron los avances en término de incorporación del enfoque de género en el desarrollo local, se hace imprescindible entender el proceso de concientización sobre la necesidad de mejorar las condiciones de las mujeres y fomentar la igualdad para construir sociedades inclusivas y justas. Desde hace aproximadamente un (1) siglo, se destacan hitos bastante relevantes en la escena internacional que permitieron reflexionar sobre este tema, y que facilitaron la evolución de los enfoques para abordar la igualdad entre los sexos.

A principio del siglo 20 y anterior a las dos guerras mundiales, mujeres en diversos partes del mundo reclaman mejores condiciones de trabajo y derecho al voto. Sin embargo, es a final de los años 40 que se toma conciencia en la escena internacional de la necesidad de reflexionar y accionar hacia la promoción de los derechos de la mujer.

Uno de los puntos de partida de esa toma de conciencia se manifestó el 21 de junio 1946, cuando el Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas crea por Resolución la “Comisión sobre la Condición de la Mujer”, con el objetivo de informar sobre los derechos de la mujer; sean políticos, económicos, civiles, sociales o en el campo de la educación, y hacer las recomendaciones de lugar para enfrentar las problemáticas que necesitan una atención inmediata. Esta Comisión es considerada como el inicio de la Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (1967), de las Conferencias celebradas a partir de 1975 y de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW) en 1979¹.

Pero también, este acontecimiento lleva al surgimiento de los estudios de la mujer durante la década de los 60, sobre todo en las sociedades con mayor desarrollo, y a la aparición y manejo del enfoque “Mujeres en el Desarrollo (MED)”. Esto se hace en el contexto revolucionario por parte de movimientos socio-políticos en pro de luchar en contra de las discriminaciones sociales y de la “expresión económica” dominante. También estos estudios fueron impulsados por el movimiento feminista, en base a las experiencias sobre los estudios de la diferencia (esencialmente étnica y de clase social), como respuestas a las situaciones de malestar en estas sociedades.

De acuerdo a la socio economista Bangladeshí Naila Kabeer, este enfoque MED tenía su punto de partida en el hecho de que la subordinación de la mujer y su vulnerabilidad frente a la pobreza debía su origen en la estructura del sistema socio económico dominante².

1- <http://www.un.org/womenwatch/daw/csw/> - <http://www.ohchr.org>

2- Kabeer, Naila. “Realidades trastocadas. Las jerarquías de género en el pensamiento del desarrollo”. Paidós, IIEc. PUEG-UNAM. 2004, pp. 19-55.

En este sentido, propone mejorar el acceso de las mujeres al mercado productivo y a la esfera pública. Los años 60 son también los de la toma de conciencia de que las mujeres están en situaciones de desventajas frente a los hombres, por lo que llevó a cuestionar los supuestos admitidos por las sociedades desde siglos, tal como lo es la división sexual del trabajo.

El año 1975 representa otro hito en el proceso de concientización de las desigualdades de género, en el sentido que las Naciones Unidas concretizan su movilización para que la igualdad entre los hombres y las mujeres sea una preocupación mundial; se realizan las Conferencias Mundiales sobre el estatuto y condiciones de la mujer, comenzando con la de México.

A medida que se avanza en el discurso y estudios, en los años 80 las críticas al enfoque MED crecen. Se ve como reductor, por la principal razón de que se centra esencialmente sobre las mujeres, omitiendo el enfoque hacia los hombres, sus interrelaciones y sus respectivas situaciones en el marco de la sociedad en su conjunto. Fruto de estas reflexiones surgen los estudios de género y el enfoque “Género en el Desarrollo (GED)”, dirigidos tanto hacia las mujeres como hacia los hombres, y enfocados en sus respectivos roles en la sociedad y sus interrelaciones.

La primera diferencia entre los dos enfoques reside en que el GED identifica las relaciones de género como la problemática central mientras que el anterior veía la mujer como centro del problema de la pobreza femenina. También, tal como lo subraya de manera reiterada la autora de Bangladesh a lo largo de su texto³, el enfoque MED fue conceptualizado y definido desde los prismas de las feministas y agencias de cooperación del norte, omitiendo las realidades de clase, etnia y las dimensiones históricas de la esclavitud, colonización, post colonización y fomento de una economía mundial asimétrica.

El tema de la participación de la mujer como necesidad para luchar contra la pobreza femenina es otra vertiente de estas reflexiones. Sin embargo, en término de su aplicación, se ha centrado en mejorar las condiciones de vida de las mujeres, dejando de lado acciones para superar su participación y su empoderamiento, para que real y efectivamente se produzcan cambios estructurales en las relaciones de poder y de género que dominan en cada sociedad.

La década de los 90 representa otro periodo clave en la construcción de estrategias para luchar contra las desigualdades provenientes del sexo. En 1995 se celebra la Cuarta Conferencia Mundial en Beijín, en donde se retoman los objetivos planteados en 1975 y se proclama

3- Kabeer Naila. *Op. Cit.*

que “la igualdad entre hombres y mujeres es una condición necesaria para alcanzar desarrollo, paz y democracia⁴”. En este contexto surgen otros enfoques; de igualdad, acciones positivas (o afirmativas), institucionalización y transversalización.

La igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres responde al imperativo de corregir y revertir las desigualdades y desventajas que existen entre hombres y mujeres, en los diversos ámbitos de la sociedad. Constituye la garantía de que mujeres y hombres puedan participar en los ámbitos y actividades de la economía, la política, la participación social, la toma de decisiones, el liderazgo, la educación, la capacitación, el empleo, etc., sobre bases de equidad y no discriminación⁵. En este marco, las acciones positivas se ven en muchos casos necesarias para ir nivelando las situaciones entre los hombres y las mujeres y dotar estas de las mismas oportunidades, sea en el mercado productivo, en el acceso a la propiedad o en los espacios de poderes políticos.

En cuanto a la transversalización, propone transformar el orden social de género establecido en la familia y vida, el mercado de trabajo y el Estado, incorporando la perspectiva de género en todo el proceso de elaboración e implementación de las políticas públicas, de modo que se pueda producir transformaciones de las sociedades, tanto sociales como económicas, políticas, institucionales y culturales y alcanzar igualdad entre los sexos⁶.

Mientras que la institucionalización de la perspectiva de género se aparenta al proceso mediante el cual las demandas de las mujeres por la igualdad de género, ingresan en las rutinas y normas de las instituciones públicas. Un primer paso en este proceso es sumar dichas demandas en la agenda pública de los gobiernos⁷.

A partir de este breve recuento, y vista la actual toma de conciencia de que la escala local, (territorialmente hablante y en muchos de los casos, los municipios) es visualizado como pertinente para impulsar el desarrollo, promover y fomentar la igualdad entre los sexos, a través del empoderamiento de los gobiernos locales y de las organizaciones de la sociedad civil. Vista además la apuesta del movimiento municipalista por la capacidad de los gobiernos locales para constituirse en auténticos promotores de la transformación a favor del desarrollo y garantes de la equidad social⁸. Se considera los inicios del siglo 21 como el de la aparición del enfoque de “Género en el Desarrollo Local”. En este sentido, se asume que dicho enfoque, aún en fase de maduración y aproximaciones, surge de estas reflexiones, y representa una vía para que se genere un desarrollo inclusivo a nivel local.

4- *Commission on Status of Women (CSW). Short History of the Commission on the Status of Women* (www.un.org/womenwatch/daw/CSW60YRS/CSWbriefhistory.pdf)

5- Massolo, Alejandra. *Reflexiones. Desarrollo Local con Equidad de Género*. PNUD, GTZ y FIDEL. El Salvador, 2006. p.19.

6- Incháustegui Teresa y Yamileth Ugalde. “Materiales y herramientas conceptuales para la transversalidad de género”. INMUJERES, D.F. 2004.

Parte I. Aspectos Conceptuales.

7- Incháustegui Teresa y Yamileth Ugalde. *Op. Cit.* P.17.

8- Borrador de la Declaración sobre “Construir Ciudad y Ciudadanía con Equidad” en vista del VIII Congreso Iberoamericano de Municipalistas. 2007. www.uimunicipalistas.org.

1.2. El Enfoque “Género en el Desarrollo Local”

La idea central de este enfoque es su transversalización e institucionalización en el desarrollo local o municipal (tomando en cuenta el municipio como territorio de referencia en el contexto dominicano). Es decir que propone insertar e institucionalizar dicho enfoque en todos los ámbitos de las políticas e iniciativas locales, de modo que se puedan producir transformaciones en estos territorios de vida, tanto sociales como económicos, políticos, institucionales y culturales y así fomentar la igualdad entre los sexos.

Es difícil hablar de “desarrollo local” o “desarrollo municipal” sin hacer referencia a las “políticas públicas” y al rol del gobierno local como proveedor de servicios públicos. En este sentido, el Ayuntamiento representa el gobierno de la ciudad o del municipio, responsable de promover, impulsar y fomentar transformaciones a favor del desarrollo y garante de la equidad social. Por ende, significa que se debe dotar de políticas, programas, planes, herramientas, mecanismos y espacios institucionales adecuados para contribuir a producir estas transformaciones.

La institucionalización supone la regularidad y continuidad - estabilidad en el tiempo y en la estructura orgánica - de las políticas, planes e instancias a través de procesos de aprendizajes y cambios, lo que significa que no es una situación ni una práctica rígida y predeterminada, sino que se va perfeccionando y adecuando, según las experiencias, nuevas coyunturas y demandas. Pero la institucionalidad de género sí exige dos requisitos fundamentales: 1) la voluntad política efectiva y sostenida en el tiempo de los actores políticos - institucionales, empezando por el Alcalde/sa; 2) la disposición del Cabildo, o Concejo Municipal, a la articulación de consensos y la innovación en el desempeño de sus funciones, en vista del bienestar común y mejoramiento de la calidad de vida. Se trata de conseguir la legitimidad de la equidad de género como un valor institucional compartido, que legitima al gobierno local ante sí mismo y frente a la sociedad, respetando la pluralidad de opiniones⁹.

Por ejemplos, es necesario que se definan Políticas Municipal de Género (PMEG), Planes de Igualdades de Oportunidades entre hombres y mujeres (PIO) u otros instrumentos afines; que se creen las estructuras dentro del cabildo para ejecutar políticas, programas o planes, pero también que se trabajen estadísticas municipales desagregadas por sexo (y que sean las Oficinas de Estadísticas en el caso de existir las que lo asuman).

9- Massolo, Alejandra. “La institucionalización de las políticas de equidad de género en los gobiernos locales: una aproximación”. En Encuentro Internacional de Experiencias Públicas de Atención Integral a las Mujeres. Memoria, Dalia Barrera Bassols e Irma Aguirre Pérez (coords), GIMTRAPI/UNIFEM, México, 2006.

Las políticas con enfoque de género se proponen superar todo tipo de discriminaciones y desigualdades arbitrarias (tales como desvalorización de la mujer; barreras a su acceso a determinados ámbitos políticos, sociales o económicos, discriminación en el trabajo, abusos en la vida familiar; desigualdad en el acceso a los recursos productivos, etc.). Debido a que estas políticas se proponen generar igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, abarcan un amplio conjunto de acciones, que pueden estar dirigidas a las mujeres, a los hombres, o a ambos¹⁰.

Los Planes de Igualdad de Oportunidades constituyen una estrategia para implementar políticas de género cuyo propósito es afectar las distintas dimensiones de la discriminación entre hombres y mujeres e impulsar la igualdad de oportunidades para ambos, asegurando las condiciones para que puedan hacer uso efectivo de ellas de manera de lograr equidad en los resultados. Reconocen el carácter sistémico de las desigualdades de género y por ende, la necesidad de operar simultánea y coordinadamente en distintos campos de la acción de gobierno¹¹.

De igual manera es necesario y complementario que se transparenten los formatos del presupuesto municipal y que se elaboren los presupuestos municipales desde este enfoque. Pues, el presupuesto municipal representa la herramienta central para planificar las políticas públicas a nivel local, y en este sentido, se considera que a través de este instrumento, se deberían reflejar los gastos e inversiones para fomentar un desarrollo local inclusivo.

La “experiencia pionera” en término de análisis y elaboración de presupuestos públicos con enfoque de género, fue desarrollada a partir de la mitad de los años 80 en Australia. Esta experiencia surge debido a que el “presupuesto público no es neutral al género¹²”. Representa el instrumento de base para operativizar las políticas económicas y sociales de un gobierno determinado, y en este sentido, estas políticas pueden afectar de manera diferenciada a los hombres y a las mujeres.

La propuesta de Rhonda Sharp para corregir estos efectos diferenciados hacia los sexos es la implementación de “presupuestos de las mujeres” o de las “auditorías presupuestales con sensibilidad de género”, los cuales permiten detallar los egresos presupuestarios y prever los efectos de las políticas y medidas implementadas hacia los hombres y las mujeres.

10- OIT (Centro Internacional de Formación). *Políticas locales estimuladoras de la igualdad de género*. DelNet. Gender Equality. UD 3. Especialización en Desarrollo Local con Perspectiva de Género. 2003.

11- OIT. Op. Cit. 2003.

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

Además, “incorporar la perspectiva de género en la elaboración del presupuesto no implica necesariamente más recursos, sino utilizar de manera más eficaz y equitativa los ya existentes¹³”.

Por otro lado, tomando en cuenta que en muchos municipios hay iniciativas de relacionamiento entre la sociedad civil, la ciudadanía y las autoridades municipales (incluso a veces desde más de 10 años, o 20 años en el caso Brasileño), transversalizar el enfoque de género a nivel local significa también incorporarlo en los estudios situacionales y en los instrumentos de planificación, que esté tomado en cuenta en los espacios de participación y que se visualicen las necesidades de los hombres y de las mujeres de manera diferenciada.

De acuerdo a un reciente estudio realizado en Centroamérica y República Dominicana sobre Políticas Públicas de Género en los Gobiernos Locales por la Fundación para el Desarrollo Local y el Fortalecimiento Municipal e Institucional en Centroamérica y el Caribe (Fundación DEMUCA) “las experiencias que se pueden señalar son todavía minoritarias, en un contexto generalizado de gestión municipal ciega al género¹⁴”. Todas las experiencias estudiadas en cada país son caracterizadas en dicho estudio como “incipientes”. Sin embargo, a pesar de que este enfoque está en etapa de maduración, se pueden mencionar avances e iniciativas significativas.

En la misma línea, la reconocida experta Alejandra Massolo afirma que “la institucionalización local de políticas e instancias de género es reciente e incipiente en los países latinoamericanos, representando un proceso estratégico y complejo que supone cambios sostenidos en diversos órdenes y funciones de las estructuras y prácticas del gobierno local. Proceso que implica y compromete a los actores institucionales y políticos (hombres/mujeres), teniendo en cuenta sus diversas características, comportamientos, lógicas e intereses¹⁵”.

El Salvador es considerado como el país en Centroamérica a donde hay más avances. El reciente estudio realizado por la Fundación DEMUCA revela que “son 10 las municipalidades de El Salvador que cuentan con Políticas de la Mujer o de Equidad de Género aprobadas. Cada una de estas Políticas ha tenido una evolución y desarrollo distinto, dependiendo de factores como la voluntad política de las autoridades¹⁶”.

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

14 - Fundación DEMUCA. *Políticas Públicas de Género en los Gobiernos Locales de Centroamérica y República Dominicana. P.132. 2006.*

15- Massolo, Alejandra. *Op cit. México. 2006.*

16 Fundación DEMUCA. *Op. cit.*

También, a través del proyecto “construyendo municipios equitativos y democráticos”, la Colectiva Feminista para el Desarrollo Local, ha asumido un papel de asesoría técnica y acompañamiento a varios municipios Salvadoreños, partiendo de compromisos de apoyo con los gobiernos locales en la elaboración y aplicación de las Políticas Municipales para la Equidad de Género (Suchitoto, Tenancingo y Cojutepeque) y el apoyo organizativo a las asociaciones locales de mujeres en Suchitoto y Tenancingo¹⁷.

Otro medio para fomentar la equidad e igualdad entre los géneros a nivel local lo constituye la inserción del enfoque de género en procesos de planificación estratégica municipal, como por ejemplo en Cochabamba, Bolivia. Con el apoyo técnico de la Universidad de Toronto, se elaboró la propuesta del Plan de Desarrollo Estratégico con Enfoque de Género (2000), construida desde la sociedad civil para ser integrada al Plan Estratégico del Municipio Cercado (donde se encuentra la ciudad de Cochabamba)¹⁸.

Ubicada en la región “América Latina / Caribe”, la República Dominicana no escapa a la necesaria dinámica de descentralización del gobierno central hacia los gobiernos locales, y de construcción de capacidades y búsqueda de alternativas de desarrollo desde lo local. Por lo tanto, el enfoque de género en el desarrollo local o municipal queda por materializarse más concretamente para que se pueda observar menos pobreza y más igualdad social y entre los sexos.

1.3. “Género en el Desarrollo Local”: un enfoque a fortalecer y materializar en República Dominicana

Las experiencias de participación ciudadana y concertación municipal que se desarrollan en República Dominicana se multiplican a partir de los años 90. Se traducen en término de Presupuesto Municipal Participativo, Planificación Estratégica Municipal, realización de licitaciones públicas, capacitación a autoridades municipales / ciudadanía, entre otras iniciativas. Son impulsadas desde Organizaciones de la Sociedad Civil¹⁹ y en muchos de los casos apoyadas por organizaciones y programas de cooperación y solidaridad internacional, entre ellos el Programa de Apoyo a la Reforma y Modernización del Estado (PARME), la Fundación Interamericana, el PNUD, GTZ, Volens-Itinerans, PROGRESSIO (antes CIIR/CID), Fundación DEMUCA entre otras.

17- Colectiva Feminista para el Desarrollo Local. Experiencia de municipios de Cuscatlan (Salvador). En el marco del Seminario de Intercambio de Experiencias de Participación Ciudadana para el Desarrollo Local, organizado por PROGRESSIO del 30 de octubre al 1 de noviembre 2006, República Dominicana.

18- Massolo, Alejandra. Gobiernos locales y mujeres: nuevos cambios y desafíos en América Latina. Las mujeres, los gobiernos locales y la descentralización. Revista Trimestral Latinoamericana y Caribeña de Desarrollo Sustentable. #9, año 2005. <http://www.revistafuturos.info>

19- Tales como la Fundación Solidaridad, el Centro de Estudios Sociales J. Montalvo, la Fundación para el Desarrollo de Villa Altagracia, Participación Ciudadana, el Centro de Trabajo Popular, Comunidad Cosecha, Foro Social, entre otras.

Tradicionalmente en República Dominicana, los Ayuntamientos Municipales funcionan según reglas marcadas por el clientelismo, con una empleomanía poco calificada, mal remunerada y muchas veces contratada de manera informal con pocas funciones definida. La ejecución de políticas públicas impulsivas sin planificación es un modo de intervención tradicionalmente desarrollado desde los Gobiernos Locales y es evidente que los años pasados demostraron que este modo de “gestión tradicional” resultó poco eficiente.

Algunas autoridades municipales se atreven hoy día a romper con esa costumbre, intentando dirigir los Ayuntamientos de manera adecuada a los tiempos modernos, según normas gerenciales estratégicas, definiendo políticas de acción que puedan dar respuestas a las necesidades básicas de los/as ciudadanos/as y anticipar el futuro en mejor condición, aplicando entre otros, mecanismos de planificación participativa a corto, medio y largo plazos. A pesar de que los ejemplos de “buenas prácticas” en el territorio nacional son aún insuficientes, años tras años se incrementan.

Según la Federación Dominicana de Municipios (FEDOMU) desde el año 2003 los municipios que han puesto en práctica el Presupuesto Municipal Participativo (PMP) son siempre más numerosos.

“La municipalidad que se requiere hoy día es aquella que tenga capacidad de gestionar política, social y económicamente el territorio, así como administrar eficientemente la inversión pública. Esta es una de las virtudes del Presupuesto Participativo²⁰”.

En la actualidad los ánimos para fortalecer los Ayuntamientos e impulsar el pleno desarrollo desde los municipios son más vivos que nunca, ya que el 17 de julio pasado, se logró reemplazar la obsoleta Ley 3455 de Organización Municipal, del 21 de diciembre del 1952 por la Ley 176-07 sobre el Distrito Nacional y los Municipios. Este hecho perfila una reforma concreta del marco jurídico municipal dominicano y consecuentemente, marca un hito en la historia del movimiento municipalista dominicano.

La ley que ha resultado de este largo e intenso consenso es una legislación moderna que refuerza las competencias de los municipios sobre su propio suelo y población, profundiza la democracia participativa en la gestión transparente y eficiente de los ayuntamientos y los dota de las herramientas necesarias para promover el desarrollo integral y sostenible de sus demarcaciones. Con esta nueva ley, los municipios reconocen los derechos de sus habitantes, consolidan su autonomía a la vez que se garantiza la coordinación de sus actividades con las

20- Matías, D. Presupuesto Participativo y Democratización. Programa de Apoyo a la Reforma y Modernización del Estado (PARME). República Dominicana. 2004.

demás entidades del Estado y las inserta en toda la legislación vigente, se definen mejor las funciones de los órganos de gobierno del ayuntamiento y se crean mecanismos eficientes de control y transparencia del gasto municipal como son la creación del contralor municipal y los comités de auditoría social²¹.

También, en lo relativo a género, de una Ley de organización municipal²² completamente ciega al género en la cual estuvo ausente los términos “género”, “mujer/es”, “pobreza” (entre otros), se pasa a una Ley que menciona quince (15) veces “género”, once (11) veces “mujer/es”, cinco (5) veces “pobreza”. También, de manera general y en la mayoría de sus artículos, la Ley 176-07 integra un lenguaje no sexista. Más allá, esa ley contiene ciertos avances para que se pueda desarrollar y fortalecer iniciativas que permiten impulsar un desarrollo basado en la igualdad entre los géneros. A continuación se mencionan los seis (6) principales avances contenido en esa nueva ley.

1- Los Artículos 6 y 18 establecen la “equidad de género” como uno de los doce (12) principios que deben guiar la actuación municipal.

2- Se deben destinar un 4% de los ingresos propios y recibidos a programas educativos, de género y salud (artículo 21. - Destino de los Fondos).

3- A pesar de que no se expresa un enfoque de género en la acción municipal a través de las “competencias propias o exclusivas” de los Ayuntamientos (y por lo tanto, obligatorias), entre las “competencias coordinadas o compartidas” se especifican acciones y actuaciones de lucha contra la pobreza priorizando los grupos “socialmente vulnerables”, y de manera específicas mujeres jefas de hogar y mujeres solteras²³, así como de lucha contra la violencia de género²⁴.

4- El género se define como un enfoque de de intervención en la disciplina urbanística y de planificación del territorio municipal. El artículo 126 sobre “Oficinas de Planeamiento Urbano”, especifica que la elaboración y ejecución de los planes de desarrollo del municipio, así como la regulación y gestión del uso de suelo, y las acciones de planeamiento urbanístico deben integrar criterios de “inclusión y equidad social y de género”, así como de “participación y eficiencia”.

5- Sobre el Presupuesto Participativo como mecanismo de participación, se establece en el artículo 238 que “el Sistema de Presupuesto Participativo Municipal garantiza el cumplimiento de la equidad de género, tanto en cuanto a la participación como en la inversión que la debería favorecer”.

21- Declaración conjunta sobre la Ley 176-07 del 12 de julio 2007. Distrito Nacional. Ver en: www.desarrollomunicipal.blogspot.com/2007/07/con-la-ley-municipal-culmina.html. Versión integral de la Ley disponible en: <http://www.solidaridad.org.do/Ley/Municipal/176-07.pdf>

22- Ley No. 3455 de Organización Municipal, del 18 de diciembre del 1952.

23- a) La coordinación en la gestión de la prestación y financiación de los servicios sociales y la lucha contra la pobreza, dirigido a los grupos socialmente vulnerables, y principalmente, a la infancia, la adolescencia, la juventud, la mujer, los discapacitados y los envejecientes. i) Desarrollo de políticas públicas focalizadas a mujeres jefas de hogar y madres solteras.

24- h) Promover la prevención de la violencia intrafamiliar y de género, así como de apoyo y protección de derechos humanos.

6- El texto obliga a los Consejos Municipales de los municipios de menos de 25,000 habitantes de estar conformados por lo menos por dos (2) mujeres sobre cinco (5) Regidores/as. Esto significa que en más de la mitad de los Ayuntamientos del país la cuota de representación femenina de las mujeres subirá a, por lo menos, un 40%.

No está demás recordar que las experiencias de desarrollo local con enfoque de género están en sus inicios en el territorio dominicano y cuentan con una historia de vida de menos de diez (10) años.

El Centro de Investigación para la Acción Femenina (CIPAF), en coordinación con el Programa de Ciudadanía y Liderazgo del Fondo de las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM), inició en 1998 en la Provincia de Puerto Plata un proyecto piloto de fortalecimiento del liderazgo de mujeres a través de la creación de Concejos Municipales de Mujeres²⁵. Desafortunadamente esta valiosa iniciativa no pudo seguir profundizándose al finalizar la ejecución del proyecto, y los Planes de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres (PIOM) previsto por definirse en los 8 municipios de la Provincia de Puerto Plata no pudieron concretizarse.

Entre 2004/2005 la GTZ, con el apoyo del PARME, implementó el Proyecto “Presupuesto Municipal Participativo con Enfoque de Género” en cinco (5) municipios dirigidos por mujeres Síndicas. Por ejemplo, en el municipio de Navarrete, esta iniciativa dio como resultado la elaboración de un “diagnóstico sobre la brecha de género²⁶”. Este se puede considerar como un avance, y bien pudiera ser valorado y aprovechado por los actores locales para de la definición del Plan Estratégico de Desarrollo Municipal y emprender un ejercicio de planificación municipal a partir de un lente de género.

Se estiman en una decena el número de Planes Estratégicos de Desarrollo Municipal definidos o en transcurso de formulación por los actores locales. Sin embargo, ninguno se formuló propiamente desde este enfoque, implicando un análisis situacional profundo diferenciado por sexo, y la definición de estrategias para fomentar un desarrollo integral e inclusivo socialmente hablando, para todos y todas. Algunos contemplan un objetivo estratégico de género, tal como es el caso del de Villa Altagracia, y otros proyectos o acciones dirigidos a mujeres. El de Villa González refirió la definición de una Política Municipal para la Equidad de Género.

Por otra parte, a través de su Programa Participación y Equidad, la Fundación DEMUCA “promueve políticas que garanticen la equidad de género en la gestión pública local”²⁷. En

25- Pineda, Magali. *Igualdad de Oportunidades en el Poder Local: la Experiencia de los Concejos Municipales de Mujeres de Puerto Plata. En Reducción de la Pobreza, Gobernabilidad Democrática y Equidad de Género*, Tomo II. GTZ. Nicaragua. 2003. P.17-24.

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

27- <http://www.demuca.org>

República Dominicana, a través de convenios con la FEDOMU y la Secretaría de Estado de la Mujer (SEM), esta entidad acompaña el proceso de conformación de la Unión de Mujeres Municipalistas Dominicanas (UNMUNDO).

También, OSC dominicanas, promueven programas y acciones cuyo propósito es el fomento de la igualdad de oportunidades entre los sexos. Uno de los ejemplos es la ejecución del programa “Mujer y Desarrollo Local” por la Coordinadora de Mujeres del Cibao, con el propósito de contribuir a mejorar las condiciones de vida de las mujeres mediante la formulación y canalización de proyectos concretos y capacitándolas para su empoderamiento.

Otro ejemplo es la experiencia llevada a cabo por la organización “Ce-Mujer” a través del programa “Más Mujeres al Poder” (desde 2004/2005), que busca empoderar las mujeres de 8 municipios de la Región Este del país y disminuir las brechas existentes entre hombres y mujeres en término de participación política desde puestos electivos de importancia (Senaduría, Diputación, Sindicatura, Regiduría). Dicho Programa se diseñó y se desarrolló de cara a las elecciones municipales y congresionales 2006 y alcanzó una primera fase con la celebración de esas elecciones.

De manera indirecta dicho Programa fue reforzado en todo el territorio nacional por el papel de otras OSC (Comunidad Cosecha, entre otras), quienes desarrollaron acciones para fomentar otra cultura política y exigir que las mujeres gocen de las mismas oportunidades que los hombres para el acceso al poder. Estas fueron apoyadas por el Gobierno Central desde la SEM y el Consejo Nacional para la Reforma del Estado (CONARE), enfocando sus esfuerzos hacia el empoderamiento de las mujeres y el fortalecimiento de su participación política, y acompañando el proceso de instalación de Oficinas Provinciales y Municipales de la Mujer.

Los resultados indican por una parte que las mujeres tienen una alta aceptación cuando accedan a los puestos electivos en la medida que el 77,7% de las Síndicas fueron re-electas, mientras que solo el 42,2% de los síndicos fueron re-electos. Por otra parte indica que las mujeres ganaron espacios pero que no se encuentran en situaciones de igualdad de oportunidades con los hombres para acceder a estos puestos de poder, políticos-electivos. Es verdad que las mujeres Síndicas pasaron de un 7% a un 11%, y que la proporción de Diputadas pasó de un 15% a un 20%, pero es también verdad que la Ley de Cuotas que exige un 33% de representación femenina a cargos electivos no fue respetada.

A pesar de los esfuerzos realizados desde las OSC en coordinación con algunas instancias del Gobierno y de la Ley de Cuotas, el panorama de la representación femenina en los puestos políticos electivos se ha modificado de manera positiva, pero la desigualdad de oportunidades entre los hombres y las mujeres para acceder a esos cargos electivos sigue siendo una triste realidad.

Esto significa que no basta promover la participación política de las mujeres, sino que es necesario romper con esquemas tradicionales, desde la división sexual del trabajo hasta el manejo de las instancias políticas de poder (incluyendo a los partidos políticos) que siguen siendo espacios de hombres. Significa más aun que es necesario multiplicar los esfuerzos a nivel local, para atacar y corregir de manera radical las situaciones de desigualdad social, y por ende entre los sexos.

En el estudio “Políticas Públicas de Género en los Gobiernos Locales de Centroamérica y República Dominicana”, se afirma que “en el ámbito de las políticas públicas, no se puede decir que en República Dominicana el enfoque de género haya permeado el quehacer municipal. El ejemplo de Villa González, ciertamente relevante, constituye todavía un caso único. En los otros (pocos) municipios donde se toma en cuenta la equidad en las políticas públicas, siempre se trata de temas muy específicos, por ejemplo el de la violencia, y no se busca un acercamiento sistemático e integral a la equidad. Además, prácticamente en todos los casos señalados, el factor determinante ha sido la voluntad individual o la iniciativa de algunas personas, no existiendo un marco legal o institucional al que dar cumplimiento, o que queda incumplido en caso de existir”²⁸.

Un año después, y refiriéndose a Villa González, se puede afirmar que la Política Municipal para la Equidad de Género (PMEG) entró en su fase de ejecución, gracias a la consecución de la creación e instalación de la Oficina Municipal de la Mujer del Ayuntamiento (OFIMUM). En este caso, se han realizado esfuerzos desde hace varios años en término de inserción del enfoque de género en el proceso de desarrollo local en marcha. Pues se realizan de manera graduada, según las dinámicas locales, y hoy día se pueden destacar algunos resultados e indicadores de avances, por ejemplos:

- *Formación de la Asociación Municipal de Mujeres (AMM), que se fortalece institucionalmente y tiene siempre más de capacidades a medida que la experiencia se desarrolla.*
- *Definición de la Política Municipal para la Equidad de Género (PMEG), adoptada por Resolución del Concejo de Regidores/as, en fecha del 7 de abril del 2005, y creación de la Oficina Municipal de la Mujer del Ayuntamiento como entidad técnica ejecutora.*

28- FUNDEMUCA. Op. cit. p. 125. 2006.

- *Alcance de una casi paridad hombres/mujeres en término de participación en las consultas ciudadanas del Presupuesto Municipal Participativo. (PMP).*

Los detalles de los pasos dados para incorporar el enfoque de género en el proceso de desarrollo de este municipio se definen a continuación. Pues se considera necesario hacer un alto en el camino después de más de cinco (5) años de acción en esta dirección, tanto para rescatar la memoria del proceso como para re-dirigir los esfuerzos.

Capítulo 2

*Reseña de una experiencia
Dominicana: Villa González*

2.1. Antecedentes: Villa González en breve.

| | |
|--|--|
| Extensión | 104 km ² |
| División territorial | 1 Centro Urbano, 3 Secciones Rurales, 2 Distritos Municipales (Palmar Arriba, El Limón) |
| Población Municipal | 2002: 33,573 (51% hombres y 49% mujeres) |
| Distribución Territorial de la Población | 2002: 39% urbano y 61% rural |
| Población Distrital | 2002: 4,447 en Palmar Arriba y 4,584 en El Limón |
| Producción principal | Tabaco |
| Número de organizaciones comunitarias | 109 (2003) |
| Síndico 1994 – 1998 | Alexis Fermín (Partido Reformista Social Cristiano) |
| Síndico 1998 – 2002 | Víctor D'Aza (Partido Revolucionario Dominicano) |
| Síndico 2002 – 2006 | César Álvarez (Partido Revolucionario Dominicano) |
| Síndico 2006 – 2010 | César Álvarez (Partido Revolucionario Dominicano) |
| Concejo de Regidores/as 2002 – 2006 | Juana Jiménez, Alberto Martínez (PRD), Ricardo Rodríguez, Juan Antonio Ovalle (PRSC), Bernardo Aponte (Partido de la Liberación Dominicana - PLD). |
| Concejo de Regidores/as 2006 – 2010 | Juana Jiménez, Alberto Martínez, Miguel Álvarez (PRD), Miguel Junior Toribio, Julio Peña (PLD). |
| Presupuesto Municipal 2005 | RD\$ 23,066,182 (RD\$ 21,789,182 _ 94,4% transferencias LMD) |
| Presupuesto Municipal 2006 | RD\$ 34,331,181,10 (RD\$ 32,310,181,10 _ 94,1% transferencias LMD) ²⁹ |
| Empleados/as municipales | 2005: 172 (149 hombres y 23 mujeres) |
| Mecanismos e instrumentos de participación y planificación | Presupuesto Municipal Participativo, Reglamento de la Participación Ciudadana en la Gestión Municipal; Plan Estratégico de Desarrollo Municipal (2005-2010), Política Municipal para la Equidad de Género. |

29- En la actualidad 1 US\$ equivale aproximadamente a 33 RD\$ (Pesos Dominicanos). En el 2006, dicho presupuesto es inferior a 1 Millón de US\$ anual, lo que representa menos de 25 US\$ por habitante y por año.

2.1.1. Un punto de partida: el proceso de participación ciudadana

El proceso de participación ciudadana en la gestión municipal en este municipio se está desarrollando desde el año 1997 con el apoyo de la Fundación Solidaridad, la cual comienza a capacitar un grupo de dirigentes comunitarios a través del Curso de Agentes de Desarrollo. Fruto de este ciclo de capacitación, los/as dirigentes comunitarios formaron la Asociación de Agentes de Desarrollo (AAD) con el propósito de que se convirtiera en una entidad con capacidad de liderar el proceso de participación y transparencia desde la sociedad civil.

A principio del siglo 21 las iniciativas de intercambio con las autoridades municipales se multiplican y la participación de las OSC en la gestión municipal se institucionaliza con el Reglamento Normativo de la Participación Ciudadana en la Gestión Municipal (2002). Este establece mecanismos de participación tales como; los Cabildos Abiertos, el PMP, los Encuentros Zonales y el Consejo Municipal de Desarrollo.

Desde esa fecha se realizan esfuerzos a través de programas de capacitación y educación ciudadana en pro de dotar los/as dirigentes comunitarios de capacidades para organizarse, entrar en una relación constructiva con las autoridades e influir en el mejoramiento de la calidad de vida del conjunto de los/as munícipes. Es en este marco que nacieron la Red Arcoiris de organizaciones comunitarias, la Asociación Municipal de Mujeres (AMM) y la Asociación de Jóvenes Unidos (AJUVIG). Es en la misma dinámica que estas organizaciones sociales se juntaron con el gobierno local para formar “la Alianza por el Desarrollo³⁰”.

En el 2003 el proceso se amplía con los Encuentros Sectoriales, además de los tradicionales Encuentros Zonales. Estos permiten detectar las necesidades de los/as ciudadanos/as consultados/as por zona de vida y también los diversos sectores que interactúan en el municipio. Además de consultar los/as jóvenes, transportistas, empresarios/as, se realizan encuentros específicos con mujeres. Tras varios años, la realización de los Encuentros con el sector mujer permitió a la vez identificar sus necesidades específicas y recoger insumos para la realización del diagnóstico sobre brechas de género.

El Presupuesto Municipal Participativo (PMP) de Villa González se inicia el 1ro de mayo 1999 con el encuentro “conozcamos el Ayuntamiento y trabajemos juntos” cuyo propósito principal era conocer las necesidades sentidas de las diferentes comunidades y establecer un orden de prioridades, de manera que pudieran ser incluidas en el presupuesto municipal del ayuntamiento para el 2000. Esto permitió que Villa González se constituyera en el primer municipio de la República Dominicana en implementar este ejercicio.

30- Además del Ayuntamiento, esta integrada por la Asociación de Agentes de Desarrollo, la Red Arcoiris, la Asociación Municipal de Mujeres y el Comité Municipal de Participación Ciudadana, en Asociación de Jóvenes Unidos, el Consejo de Desarrollo del Municipio de Villa González (CONDEVILLA)



Encuentro con Mujeres.
Presupuesto Municipal Participativo 2005.



Consulta con mujeres.

2.1.2. Un instrumento abarcador: el Plan Estratégico de Desarrollo Municipal

El 2003 es también el año del arranque de la formulación del Plan Estratégico de Desarrollo del Municipio de Villa González (2005-2010). Esta iniciativa de concertación gobierno local/ sociedad civil proviene de la necesidad de complementar el ejercicio de planificación anual (PMP), con un ejercicio a plazo más largo.

En este sentido, el Plan Estratégico fue visualizado como un instrumento de planificación del desarrollo del municipio, consensuado entre los principales actores locales y ciudadanos/as comprometidos/as.

Durante más de veinte (20) meses se realizaron consultas, reuniones y talleres de reflexión sobre las fortalezas y oportunidades aprovechables para construir el Villa González deseado.

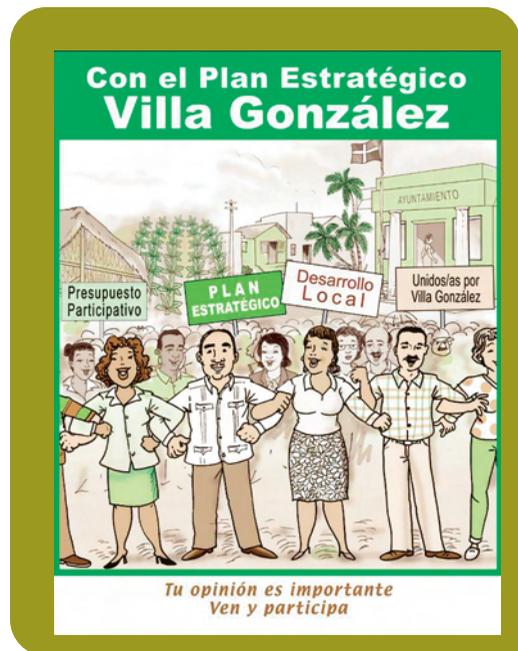
Este periodo coincide también con el 3er Curso de Agentes de Desarrollo, coordinado por la Fundación Solidaridad, el 2do Programa de capacitación del grupo de mujeres y el proceso de conversión de dicho grupo en “Asociación Municipal de Mujeres (AMM)”.

A medida que se estaba avanzando en las reflexiones sobre “el municipio que tenemos” y la formulación del Plan Estratégico, se hizo conciencia de que el municipio no era en una situación diferente que la del resto del país, en término de equidad entre los géneros e igualdades de oportunidades entre hombres y mujeres. En este tiempo no se ha podido cuantificar y evaluar de manera sostenida el perfil del municipio en término de violencia hacia las mujeres, de discriminaciones y desigualdades de oportunidades en los ámbitos laborales, económicos, sociales y políticos, pero si se comprendió que el proceso de desarrollo local debía integrar un enfoque de género y tomar en cuenta las situaciones de las mujeres (y por ende, la de los hombres) del municipio.

Tampoco en ese entonces (2002/2003) existía un grupo o asociación de mujeres en el municipio que pudiera jugar un papel de incidencia para procurar cambios. Sin embargo, un grupo de mujeres dirigentes comunitarias expresaron su deseo de capacitarse juntas para conocer mejor sus derechos como ciudadanas, obtener conocimientos y herramientas para mejorar en el futuro las situaciones de inequidad que enfrentan las mujeres del municipio.

En el marco del proceso del Plan Estratégico, y de manera paralela, las voces de esas mujeres se elevaron en las sesiones de trabajo de la Comisión Técnica “Políticas Sociales” para que se incluyera en un programa dirigido a fomentar la equidad entre los géneros en el municipio.

Así fue que el enfoque de género llega a ser visto como un eje estratégico para el desarrollo de Villa González, pero por cuestiones logísticas³¹ se decidió trabajar, de manera separada, una Política Municipal para la Equidad de Género (PMEG).



31- Sobre todo la falta de datos segregados por sexo.

2.2. Capacitación, participación e institucionalización del enfoque de género: principales pilares de la experiencia.

De manera puntualizada, se reflexiona sobre los tres (3) pilares de la experiencia: capacitación, participación e institucionalización del enfoque de género. Se abordará también el componente de fortalecimiento institucional del Ayuntamiento como condición necesaria a la institucionalización del enfoque de género en el gobierno local.

2.2.1. Empoderamiento de mujeres y fortalecimiento de capacidades

El primer programa de capacitación implementado con el apoyo de la Colectiva Mujer y Salud y PROGRESSIO (ex CIIR/CID) a través de la Escuela para Mujeres “Tatica Pérez Pregunta y Aprende; Juntar Saberes para Influir y Comunicar” coincide en el municipio con la formulación del Plan Estratégico de Desarrollo Municipal y con la implementación del PMP por cuarta vez consecutiva³².

Al concluir este primer ciclo de capacitación, las participantes siguieron juntándose y se organizaron alrededor de la Asociación Municipal de Mujeres de Villa González.



Programa de Capacitación “Tatita Pérez pregunta y aprende, juntar saberes para comunicar y influir”. Marzo 2003. Municipio de Villa González. Vista parcial de las participantes, juntas con las facilitadoras de la Colectiva Mujer y Salud; Mirta Rodríguez Calderón y Digna Reyes.

Fundada el 18 de abril 2004, la Asociación Municipal de Mujeres de Villa González (AMM), es incorporada a través de la resolución No 60 del 21 de febrero del 2007.

Su misión: Contribuir al fortalecimiento de la participación activa y consciente de las mujeres en todos los ámbitos para lograr que se respeten sus derechos, garantizando la igualdad de oportunidades a través de la educación y la formación.

Su objetivo general:

Contribuir a mejorar las condiciones y calidad de vida de las mujeres en el municipio.

Sus objetivos específicos:

- 1) Defender los derechos de las mujeres del municipio y ser solidarias con las demás mujeres dominicanas y de otras nacionalidades.
- 2) Contribuir con el fortalecimiento del liderazgo de las mujeres y promover su participación en las instancias de toma de decisiones.
- 3) Incorporar los derechos de las mujeres en cada instancia de toma de decisiones, Plan Estratégico y proyectos del municipio y velar por su cumplimiento.
- 4) Promover la equidad de género y el empoderamiento de las mujeres en el ejercicio de los derechos civiles y políticos a través de la participación, para garantizar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

A la fecha de la última Asamblea Ordinaria (20 mayo 2007) cuenta con 17 socias fundadoras, 27 socias activas y 7 nuevas socias. Desde su formación 3 mujeres asumieron la coordinación; Ramona Jiménez Flete, Juana Maria Jiménez, Bárbara Nallelys Reyes.

Otro elemento de construcción de la experiencia es el apoyo dado durante un año por el Banco Mundial a través del Programa de Pequeñas Donaciones (2004/2005), el cual permite seguir capacitando a treinta (30) mujeres en proceso de organización. A finales del año 2004, estas logran incidir en el proceso del PMP para que se abrieran los encuentros a las mujeres.

Dos grandes fortalezas de la AMM:

- 1) La pluralidad de sus socias (a nivel de edades, en cuanto a sus formaciones formal o académica / comunitaria, y sus pertenencia a partidos políticos diferentes de manera bastante equilibrado).
- 2) El apoyo e involucramiento de mujeres capacitadas como Agentes de Desarrollo con experiencia a nivel institucional con la Asociación de Agentes de Desarrollo y con experiencia en “desarrollo municipal” (Ramona Jiménez, Carmen Luz Ramos, Aridia Álvarez, Minerva Díaz, Vilmania Castro, Rosa Martes, etc.).

Estos Encuentros con las Mujeres en el marco del PMP sirvieron de espacios de reflexión sobre las necesidades específicas de las mujeres del municipio. Si bien es cierto que en las dos (2) primeras ediciones lo dominante era el planteamiento de necesidades prácticas, a partir del tercer año se elevaron al Ayuntamiento propuestas para dar respuesta a necesidades estratégicas de mujeres, tales como la creación de una guardería infantil municipal y la creación de una Oficina Municipal de la Mujer a lo interno del Ayuntamiento. El hecho de haber definido una Política Municipal de Género, de manera participativa y acompañado de acciones continuas de intercambio, sensibilización, reflexión y capacitación, fue determinante sobre este cambio de actitud y solicitud.

tación, fue determinante sobre este cambio de actitud y solicitud.

La formación continua y la participación de dirigentes de la AMM en intercambios de experiencias en otros municipios contribuye a fortalecer las capacidades de las socias para reclamar, proponer y hacerse escuchar.

Por otra parte, el empoderamiento de parte de mujeres agrupadas a lo interno de la AMM y el fortalecimiento institucional de esta entidad



Juramentación Junta Directiva Asociación Municipal de Mujeres. Mayo 2007.

fue también determinante en este proceso. Más allá de ser determinante sobre lo realizado y alcanzado hasta hoy, la AMM representa el sostenimiento del proceso para el futuro.

Otro elemento de importancia en este proceso es la activa participación de parte de las socias de la AMM en las Comisiones Técnicas para la formulación del Plan Estratégico de Desarrollo Municipal y es precisamente en estas discusiones y en este documento de planificación municipal que aparece la necesidad de definir e implementar en Villa González una PMEG.

Marcha por motivo del Día Internacional de la Mujer organizado por la Asociación Municipal de Mujeres. 8 de Marzo 2005.

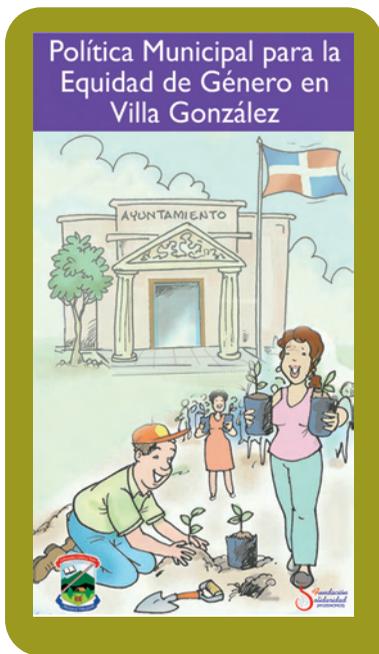


Taller de fortalecimiento institucional de la Asociación Municipal de Mujeres (AMM). Marzo 2006. Joselin Rodríguez y Maribel Núñez, directivas de la AMM.

2.2.2. Participación y concertación para luchar por la igualdad entre los sexos

A nivel municipal, comúnmente se crean las estructuras encargadas de definir e implementar políticas para lograr equidad entre los géneros, sean llamadas Oficinas Municipales de la Mujer; Casas de la Mujer; Institutos de la Mujer; Oficina para la Igualdad de Oportunidades, entre otras denominaciones, y luego se proceden a estudios de las realidades locales en término de equidad de género e igualdad de oportunidades y se creen los instrumentos, tales como los son las oficinas o departamentos, para operativizar dichos diagnósticos y definir líneas de acciones estratégicas para enfrentar las dificultades analizadas.

En Villa González el caso es diferente; el municipio se dotó de una Política Municipal para la Equidad de Género antes de crear el órgano municipal para tales fines, ya que en este caso específico, la necesidad de ver funcionar en el municipio una Oficina Municipal de la Mujer (OFIMUM) proviene de la misma PMEG.



Además de estudiar las brechas de género en las áreas de la salud, el campo laboral, la educación, la participación política y social y en el Ayuntamiento Municipal, la Política Municipal para la Equidad de Género plantea 36 programas, proyectos y acciones para enfrentar los desniveles existentes entre los hombres y las mujeres del municipio y contribuir a la búsqueda del pleno derecho de las mujeres en el municipio.³³

Entre las acciones definidas, se citan las siguientes:

- *Sensibilizar a los distintos actores locales respecto de la problemática de la violencia intrafamiliar.*
 - *Crear espacios y servicios de atención especializada que brinden protección y apoyo integral a las mujeres maltratadas.*
-
- *Promover la alfabetización como una necesidad y responsabilidad social.*
 - *Apoyar la instalación de guarderías infantiles.*
 - *Apoyar la capacitación no formal en el municipio, en pro de fortalecer la participación comunitaria y política de las mujeres.*
 - *Balancear los cargos y responsabilidades en el Ayuntamiento entre los hombres y las mujeres.*
 - *Crear una Oficina Municipal de la Mujer con presupuesto propio.*

33- Versión integral disponible en www.villagonzalez.net/docs/folleto-genero.pdf y <http://www.presupuestoygenero.net/unfpa2/documentos/villagonzalez.pdf>

Metodológicamente la formulación de la PMEG se realizó a partir de cuatro (4) momentos claves, con el apoyo de una consultora³⁴ :

- Recogida de insumos sobre el vivir de mujeres del municipio y necesidades, además de intercambios sobre roles de las mujeres y de los hombres en el municipio y reflexiones sobre el municipio deseado. Esto se ha realizado a través de una serie de talleres y jornadas de intercambios.

Dicho documento es mejorable y es aconsejable ampliar y actualizar de manera continúa el diagnóstico sobre las brechas de género existentes o susceptibles de aparecer si la situación no se corrige. Es de igual modo recomendable redefinir los programas, proyectos y acciones cuando se cumple un año de ejecución (marzo 2008) y periódicamente, a partir de las evaluaciones específicas que se realizarán.

- Recogida de datos segregados

por sexo (Censo Población y Vivienda, Plan Estratégico, Archivos Hospital Municipal Napier Díaz). Esta etapa fue difícil por la falta de datos diferenciados según el sexo.

- Redacción del perfil del municipio y definición de líneas de acción.

- Acciones de incidencia; imprescindible para lograr la adhesión de las autoridades locales, de manera que el Ayuntamiento asuma estos lineamientos como una política de gobierno para propiciar la igualdad entre los sexos en el municipio.



Presentación de la Política Municipal para la Equidad de Género. Diciembre 2005. Vista parcial de los/as presentes.

34- Maria Luisa De La Torre.



Encuentro Intermunicipal de Mujeres Unidas por el Desarrollo Local. Abril 2005. Municipio de Villa González. Ramona Jiménez (Coordinadora AMM), Sonia Vásquez (Representante PROGRESSIO), Sra. Santos (Vice Síndica de Villa González), Clemen Luna (Síndica de Jánico), Amantina Gómez (Síndica de Navarrete), Cesar Álvarez (Síndico de Villa González), Sra. Maritza (Vice Síndica de Altamira), Juana Jiménez (Regidora de Villa González), Juan Castillo (Director de Fundación Solidaridad).



Encuentro Intermunicipal de Mujeres Unidas por el Desarrollo Local. Abril 2005. Municipio de Villa González. Presentación de la experiencia de Villa González, por Vilmania Castro, Dirigente de la Asociación Municipal de Mujeres (AMM).



Encuentro Intermunicipal de Mujeres Unidas por el Desarrollo Local. Abril 2005. Municipio de Villa González. Vista parcial de los/as participantes.

2.2.3. Institucionalización del enfoque de género y fortalecimiento institucional del ayuntamiento municipal

La estrategia de implementación de la PMEG consiste en una ejecución formal e institucional de las acciones definidas en ella, desde el gobierno local, y sin romper con el espíritu de concertación en marcha en el municipio; en coordinación con las entidades de la sociedad civil y del Estado³⁵ aliadas en esta vía. Esta estrategia es parte del proceso de institucionalización de dicho enfoque a nivel del gobierno local, además de que la PMEG se ha aprobado por el cuerpo legislativo del Ayuntamiento a través de la Resolución No 12-2005, del 12 de abril 2005.

Se considera además que este componente no puede ser aislado de acciones concretas que contribuyen al fortalecimiento institucional del Ayuntamiento. En este sentido, con la colaboración financiera del PARME, los esfuerzos dirigidos hacia esta dirección se materializaron a través de la búsqueda y motivación de aliados/as a lo interno del gobierno local y la creación de un espacio institucional.

Debido a que, en el ámbito municipal, la instancia reconocida como mejor posicionada para dar respuestas a las demandas de los/as habitantes a través de la ofertas de servicios es el Ayuntamiento, la PMEG fue elaborada para que se constituya en uno de los componentes faro de la política social del gobierno local, a través de una oficina ejecutora, la llamada Oficina Municipal de la Mujer (OFIMUM). La creación de la OFIMUM como departamento del gobierno local se convierte en órgano oficial ejecutor de esta política, fomentando así la igualdad de oportunidades tanto dentro de su propia organización como en el municipio.

La PMEG y la OFIMUM son íntimamente relacionadas; la primera representa las líneas de acción y planteamientos políticos para enfrentar las brechas de género en el municipio y la segunda es la estructura legal para ejecutar dicha política. Una oficina sin una política de acción definida sería un cascarón vacío. De igual manera, una política definida para mejorar las condiciones de vida de las mujeres, con igualdad, sin una entidad legal con un personal calificado para ponerla en aplicación sería un absurdo.

“Hay una equivalencia entre más equidad de género y democracia más fuerte. La democracia no tiene barrera ni pone límite biológico humano. Los límites los ponen las conductas políticas y sociales de los individuos³⁶”.

35- Por ejemplos: Hospital y Fiscalía instalados en el municipio.

36- Matías, D. Presupuesto Participativo y Democratización. PARME. República Dominicana. 2004.

En la experiencia, la creación de la OFIMUM aparece dos (2) años después de haberse aprobada la PMEG. Este período transcurrido demuestra que el proceso no ha avanzado sin dificultades; a medida que se visualizaban personas aliadas, se incorporaban a los programas de capacitación y sensibilización, lo que tomó tiempo.



Acto de inauguración de la Oficina Municipal de la Mujer del Ayuntamiento de Villa González. Marzo 2007. Juana Jiménez (Regidora), Jefe Policía Local, Cesar Álvarez (Síndico Municipal), Alice Auradou (Asesora), Alina Santos (Vice Síndica).



Acto de inauguración de la Oficina Municipal de la Mujer del Ayuntamiento de Villa González. Marzo 2007. Aridia Alvarez (Técnica OFIMUM), Alina Santos (Vice Síndica), Ramona Jiménez (Coordinadora OFIMUM), Juana Jiménez (Regidora).

Lo anterior no significa que entre el 2005 (año de definición y aprobación por las autoridades municipales de la PMEG) y 2007 (momento de creación y puesta en funcionamiento de la OFIMUM), no se haya avanzado. Al contrario, dicho periodo fue pautado por las elecciones municipales (mayo 2006), por lo cual los esfuerzos fueron dirigidos para que esta PMEG estuviera asumida como tal por el gobierno local y las autoridades entrantes. Para que las autoridades municipales acepten el compromiso

asumido a través de la aprobación de la Resolución 12-2005 aprobando la PMEG como política del Ayuntamiento; para que acepten la creación de una Oficina Municipal de la Mujer; más técnica que política (entendiendo la “política partidista” que desnaturaliza muchas veces las acciones de sus propósitos) y el necesario reclutamiento de la coordinadora de manera transparente, con criterios, fuera del juego de intereses de los partidos políticos.

La Política Municipal para la Equidad de Género (PMEG) se definió en el 2005 y entró en aplicación en el mes de marzo 2007 con la apertura de la Oficina Municipal de la Mujer del Ayuntamiento (OFIMUM).

Estas labores de incidencia se han completado por estudios (1/ Hacia la creación y puesta en funcionamiento de la Oficina Municipal de la Mujer. 2/ Hacia un Presu-

puesto Municipal Participativo con Enfoque de Género), por lo que este periodo no fue “tiempo perdido”.

En el 2006, el Ayuntamiento Municipal demuestra voluntad política para instalar la Oficina Municipal de la Mujer. Con el apoyo del PARME se realiza un estudio de creación institucional de dicha oficina, se procuran los equipos mínimos necesarios y el año electoral 2006 concluye con el lanzamiento de un concurso para reclutar la coordinadora de la futura entidad municipal. También, este año fue aprovechado en término de investigación.

Mas allá de estas aproximaciones y reconociendo el presupuesto municipal como la herramienta central para planificar las políticas públicas a nivel local, la Fundación Solidaridad y PROGRESSIO sintieron la necesidad de proceder a un análisis con perspectiva de gé-

Esta experiencia demuestra también que los procesos de inserción del enfoque de género en el desarrollo municipal no son mecánicos sino que dependen de las dinámicas locales, de la interrelación de los actores y sus capacidades en defender sus intereses. En este caso, el papel de la Asociación Municipal de Mujeres de Villa González fue clave en el proceso de incidencia, ya que esta reclamó públicamente en varias ocasiones la necesidad de dar comienzo a la PMEG a través de una Oficina del Ayuntamiento. El papel de la Fundación Solidaridad como asesor externo del Ayuntamiento y de las agencias de cooperación y solidaridad tales como PROGRESSIO, Volens-Itinerans, Banco Mundial y PARME ayudó también en esta tarea.

nero de la aplicación presupuestaria (2005) del Ayuntamiento Municipal³⁷.

Con esa primera lectura con enfoque de género, se buscaba tener elementos que permitan integrar criterios de equidad en el manejo del presupuesto municipal y más específicamente, visualizar la política social llevada a cabo por el Ayuntamiento Municipal así como la de personal, enfocándose principalmente en la participación y roles de los hombres y de las mujeres como servidores/as públicos. Con esto se aspira a que el Ayuntamiento pueda abordar la programación de su política social y de género (PMEG), a través de su propio presupuesto y de la Oficina Municipal de la Mujer, y que la programación se transparente en el presupuesto municipal.

Debido a que en República Dominicana existen pocos antecedentes en el tema y a que dicho análisis viene a sumarse a las aproximaciones realizadas en cuanto a la incorporación del enfoque de género en el desarrollo municipal en Villa González, se presenta a continuación el marco metodológico y algunos extractos de dicho estudio.

“incorporar la perspectiva de género en la elaboración del presupuesto no implica necesariamente más recursos, sino utilizar de manera más eficaz y equitativa los ya existentes³⁸”.

37- Realizado por Alice Auradou, con el acompañamiento de Concepción Martínez Medina, en el marco del Diplomado Superior “Presupuestos Públicos Pro Equidad de Género” impartido a distancia por FLACSO Méjico.

38- Martínez Medina, MC. Guía para elaborar presupuestos municipales con enfoque de equidad de género. Equidad de género: Ciudadanía, Trabajo y Familia, A.C./INDESOL, México, 2004.

Marco Teórico y Metodológico del Análisis

Para llevar a cabo dicho análisis, se han combinado varias metodologías ya implementadas, entre ellas la del “gasto etiquetado” y del “gasto indirecto” para mujeres, explicado por Jennifer Cooper y Flérida Guzmán en “Un Análisis Presupuestario con un Enfoque de Género³⁹”.

El gasto etiquetado para mujeres consiste en visualizar los programas y/o proyectos destinados específicamente a mujeres y su representación dentro del sector enfocado (porcentaje del gasto del programa, considerando el gasto total). También, a través del análisis de sus objetivos y de su implementación, se visualiza si dichas medidas rompen con la división sexual del trabajo o si siguen reproduciéndola de manera tradicional.

El gasto indirecto para mujeres corresponde a las acciones gubernamentales de un sector específico que beneficien indirectamente a las mujeres. En este sentido se visualizan los programas y/o proyectos que no tienen en sus titulados y descriptivos las mujeres como beneficiarias directas pero que atienden por ejemplo una parte de la “población más vulnerable” y que indirectamente, si benefician a mujeres como parte de la población meta.

También, se ha tomado en cuenta a Simel Esim, sobre todo en término de propuestas para ir modelando el presupuesto del Ayuntamiento de Villa González con dicho enfoque. Esim plasma seis (6) herramientas o metodologías para analizar los presupuestos desde una perspectiva de género⁴⁰, y la que fue adaptada al presente análisis es la de los “informes de presupuesto con perspectiva de género”. De manera específica, permite por una parte, identificar la acción pública sobre los niveles de equidad entre los géneros, y por otra parte analizar la estructura organizacional del gobierno en término de distribución de cargos y salarios entre hombres y mujeres. Precisamente es esa segunda parte que fue tomada en cuenta.

Debido a que, en Villa González, el formato de ejecución presupuestaria no permite el análisis bajo este enfoque, ya que se realiza por partidas generales desde las tres (3) cuentas, fue imprescindible enfocar el análisis desde la emisión de los cheques de cada cuenta (inversiones, servicios, personal), y mes por mes.

Para el análisis desde las cuentas de servicios e inversiones se ha adaptado la metodología de los “gastos etiquetados e indirectos para mujeres”, que llamaremos también “gastos pro equidad de género”. Su propósito es el de visualizar el “estilo de política” en términos de servicios brindados e inversiones realizadas por el Ayuntamiento Municipal, haciendo un especial énfasis en su “política social y de equidad entre los géneros”.

39- Cooper, J. Guzmán, F. Un Análisis Presupuestario con un Enfoque de Género. Reporte de Investigación. Universidad Nacional Autónoma de Méjico. 2003.

40- Esim, Simel. Iniciativas de presupuesto para América Latina y el Caribe con enfoque de género. Una herramienta para mejorar la fiscalización y lograr la implementación efectiva de políticas. Octava Conferencia sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, Beijing + 5, UNIFEM, Lima Perú, 2000.

Para el análisis desde la cuenta de personal, se aplicó la metodología de Esim, la cual fue adaptada al contexto a partir del desglose de los cheques de pago de cada empleado/a. Permite visualizar la política de personal llevada a cabo, enfocándose especialmente en la participación y roles de los hombres y de las mujeres como servidores/as públicos y sus retribuciones salariales.

Análisis de los Gastos en Servicios e Inversiones:

La revisión de los cheques del año 2005 emitidos desde las dos cuentas, de servicios y de inversiones, se ha realizado con el propósito de detectar los gastos que se pueden clasificar como “pro equidad de género”. En este caso específico, estos gastos son los que contribuyen de manera directa o indirecta a mejorar las situaciones de las mujeres y a alcanzar una mayor equidad entre los sexos, tomando en cuenta que las actuaciones de los Ayuntamientos en República Dominicana siguen siendo bastante asistencialista. Esto se explica porque en la mayoría de los casos, los gastos no se realizan por proyecto, ni son planificados según el diagnóstico realizado sobre las situaciones de las mujeres realizado en el año 2004, sino que se efectúan según las necesidades básicas e inmediatas de los/as munícipes que solicitan un apoyo puntual al gobierno local.

Los egresos desde la “cuenta servicios” tomados en consideración para este estudio tienen los siguientes conceptos:

- 1- *Ayudas sociales dirigidas a mujeres para gastos en salud, en educación para hijos/as, y/o compra de comida.*
- 2- *Ayudas sociales a hombres cuando se especifica que se destina a gastos para esposas y/o hijos/as.*
- 3- *Aportes a actividades de educación ciudadana (cuando hay componentes sobre género, violencia intrafamiliar, Día Internacional de la Mujer, etc.), vinculadas con el Plan Estratégico de Desarrollo del Municipio y con el PMP.*
- 4- *Subvenciones a organizaciones locales que colaboran a conscientizar la población sobre la importancia de la equidad de género en el municipio.*
- 5- *Subvenciones a universitarias, tomando en cuenta que la formación académica de las mujeres es imprescindible para seguir ganando espacios.*
- 6- *Subvenciones a mujeres.*

Concerniendo la “cuenta inversiones”, los conceptos tomados en cuentas son los siguientes:

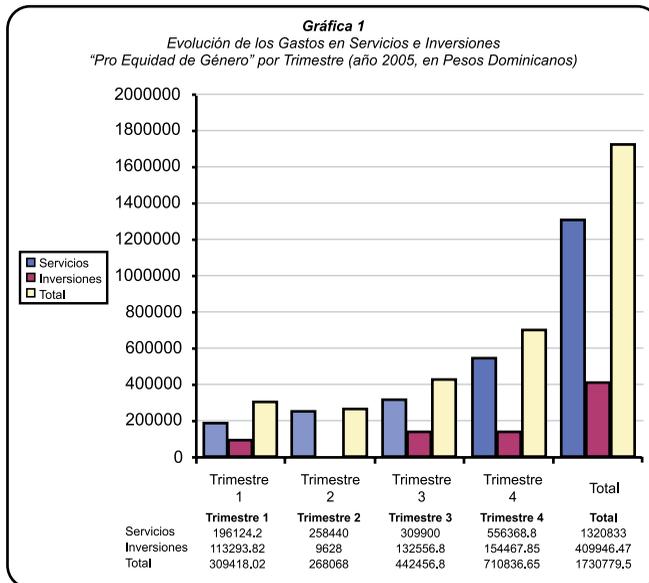
- 1- *Aportes a mujeres para mejoramiento de viviendas (donaciones de hojas de zinc, blocks, inodoros, varillas, cemento) o a fin de evitar hipotecar vivienda.*
- 2- *Equipamientos de la Biblioteca Municipal, como un componente importante de la educación y de la promoción de la lectura, del aprendizaje y de la concientización.*

La proporción de los gastos clasificados ‘pro equidad de género’ para el año de estudio alcanza RD\$ 1,320,833 (11%) para los servicios y RD\$ 409,946.47 (3,5%) para inversiones.

Cuadro 1:
Gastos « Pro Equidad de Género » desde en Servicios e Inversiones, por Trimestre
(año 2005, en Pesos Dominicanos)

| | Cuenta Servicios | | | Cuenta Inversiones | | |
|---------------------|-----------------------|---------------------------|------------------------|-----------------------|---------------------------|------------------------|
| | Total gastado en RD\$ | Gastos pro género en RD\$ | Gastos pro género en % | Total gastado en RD\$ | Gastos pro género en RD\$ | Gastos pro género en % |
| Enero / Marzo | 2,557,360.9 | 196,124.2 | 7,6 | 2,395,430.49 | 113,293.82 | 4,7 |
| Abril / Junio | 2,940,609.5 | 258,440.0 | 8,7 | 2,571,804.47 | 9,628.0 | 0,3 |
| Julio / Sept. | 3,125,976.2 | 309,900.0 | 9,9 | 3,150,217.36 | 132,556.8 | 4,2 |
| Octubre / Diciembre | 3,330,997.0 | 556,368.8 | 16,7 | 3,605,113.78 | 154,467.85 | 4,3 |
| Total | 11,954,944.0 | 1,320,833.0 | 11 | 11,722,566.1 | 409,946.47 | 3,5 |

Fuente: a partir de Informe de Ejecución Presupuestaria 2005 y revisión de los cheques emitidos durante el año 2005.



La gráfica 1 refleja un aumento continuo de los gastos en servicios ‘pro equidad de género’ a lo largo de los trimestres, y una relativa estabilidad en término de inversiones. En el cuarto trimestre, se nota un volumen más importante de los gastos por parte del Ayuntamiento, debido a que dicho periodo coincide con el comienzo del año escolar, las fiestas navideñas y el final de la ejecución presupuestaria.

Cuadro 2:
Totales de Gastos « Pro Equidad de Género » por Trimestre
(año 2005, en Pesos Dominicanos)

| Trimestres | Total gastado en RD\$ | Gastos pro género en RD\$ | Gastos pro género en % |
|---------------------|-----------------------|---------------------------|------------------------|
| Enero – Marzo | 4,952,791.4 | 309,418.02 | 6,2 |
| Abril – Junio | 5,512,414 | 268,068 | 4,8 |
| Julio – Septiembre | 6,276,193.6 | 442,456.8 | 7 |
| Octubre – Diciembre | 6,936,110.8 | 710,836.65 | 10,2 |
| Total | 23,677,510 | 1,730,779.5 | 7,3 |

Fuente: según Informe de Ejecución Presupuestaria 2005 y revisión de los cheques emitidos durante el año 2005.

El conjunto de gastos ‘pro equidad de género’ efectuados desde las dos cuentas alcanzaron RD\$ 1,730,779.5 sobre un total de RD\$ 23,677,510 lo que representa un 7,3% para el año 2005.

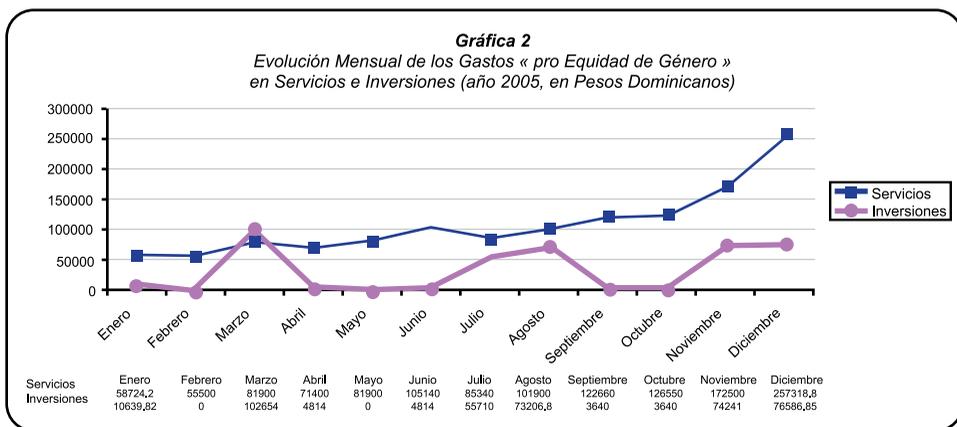
Cuadro 3:
Gastos Mensuales « pro equidad de género »
(año 2005, en Pesos Dominicanos)

| Meses | Servicios « pro equidad de género » | Inversiones « pro equidad de género » | TOTAL |
|----------------------|-------------------------------------|---------------------------------------|---------------------|
| Enero | 58,724.2 | 10,639.82 | 69,364.02 |
| Febrero | 55,500 | 0 | 55,500 |
| Marzo | 81,900 | 102,654 | 184,554 |
| Abril | 71,400 | 4,814 | 76,214 |
| Mayo | 81,900 | 0 | 81,900 |
| Junio | 105,140 | 4,814 | 109,954 |
| Julio | 85,340 | 55,710 | 141,050 |
| Agosto | 101,900 | 73,206.8 | 175,106.8 |
| Septiembre | 122,660 | 3,640 | 126,300 |
| Octubre | 126,550 | 3,640 | 130,190 |
| Noviembre | 172,500 | 74,241 | 246,741 |
| Diciembre | 257,318.8 | 76,586.85 | 333,905.65 |
| TOTAL GENERAL | 1,320,833 | 409,946.47 | 1,730,779.47 |

Fuente: según Informe de Ejecución Presupuestaria 2005 y revisión de los cheques emitidos durante el año 2005.

El conjunto de gastos ‘pro equidad de género’ efectuados desde las dos cuentas alcanzaron RD\$ 1,730,779.5 sobre un total de RD\$ 23,677510 lo que representa un 7,3% para el año 2005.

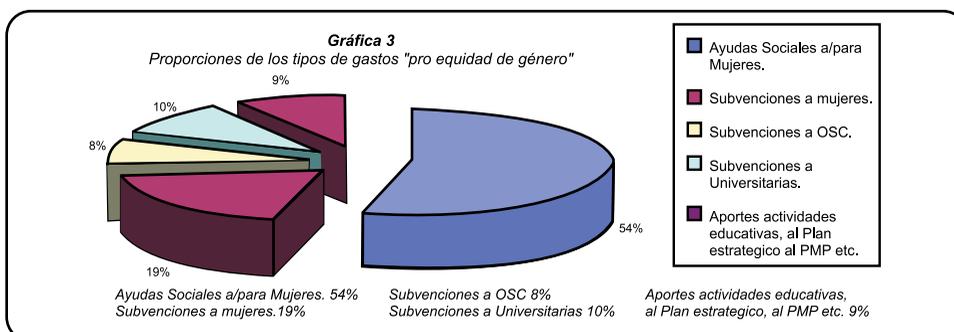
El análisis mensual de los gastos muestra que los gastos en servicios destinados a suplir necesidades específicas de mujeres de manera directa u indirecta superan los RD\$ 120,000 a partir del mes de septiembre. Esto se debe a que el Ayuntamiento acentuó su política de ayuda social a madres empobrecidas dándole subsidios para la compra de los útiles escolares e inscripciones a las escuelas. Una lectura del cuadro 3 evidencia también que estos gastos se multiplican por más de 4 entre el primer mes del año y el último, y que el 51% de los gastos en servicios “pro equidad de género” se han realizados entre septiembre y diciembre. La proporción de la ejecución de estos gastos es de 35,5% en el primer semestre y 65,5% en



Los gastos en inversiones son más irregulares a lo largo del año, pero aumentan de manera significativa también en el último trimestre, particularmente durante los meses de noviembre y diciembre. Esto se debió a la remodelación del Parque Infantil concluido en el mes de diciembre, conyugado a un alza de las demandas de mujeres, principalmente para remodelación y arreglo de casas.

Si se consideran los tipos de gastos en término de servicios, las ayudas sociales a mujeres representan el 54% de los gastos “pro equidad de género”. Estas ayudas son aportes en efectivo para la compra de recetas medicinales o para cubrir costos de hospitalización, compra de útiles escolares, pago de deudas diversas, entre otras. También, las subvenciones mensuales a mujeres representan el 19% de estos gastos. Lamentablemente, no se pudo determinar si estas beneficiarias son las más pobres del municipio y si son madres solteras con pocos recursos. El resto está dividido de manera relativamente equitativa entre las subvenciones a OSC (esencialmente las que contribuyen a la promoción de la equidad entre los géneros en

el municipio), a las estudiantes o universitarias y los aportes por parte del Ayuntamiento a actividades educativas sobre el tema.



En relación a las subvenciones destinadas a las universitarias, es importante destacar que el apoyo del gobierno local a las jóvenes fue duplicado de manera progresiva entre enero y diciembre. El monto mensual de estas subvenciones pasó de RD\$ 7,400 en enero a RD\$ 15,200 en diciembre, apoyando 9 mujeres en enero y 16 en diciembre. Las mujeres fueron más beneficiadas que los hombres mediante estas subvenciones, ya que la relación hombres / mujeres se situó entre 1/5 y 1/15 según los meses. Esta alza en las subvenciones se explica tanto por un aumento del número de mujeres ayudadas como del monto promedio per capita, ubicándose entre RD\$ 822,2 y RD\$ 1,013.3 según los meses. Estos apoyos del Ayuntamientos son relativos a la tendencia actual en República Dominicana (y en América Latina en general) dando la ventaja a las mujeres en término cuantitativos en los centros educativos superiores. No obstante, el apoyo medio a los varones por parte del Ayuntamiento en el periodo estudiado es más importante en promedio ya que fluctúa desde RD\$ 500 hasta RD\$ 1750.

Dicho estudio demuestra que las mujeres se benefician del accionar del ayuntamiento, pero también que hay una necesidad de ajustar algunas desigualdades, tal como es el apoyo per capita a los/as universitarios/as. También, la de definir criterios para destinar la política de ayuda a las mujeres (y a los hombres y familias de escasos recursos en general) y la de planificar mejor el accionar del gobierno local para atacar de manera más efectiva las desigualdades entre los sexos.

Análisis de los Gastos de Personal:

La política de personal está analizada desde una perspectiva de género desde las tres (3) cuentas, en la medida que la misma no depende solamente de la cuenta de personal; la nómina está suplida también a través de la cuenta de servicios (personal de limpieza, parques, deportes, biblioteca, entre otros servicios municipales) y la de inversiones (equipo de la Oficina Técnica). No obstante, los gastos en personal se realizan en un 60,1% desde la cuenta

de personal, un 35,4% desde la de servicios y un 4,5% desde la de inversiones. La Cuenta Personal mueve el volumen más grande de gastos y en este sentido está analizada de manera separada, según el monto de los salarios destinados a los hombres y a las mujeres, además de los tipos de puestos ocupados según el sexo.

Este análisis permite detectar si la división sexual de trabajo tradicional sigue siendo un elemento de importancia en la ocupación de los puestos a lo interno del Ayuntamiento. También si mujeres y hombres se ubican en situaciones de igualdad salarial.

Desde un punto metodológico, es importante destacar que se han tomado en cuenta los meses de enero, abril, agosto y diciembre, y se ha calculado los valores medios para el año en su conjunto.

Según el estudio realizado desde las tres (3) cuentas, la empleomanía del Ayuntamiento de Villa González tuvo en el 2005 un promedio de 172,75 personas, de las cuales 149,5 eran hombres (87%) y 23,25 mujeres (13%). Tal como lo evidencia el cuadro 4 presentado a continuación, el 87% de los puestos ocupados por mujeres proviene de la nomina central de la cuenta de personal. Mientras que representan sólo el 3,75% del personal trabajando en los “servicios municipales” y son completamente ausente del “equipo técnico” del Ayuntamiento. Esa relación hombres/mujeres en la ocupación de los puestos de servidores/as públicos demuestra una gran desventaja que tienen las mujeres.

Cuadro 4:
Relación de la Nomina entre Hombres y Mujeres
(enero, abril, agosto, diciembre y promedio mensual. Año 2005)

| | Hombres | | Mujeres | | Total | |
|---------------------------|--------------|------------------|--------------|-----------------|---------------|------------------|
| | Numero | Monto en RD\$ | Numero | Monto en RD\$ | Numero | Monto en RD\$ |
| Cuenta Personal | | | | | | |
| Enero | 54 | 216,491 | 20 | 104030 | 74 | 320521 |
| Abril | 60 | 264,440 | 20 | 123440 | 80 | 387880 |
| Agosto | 71 | 378,850 | 20 | 143500 | 91 | 522350 |
| Diciembre | 81 | 390,850 | 21 | 142500 | 103 | 535350 |
| Promedio Mensual | 66,5 | 312,657.75 | 20,25 | 128367,5 | 86,75 | 441,525.25 |
| Cuenta Servicios | | | | | | |
| Enero | 82 | 340,400 | 3 | 10,500 | 85 | 350,900 |
| Abril | 78 | 232,300 | 3 | 10,500 | 81 | 242,800 |
| Agosto | 73 | 207,400 | 3 | 11,500 | 76 | 218,900 |
| Diciembre | 75 | 215,900 | 3 | 11,400 | 78 | 227,300 |
| Promedio Mensual | 77 | 249,000 | 3 | 10,975 | 80 | 259,975 |
| Cuenta Inversiones | | | | | | |
| Enero | 7 | 35,000 | 0 | 0 | 7 | 35,000 |
| Abril | 7 | 35,000 | 0 | 0 | 7 | 35,000 |
| Agosto | 5 | 30,500 | 0 | 0 | 5 | 30,500 |
| Diciembre | 5 | 30,500 | 0 | 0 | 5 | 30,500 |
| Promedio Mensual | 6 | 32,750 | 0 | 0 | 6 | 32,750 |
| TOTAL PROMEDIO | 149,5 | 594407,75 | 23,25 | 139342,5 | 172,75 | 734250,25 |

Fuente: según revisión de los cheques emitidos durante el año 2005 desde las tres (3) cuentas.

En término de retribución salarial y considerando el conjunto de la nomina, las mujeres ganan por promedio y per capita alrededor de RD\$ 2,017 más que los hombres, lo que es bastante significativo. Una de las explicaciones es que la mayoría de esas mujeres son “funcionarias de planta”, en puestos administrativos o técnicos,

Cuadro 5:
Salarios Promedios Per Capita (en Pesos Dominicanos)

| Cuentas | Hombres | Mujeres |
|-----------|---------|---------|
| Personal | 4702 | 6339 |
| Servicios | 3234 | 3658 |
| Total | 3976 | 5993 |

Fuente: en base al cuadro 4.

sea en la sindicatura, en tesorería o en otros departamentos, a donde los salarios son más elevados. En este renglón, llevan la ventaja a los hombres; ganan RD\$ 1,637 más.

Cuadro 6:
Número de Personas Pagados desde la “Cuenta Personal” y Salarios

| Renglones | Hombres | | Mujeres | | Total | |
|----------------------|-------------|------------------|--------------|-----------------|--------------|------------------|
| | # | Monto en RD\$ | # | Monto en RD\$ | # | Monto en RD\$ |
| Sindicatura | 24 | 158482,75 | 12,25 | 80137,5 | 36,25 | 238620,25 |
| Conserjería | 0 | 0 | 2 | 5972,5 | 2 | 5972,5 |
| Tesorería | 3 | 26110 | 3 | 22787,5 | 6 | 48897,5 |
| Jubilados/as | 7 | 15342,5 | 1 | 2145 | 8 | 17487,5 |
| Alcaldes | 5 | 12462,5 | 0 | 0 | 5 | 12462,5 |
| Suplentes Alcaldes | 15,5 | 12260 | 0,5 | 600 | 16 | 12860 |
| Regiduría | 4 | 55900 | 1 | 14600 | 5 | 70500 |
| Asesoría | 2,25 | 9750 | 0 | 0 | 2,25 | 9750 |
| Policía Municipal | 3,5 | 12225 | 0 | 0 | 3,5 | 12225 |
| Asistencia Técnica | 0,25 | 1250 | 0,25 | 875 | 0,5 | 2125 |
| Aux. Recaudación | 0,5 | 2625 | 0 | 0 | 0,5 | 2625 |
| Encargados/as Varios | 1 | 4250 | 0,25 | 1250 | 1,25 | 5500 |
| Chofer carro fúnebre | 0,5 | 2000 | 0 | 0 | 0,5 | 2000 |
| TOTAL | 66,5 | 312657,75 | 20,25 | 128367,5 | 86,75 | 441025,25 |

Fuente: según revisión de los cheques emitidos en enero, abril, agosto y diciembre y según el calculo promedio para el conjunto del año.

Se observa que renglones son 100% femenino y 100% masculino. Estos son “conserjería”, “alcaldes”, “asesoría”, “policía municipal”, “auxiliares recaudación” y “chofer”. Un primera lectura de esta distribución llama a la división sexual del trabajo tradicional, atribuyendo roles de limpieza del hogar (o en este caso del Ayuntamiento) a las mujeres y roles de vigilancia fuera del hogar a los hombres (Alcaldes).

Los puestos que componen la “sindicatura”, órgano ejecutivo, de administración del Gobierno Local, son ocupados de manera significativa por hombres (representan casi el doble del personal). Estos son ligeramente favorecidos en término de salario medio per capita (de RD\$ 61); ganan un promedio de RD\$ 6,603 mientras que el equivalente para las mujeres es de RD\$ 6,542. En este sentido se puede afirmar que existe una igualdad salarial entre los sexos, tomando en cuenta que el síndico es un hombre (salario más alto). Sin embargo no se evidencia igualdad salarial en función del puesto ocupado.

El otro órgano de importancia del Ayuntamiento lo constituye la “regiduría”, compuesto por cuatro (4) hombres y una (1) sola mujer. A pesar de que esa relación es independiente de la política de gastos del Ayuntamiento (debido a que estos puestos son electivos), esto muestra el nivel de representación en cargos políticos-electivos, muy por debajo de los hombres.

En “tesorería” la paridad hombres/mujeres está alcanzada, pero se observan diferencias salariales, dando la ventaja a los hombres (ganan RD\$ 1,107 más por cabeza que las mujeres), lo que se debe a que el puesto de Tesorería esta ocupado por un hombre.

2.3. Síntesis analítica del proceso.

2.3.1. Estrategia para incorporar el enfoque de género en el desarrollo local.

En base a esa experiencia, se considera lo siguiente:

- 1- No existe una sola receta.
- 2- Cada proceso es único, gradual dependiendo de:
- 3- Dinámicas locales.
- 4- Niveles de actuaciones e inter relacionamientos de los actores locales.
- 5- Voluntad política y niveles de compromiso de las autoridades locales.
- 6- Niveles de empoderamiento y de capacidades de actuación e incidencia de mujeres del municipio.

Sin embargo, se pueden destacar grandes pautas, cada una guiada por dos ejes transversales: “capacitación/sensibilización” y “acciones de motivación e incidencia”.

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

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

- c. Lograr a que se exprese esta voluntad política.
- d. Lograr a que se establezca un diálogo con las autoridades municipales sobre el tema y que se acorde unir esfuerzos para la lucha por un desarrollo local inclusivo, para todos/as y cada uno/a de los/as munícipes.
- e. Conocer las realidades locales desde un lente de género: formular un diagnóstico de género, visto como punto de partida de toda acción planificada y organizada.
- f. Planificar acciones desde un lente de género y en base a las situaciones detectadas.
- g. Elaborar un documento que recojan estas informaciones y que sea el instrumento para accionar hacia el cambio. Puede ser una Política Municipal de Género, un Plan de Igualdad u otro instrumento.
- h. Reglamentar lo definido, para que sea un instrumento oficial del gobierno local.
- i. Ejecutar lo planificado desde el Ayuntamiento, en coordinación con las organizaciones sociales locales, además de instituciones de la administración central desconcentradas en el municipio.
- j. Crear el espacio institucional a lo interno del Gobierno Local: Implica definir la unidad del gobierno local que va a asumir esta tarea, o crearla y dotarla de un personal capacitado y de recursos económicos.
- k. Dar seguimiento y evaluar lo ejecutado (políticas, planes, programas...). En esta fase se considera necesario manejar indicadores de género, con el propósito de medir los avances en término de resultados e impactos sobre las situaciones y relaciones de género que queremos cambiar.
- l. Proceder a analizar el presupuesto municipal desde un enfoque de género. Pues, cuando se compruebe una adecuación y correspondencias entre la acción, sus resultados, sus impactos y los documentos de contabilidad y de ejecución presupuestaria del gobierno local, se considera que se ha completado totalmente la transversalización e institucionalización del enfoque de género en la acción municipal.

| Principales Fortalezas | Principales Debilidades |
|---|--|
| <p>1. Que la Política Municipal para la Equidad de Género esté adoptada por Resolución del Concejo de Regidores/as, en fecha del 7 de abril del 2005.</p> <p>2. La presencia de la Asociación Municipal de Mujeres como organización de la sociedad civil, que se fortalece institucionalmente y que en la medida que la experiencia se desarrolla, va acumulando mayores capacidades.</p> <p>3. Que esa experiencia se construye diariamente en base a las necesidades locales y la propia dinámica de participación ciudadana.</p> <p>4. Alcance de una casi paridad hombres/mujeres en término de participación en las consultas ciudadanas del Presupuesto Municipal Participativo.</p> | <p>1. La falta de datos segregados por sexos a nivel nacional y municipal, lo que hace difícil la medición de impactos.</p> <p>2. El inadecuado formato del presupuesto municipal (partidas generales) que impiden realizar un análisis de la política de gasto del gobierno local, según un "lente género", sin referirse a la emisión de los cheques.</p> <p>3. Tanto la cultura clientelista en lo concerniente al aspecto político partidista, como la machista a nivel de la sociedad en su conjunto, fueron y son limitantes considerables para alcanzar los logros de hoy y para que la PMEG pueda ser aplicada con rigurosidad.</p> <p>4. Las ayudas sociales a los ciudadanos/as de escasos recursos o a las personas que solicitan un apoyo puntual no se realiza según criterios preestablecidos.</p> <p>5. El Ayuntamiento de Vila González implementa acciones "de ayudas sociales" puntuales para suplir necesidades inmediatas, a la vez de implementar "políticas sociales y de fomento de la equidad de género".</p> <p>6. Desigualdad en término de acceso a los puestos de la función pública municipal; la distribución de los puestos a lo interno del Ayuntamiento de Vila González está caracterizado por aproximadamente un 87% de hombres y un 13% de mujeres.</p> <p>7. Los pocos recursos que manejan los Ayuntamientos Dominicanos para dar respuesta al conjunto de problemas y necesidades de los/as municipios. Por ende, es más difícil insertar las prioridades específicas de las mujeres y de género en la agenda política local.</p> |

| Principales Resultados | Principales Lecciones Aprendidas |
|---|--|
| <p>1. La creación de la Asociación Municipal de Mujeres (AMM), quien logra colocar la equidad de género en la agenda política local, junto con otras organizaciones sociales del municipio, y su fortalecimiento institucional para dar seguimiento y ejercer control social en cuanto a los compromisos del Gobierno Local y la aplicación de la PMEG.</p> <p>2. La Política Municipal para la Equidad de Género que fue aprobada por Resolución del Concejo de Regidores/as. De manera más concreta, se ha logrado establecer como objetivo general a ser alcanzado a través de la ejecución de unos 28 proyectos y/o programas concretos en las áreas enfocadas: “favorecer la equidad de género e igualdades de oportunidades entre hombres y mujeres en Villa González, en término de salud y violencia, educación y capacitación, actividad laboral, participación política y social, siendo el gobierno local el principal promotor en el municipio y en el funcionamiento interno del Ayuntamiento”.</p> <p>3. Que la PMEG comience a implementarse de manera planificada, a través de la creación de la Oficina Municipal de la Mujer.</p> <p>4. Que el reclutamiento de la Coordinadora se ha realizado a través de un concurso público, de manera transparente (la cual de alguna manera rompe con prácticas clientelistas).</p> | <p>1. Importancia de contar con gobiernos locales equipados y con personal calificado.</p> <p>2. Importancia de contar con OSC fuertes, activas y creativas, con capacidad técnica de gestionar la sostenibilidad y el fortalecimiento del proceso.</p> <p>3. Importancia de reglamentar el proceso e institucionalizar los mecanismos de coordinación y relacionamiento entre el ayuntamiento y las organizaciones sociales.</p> <p>4. Proceder a un análisis de los potenciales actores aliados con poder y comprometerlos/as para que se puedan lograr las metas establecidas periódicamente.</p> <p>5. Es importante actuar tomando en cuenta las especificidades del municipio, sus gentes, sus actores y su relacionamiento, sus espacios de poderes, su cultura política etc. En este sentido, se requiere de un conocimiento profundo y detallado de estos rasgos particulares, la cual toma su tiempo.</p> <p>6. Para lograr cambios reales y efectivos basados en la igualdad en término de relaciones de género, parece necesario que la incorporación del enfoque de género se realice en el proceso de desarrollo local más amplio existente.</p> |

2.3.3. Alternativas de profundización y recomendaciones

Frente a las limitaciones y debilidades detectadas en la actualidad en el proceso, se determinan acciones para superarlas, sabiendo que pueden corresponder en algunos casos a desafíos. Así mismo se formulan alternativas de profundización. Estas están dirigidas con una particular atención a las actuales y futuras autoridades locales, al personal de la OFIMUM, a las socias de la AMM así como al equipo de la Fundación Solidaridad cuya organización sigue actuando como asesora técnica del proceso en marcha.

1. El Ayuntamiento de Villa González implementa acciones “de ayudas sociales” puntuales para suplir necesidades inmediatas, a la vez de ejecutar “políticas sociales y de fomento de la equidad de género”. En este sentido, los gastos se realizan con falta de planificación en término de lucha contra la pobreza y equidad entre los géneros.

Recomendación: Por una parte es necesario que el Ayuntamiento defina y ejecute políticas sociales al igual que acciones de ayuda o subsidio articuladas de una política más amplia. Igualmente el fortalecimiento institucional de la Oficina Municipal de la Mujer, de manera a que se convierte en oficina coordinadora de las acciones y programas orientados a mejorar las relaciones de género y contribuir a fomentar la igualdad de oportunidades entre los sexos en el municipio (e implementación de la Política Municipal para la Equidad de Género). También esta oficina debería fungir como “observatorio” de las situaciones de los hombres y de las mujeres en el municipio. Esto implicaría, entre otras acciones, actualizar el diagnóstico género, definir indicadores para medir los impactos en las relaciones de género, las condiciones de vida de las mujeres y de los hombres.

2. Las ayudas sociales a los ciudadanos/as de escasos recursos o a las personas que solicitan un apoyo puntual no se realiza según criterios preestablecidos. Bajo esta modalidad, puede ser que el Ayuntamiento de Villa González oriente su ayuda social a los/as más pobres del territorio municipal, pero también es posible que esa ayuda no se destine a ellos/as.

Recomendación: Definir criterios de ayuda o subsidio a las familias más pobres, tales como proporción rentas/número de personas viviendo bajo mismo techo, tipos y condiciones de las viviendas y espacios habitacionales, número de hijos/as etc. También, definir criterios de ayuda a las mujeres necesitadas y a las mujeres universitarias (de acuerdo al número de hijos/as, monto de la renta mensual, si es madre soltera, si padecen ellas o sus hijos/as de enfermedades específicas o crónicas etc.).

3. El inadecuado formato del presupuesto municipal (partidas generales) impide realizar

un análisis de la política de gasto del gobierno local, según un “lente género”, sin referirse a la emisión de los cheques. En el mismo orden, el Ayuntamiento de Villa González gasta un 7,3% del presupuesto de servicios e inversiones para suplir necesidades de mujeres, a pesar de que estos gastos no se reflejan como tal en los formatos de ejecución presupuestaria. Consecuentemente, no se realizan de manera transparente, por lo que existe una falta de visibilidad de los gastos realizados en pro de mejorar las situaciones de pobreza de las mujeres y una falta de visibilidad de los impactos del gasto público municipal en las relaciones de género.

Recomendación: mejorar los formatos de ejecución presupuestaria, para visualizar de manera más clara los gastos etiquetados a mujeres sin necesidad de revisar los cheques emitidos mensualmente desde cada cuenta. La ejecución del PMP y la Ley 176-07 dejan necesario adecuar los formatos presupuestarios.

Un logro a mayor escala sería que en una segunda etapa se pueda organizar la ejecución presupuestaria y destinar recursos por programa y por desempeño (tomando en cuenta la Política Municipal para la Equidad de Género definida), con el propósito de resaltar los efectos del gasto en las relaciones de género. También que la OFIMUM trabaje hacia el monitoreo, evaluación y creación de indicadores en término de resultados e impactos sobre el vivir de los hombres y de las mujeres a nivel municipal.

4. La distribución de los puestos a lo interno del Ayuntamiento de Villa González está caracterizado por aproximadamente un 87% de hombres y un 13% de mujeres, por lo cual existe una relación de inequidad. También el estudio demuestra que esa distribución llama a la división sexual del trabajo tradicional.

Recomendación: Balancear la distribución de los puestos entre hombres y mujeres en todos los servicios y adecuar los salarios de manera justa, según las funciones asumidas e independientemente del sexo. También, el Ayuntamiento puede contribuir a la promoción de la igualdad de oportunidades en el sector productivo asalariado a través de la concretización de la Guardería Municipal Infantil, de manera que pueda existir en el municipio un lugar seguro y a bajo costo para cuidar niños/as que no tienen la edad de entrar a la escuela y permitir a las madres dedicarse a tareas productivas y remuneradas. A través de este servicio brindado a los/as munícipes, el Ayuntamiento ejercería parte de su política social que debería asumir:

5. La falta de datos segregados por sexos a nivel nacional y municipal en República Dominicana, lo que hace difícil la elaboración de diagnósticos desde un lente género, limita la producción de conocimientos sobre las realidades, la medición de impactos, etc.

Recomendación: Producir al máximo datos segregados por sexos o incidir en su registro a nivel de las oficinas nacionales de estadísticas para los datos macro socio económico. Estudiar las realidades de las mujeres y de los hombres a través de diagnósticos sobre brecha de género y definir indicadores para medir los impactos en las relaciones de género, el vivir de las mujeres y de los hombres.

6. Tanto la cultura clientelista en lo concerniente al aspecto político partidista, y la machista a nivel de la sociedad en su conjunto, fueron y son limitantes considerables para alcanzar los logros de hoy y para que esta Política Municipal para la Equidad de Género pueda ser aplicada con rigurosidad.

Recomendación: No es tarea fácil para las mujeres apropiarse de los espacios públicos y las instancias de decisiones tradicionalmente dominados por los hombres. Puede ser que en algunos casos se alcance una paridad en término de participación, pero no es siempre fácil alcanzar una participación activa, entendiendo la expresión de sus necesidades en público y exigir igualdad de oportunidades con los hombres. Es importante contar con organizaciones de la sociedad civil fuertes y activas. Para esto, la capacitación y los intercambios de experiencias son claves. Es también de suma importancia incidir para que se reclute el personal bajo criterios de capacidad, en base a concursos.

7. Los pocos recursos que manejan los Ayuntamientos Dominicanos para dar respuesta al conjunto de problemas y necesidades de los/as munícipes. Por consiguiente, es más notoria la dificultad para insertar las prioridades específicas de las mujeres y de género en la agenda política local.

Recomendación: Fortalecer a la FEDOMU para que esté en capacidad de incidir en el manejo de recursos económicos de los gobiernos locales a nivel nacional, y fortalecer institucionalmente a UNMUNDO, actualmente en proceso de creación, para que este en capacidad de reclamar, incidir, hacer opinión pública hacia el fomento de procesos de desarrollo con igualdad entre hombres y mujeres en los municipios dominicanos.

Listado de Siglas

AAD: Asociación de Agentes de Desarrollo.

AMM: Asociación Municipal de Mujeres de Villa González.

AJUVIG: Asociación de Jóvenes Unidos de Villa González.

CONDEVILLA: Consejo de Desarrollo del Municipio de Villa González.

Fundación DEMUCA: Fundación para el Desarrollo Local y el Fortalecimiento Municipal e Institucional de Centroamérica y el Caribe. Instrumento técnico y financiero de la AECL. (Agencia Española de Cooperación Internacional).

GTZ: Cooperación Técnica Alemana.

OFIMUM: Oficina Municipal de la Mujer del Ayuntamiento de Villa González.

ONG: Organización No Gubernamental.

OSC: Organizaciones de la Sociedad Civil.

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

PIO: Plan de Igualdad de Oportunidades.

PMEG: Política Municipal para la Equidad de Género.

PMP: Presupuesto Municipal Participativo.

UNMUNDO: Unión de Mujeres Municipalistas Dominicanas.

Volens-Itinerans: ONG belga de cooperación al desarrollo.

Bibliografía

- Aghón, G. Los Retos Pendientes de la Descentralización Fiscal en ALC. GTZ. 2000.
- Auradou, A. Política Municipal para la Equidad de Género en Villa González. Ayuntamiento-Fundación Solidaridad. 2005.
- Auradou, A. Cid, MA. Ponencia "El Presupuesto Municipal Participativo en Villa González, República Dominicana". Seminario "Experiencias de Desarrollo Local con Participación Ciudadana". PROGRESIO. Rep. Dom. Octubre 2006.
- Auradou, A. Ponencia "Desarrollo Local y Enfoque de Género: Aproximaciones Conceptuales". Seminario "Desarrollo Local con Enfoque de Género". Coordinadora de Mujeres del Cibao. Rep. Dom. Noviembre 2006.
- Auradou, A. Ponencia "Las Políticas Municipales para la Equidad de Género". Encuentro con Candidatas. Comunidad Cosecha / GTZ. Rep. Dom. Abril 2006.
- Auradou, A. Hacia un Presupuesto Municipal Participativo con Enfoque de Género. Villa Gonzalez. Estudio en el marco del Diplomado Superior Presupuestos Públicos Pro Equidad de Género contra la Pobreza en América Latina y el Caribe (DIPPEGEP). FLACSO. 2006.
- Cabannes, Y. Prefeitura Municipal de Porto Alegre. Documento Base. Presupuestos Participativos en Ciudades Europeas y Latinoamericanas. Seminario de Lanzamiento de la Red 9 URBAL. 2003.
- Castillo J. Auradou A. Cid M. Martínez L. Kohnen F. Guía Metodológica del Presupuesto Municipal Participativo, experiencia de Villa González. FS, CIIR/CID. Rep. Dom. Dic. 2004.
- Colectiva Feminista para el Desarrollo Local. Experiencia de municipios de Cuscatlan (Salvador). Seminario "Experiencias de Desarrollo Local con Participación Ciudadana". PROGRESSIO. Rep. Dom. Octubre 2006.
- Cooper, J. Guzmán, F. Un Análisis Presupuestario con un Enfoque de Género. Reporte de Investigación. Universidad Nacional Autónoma de Méjico. 2003.
- Esim, Simel. Iniciativas de presupuesto para América Latina y el Caribe con enfoque de género. Una herramienta para mejorar la fiscalización y lograr la implementación efectiva de políticas. Octava Conferencia sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, Beijín + 5, UNIFEM. Perú. 2000.
- Figueiras, CL. Informe Diagnóstico sobre la Brecha de Género en el Municipio Villa Bisonó, Navarrete. GTZ-PARME-Ayuntamiento Villa Bisonó. Septiembre 2005.

- Fundación Solidaridad. Informes Finales PMP 2004 y 2005.
- FUNDEMUCA. Políticas Públicas de Género en los Gobiernos Locales de Centroamérica y República Dominicana. 2006.
- Incháustegui Teresa y Yamileth Ugalde. Materiales y herramientas conceptuales para la transversalidad de género. INMUJERES, D.F. 2004.
- Junta de Andalucía. Informe de Evaluación de Impacto de Género del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para 2006. Oct. 2005.
- Ley dominicana de Organización Municipal No. 3455, del 18 de diciembre del 1952.
- Ley Dominicana No. 176-07 del 17 de Julio 2007 sobre el Distrito Nacional y los Municipios.
- Ley dominicana No. 166-03 del 6 de octubre del 2003.
- Martínez Medina, C. Presupuestos Nacionales con Enfoque de Género; Cuaderno de Capacitación. PNUD. El Salvador. Diciembre 2005.
- Martínez Medina, C. Guía para Elaborar Presupuestos Municipales con Enfoque de Equidad de Género. Equidad de Género: Ciudadanía, Trabajo y Familia, A.C./INDESOL, México, 2004.
- Massolo A. Aguirre Pérez I. Barrera Bassols D. Guía para la Equidad de Género en el Municipio. Grupo Interdisciplinario sobre Mujer, trabajo y Pobreza. Dic. 2004. Méjico.
- Massolo, A. Reflexiones. Desarrollo Local con Equidad de Género. PNUD, GTZ y FISDL. El Salvador, 2006.
- Massolo, A. La institucionalización de las políticas de equidad de género en los gobiernos locales: una aproximación. En Encuentro Internacional de Experiencias Públicas de Atención Integral a las Mujeres. Memoria, Dalia Barrera Bassols e Irma Aguirre Pérez (coords), GIMTRAP/UNIFEM, México, 2006.
- Massolo, A. Gobiernos locales y mujeres: nuevos cambios y desafíos en América Latina. Las mujeres, los gobiernos locales y la descentralización. Revista Trimestral Latinoamericana y Caribeña de Desarrollo Sustentable. #9, año 2005.
- Matfás, D. Presupuesto Participativo y Democratización. PARME. República Dominicana. 2004.
- OIT. Políticas locales estimuladoras de la igualdad de género. DelNet. Gender Equality. UD 3. Especialización en Desarrollo Local con Perspectiva de Género. 2003.

- Pineda, M. Igualdad de Oportunidades en el Poder Local: la Experiencia de los Concejos Municipales de Mujeres de Puerto Plata. En Reducción de la Pobreza, Gobernabilidad Democrática y Equidad de Género, Tomo II. GTZ. Nicaragua. 2003.
- Kabeer, Naila. "Realidades trastocadas. Las jerarquías de género en el pensamiento del desarrollo". Paidós, IIEc. PUEG-UNAM. 2004.
- Ramos, J. Los Ayuntamientos en Cifras 1995-2005. República Dominicana. Enero 2006.
- Sharp, R. Presupuestos Pro Equidad: Iniciativas de Presupuestos de Género en el Marco de la Presupuestación Orientada al Desempeño. UNIFEM. 2003.
- Sharp, R. Economía Política de la Auditoría de Presupuestos Gubernamentales según sus Efectos de Género. Investigación económica, Vol. LXI: 236, abril-junio de 2001.
- Unión Iberoamericana de Municipalistas. Borrador de la Declaración sobre "Construir Ciudad y Ciudadanía con Equidad" en vista del VIII Congreso Iberoamericano de Municipalistas. 2007.
- Wehner, Joachim y Winnie Byanyima. El parlamento, el presupuesto y el género. Manual para parlamentarios No. 6. PNUD, Instituto del Banco Mundial. UNIFEM, 2005.

Webliografía

- América Latina Genera (PNUD): www.americlatinagenera.org
- Ayuntamiento de Villa González: www.villagonzalez.net
- Commission on Status of Women (CSW): <http://www.un.org/womenwatch/daw/csw>
- Desarrollo Municipal: www.desarrollomunicipal.blogspot.com
- Federación Dominicana de Municipios: www.fedomu.org
- Fundación para el Desarrollo Local y el Fortalecimiento Municipal e Institucional de Centroamérica y el Caribe: www.demuca.org
- Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos: www.ohchr.org
- Presupuesto y Género: www.presupuestoygenero.net
- Revista Futuros: www.revistafuturos.info
- Unión Iberoamericana de Municipalistas: <http://www.uimunicipalistas.org>

Enlaces a donde se pueden encontrar imágenes de interés sobre los dos (2) últimos años de la experiencia:

11/12/2005: Política Municipal para la Equidad de Género: http://desarrollomunicipal.blogspot.com/2005_12_11_archive.html

24/12/2005: Presupuesto Municipal Participativo: encuentro con mujeres: http://desarrollomunicipal.blogspot.com/2005_12_18_archive.html

8/03/2006: Día Internacional de la Mujer en Villa González: http://desarrollomunicipal.blogspot.com/2006_03_05_archive.html

14/03/2006: La Asociación Municipal de Mujeres se fortalece institucionalmente: http://desarrollomunicipal.blogspot.com/2006_03_12_archive.html

21/01/2007: PMP: http://desarrollomunicipal.blogspot.com/2007_01_21_archive.html

30/01/2007: Ayuntamiento de Villa González: se recluta la Coordinadora de la Oficina Municipal de la Mujer a través de un Concurso: http://desarrollomunicipal.blogspot.com/2007_01_28_archive.html

8/03/2007: ¿Que pasa en los municipios cibaños por motivo del Día Internacional de la Mujer?: http://desarrollomunicipal.blogspot.com/2007_03_04_archive.html

27/03/2007: Inauguración de la Oficina Municipal de la Mujer del Ayuntamiento de Villa González: http://desarrollomunicipal.blogspot.com/2007_03_25_archive.html