

HACIA DÓNDE VAMOS



MEPyD
MINISTERIO DE ECONOMÍA, PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO

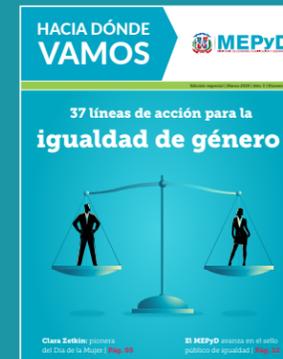
Edición especial | Marzo 2019 | Año 3 | Número 7

37 líneas de acción para la igualdad de género



Clara Zetkin: pionera
del Día de la Mujer | **Pág. 05**

El MEPyD avanza en el sello
público de igualdad | **Pág. 12**



HACIA DÓNDE VAMOS Publicación del Ministerio de Economía, Planificación y Desarrollo (MEPyD)

CONSEJO EDITORIAL:

Isidoro Santana Ministro de Economía Planificación y Desarrollo	Antonio Vargas Director General de Cooperación Multilateral y Ordenador de los Fondos Europeos para el Desarrollo
Yván Rodríguez Viceministro de Planificación	Miguel Hernández Director General de Inversión Pública
Inocencio García Javier Viceministro de Cooperación Internacional	Roberto Liz Director General de Desarrollo Económico y Social
María Fernanda Ortega Gámez Directora General de Cooperación Bilateral	Ángel Esteban Ramírez Taveras Director General de Ordenamiento y Desarrollo Territorial
	Rosajilda Vélez Directora Unidad de Estudios de Políticas Económicas y Sociales del Caribe

CONSEJO GESTOR:

Gabriel Guzmán Director de Gabinete	Radhamés Domínguez Viceministro Técnico Administrativo
Melba R. Barnett Dirección Financiera	

DIRECCIÓN DE COMUNICACIONES:

Elvira Lora Directora de Comunicaciones	Orlando Ramos/Carlos Mejía Fotógrafos
Lisanna Rosario Encargada de Comunicación Externa	Fernando Florentino Diagramación
Félix Méndez Editor	Jihane Mazid/Paola Pérez Diseñadoras
Rosa Moreno/Winston Vargas Correctores de estilo	Miriam Rodríguez Colaboración Documental
Kaelis Bautista/José Arias Periodistas	

Contacto

Ministerio de Economía, Planificación y Desarrollo (MEPyD), Av. México esquina Doctor Delgado, Santo Domingo, Distrito Nacional, Rep. Dom., Tel. (809) 688-7000 ext. 2287

HACIA DÓNDE VAMOS

Es una revista trimestral del Ministerio de Economía, Planificación y Desarrollo (MEPyD). La reproducción del material aquí contenido está permitida bajo la condición de citar la fuente.

El potencial de la mujer

El Comité de Género de este Ministerio de Economía, Planificación y Desarrollo saluda y reconoce los aportes de las mujeres dominicanas desde distintas profesiones u oficios y, en general, los de todas las mujeres en el mundo al desarrollo global.

El comité también reconoce que la República Dominicana no podrá, como tampoco otra nación, impulsar el máximo potencial económico, político, social y cultural inherentes a la mujer, sin la construcción de «una cultura de igualdad...», la cual está consignada en la Constitución del país y en la Ley Orgánica de Estrategia Nacional de Desarrollo a 2030.

Un ejemplo de esa necesidad está sustentado, por ejemplo, en los resultados de investigaciones realizadas por ONU Mujeres en el 2015, los cuales fueron presentados en el panel Género y Desarrollo que organizó el Comité de Género MEPyD.

Veamos, la República Dominicana es el cuarto país con mayor desigualdad de género en la región, uno de los países de América Latina y el Caribe que refleja mayores divergencias en cuanto a la participación de la fuerza laboral entre hombres y mujeres, con 78.7 % y 52.3% respectivamente, y donde las tres cuartas partes de la ocupación total femenina están representadas por los sectores comercio (20.50 %) y otros servicios (50.10 %).

Si las mujeres en el mundo desempeñaran en el mercado laboral el mismo rol que los hombres (igual tasa de participación, de horas de trabajo y cargo), incrementarían el PIB global en 28 billones de dólares al 2025, según cálculos del Banco de Desarrollo de América Latina (CAF).

Para superar esas inequidades y, además, cumplir con el compromiso del país con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), el Gobierno promueve acciones destinadas a afrontar el

desempleo femenino, a reconocer el trabajo en el hogar con su valor agregado y, obviamente, hacer todo cuanto fuere necesario para contener toda forma de violencia contra la mujer.

No es para menos, el informe del país a las Naciones Unidas el pasado año 2018 recuerda que el 35 % de las dominicanas ha sufrido algún tipo de violencia por su pareja, que unas doscientas son asesinadas anualmente (la mitad, incluso, por su pareja anterior), mientras en el territorio nacional se registraban más mil setenta y ocho feminicidios entre 2005 y 2015.

Gravísimo, pues, entre tanto los demás países latinoamericanos reducían esas estadísticas, la República Dominicana continuaba ocupando el segundo lugar en feminicidios en la región, superada solo por Perú. Tal diagnóstico debe mover no solo a los gobernantes y a los gobernados, sino a toda la sociedad dominicana a pasar del discurso al hecho.

En consecuencia, el Comité de Género MEPyD lleva a cabo desde que fuera creado por la resolución 03-16 una fuerte intervención institucional para asegurarse de que la perspectiva de igualdad entre hombres y mujeres esté en todos los instrumentos de planificación nacional, local y de cooperación, e identificar situaciones o actos discriminatorios.

Este comité, integrado por titulares de las distintas áreas de la institución, tiene entre sus responsabilidades las de participar en el diseño de la política transversal de género y promover la inclusión de indicadores sensibles a género en el sistema de planificación.

Eso permitirá que el país, la sociedad dominicana, valoren las implicaciones que tienen para hombres y mujeres todas las acciones públicas, a fin de superar la vulneración de derechos y las relaciones de igualdad en perjuicio de la mujer.

Clara Zetkin y el ocho de marzo

Por Luis Simó (Colaboración)

Periodista e investigador senior The George Washington University

El origen histórico de la celebración del Día Internacional de la Mujer se remonta a dos huelgas ocurridas en la ciudad de Nueva York. La primera se extendió del 22 de noviembre de 1909 al 15 de febrero de 1910. La segunda tendría lugar el 29 de marzo de 1911. Es en esta segunda huelga donde se produce el incendio, y por razones de pésima seguridad de la fábrica textil, perecen 146 obreras, en su mayoría, inmigrantes judías y alemanas. Estas dos huelgas, junto a otras importantes jornadas de luchas de las mujeres trabajadoras, habrían de servir de inspiración para la conmemoración de un día que impulsara las reivindicaciones sociales y políticas de la mujer.

Clara Zetkin fue una importante dirigente socialista alemana, a cuyo nombre y esfuerzos se debe la conmemoración del Día Internacional de la Mujer. Su nombre real era Clara Eissner y adopta el apellido de su esposo, el revolucionario ruso Ossip Zetkin. Estudia derecho, se forma como profesora y, a partir del 1874 entra en contacto con los movimientos obreros y feministas alemanes. Cuatro años más tarde, comienza su militancia en el Partido de los Trabajadores Socialistas (SAP), que a partir de 1890 se convierte en el Partido Socialdemócrata Alemán, corazón de la Segunda Internacional, presidida por el teórico marxista Karl Kautsky.

La Segunda Internacional era la continuación de la Primera Internacional, agrupación de corrientes socialistas y anarquistas, fundada por Carlos Marx, Federico Engels, Proudhon y Bakunin, entre otros revolucionarios europeos. Clara Zetkin, fundadora de la Segunda Internacional, fue también pionera europea de la lucha por la igualdad de oportunidades para las mujeres, el sufragio femenino y la lucha por la plena emancipación de la mujer enmarcada en su visión socialista. Fue una valiente oponente de la Primera Guerra Mundial, alineándose con las propuestas revolucionarias que exhortaban a obreros y obreras a rechazar el enfrentamiento bélico de obreros contra obreros en las trincheras y a realizar la revolución socialista en sus países.

Clara Zetkin dirigió la Oficina de la Mujer del Partido Socialdemócrata Alemán. Como parte de sus actividades propuso en 1910 que cada año se conmemorase el Día Internacional de la Mujer para recordar las demandas pendientes del colectivo feminista. El 17 de agosto de 1907 se celebró la primera Conferencia Internacional de Mujeres Socialistas en Stuttgart, Alemania. Un grupo de 58 delegadas, entre las que se encontraba Clara Zetkin, fundó la organización que hoy se conoce con el nombre de Internacional Socialista de Mujeres. En esta conferencia se nombró a Clara Zetkin, secretaria internacional de la mujer.



Fundadora de la Segunda Internacional, fue también pionera europea de la lucha por la igualdad de oportunidades para las mujeres, el sufragio femenino y la lucha por la plena emancipación de la mujer enmarcada en su visión socialista

CONTENIDO

- 5 Clara Zetkin y el ocho de marzo.
- 7 El transporte no es neutro al género: la política de equidad de género en este sector en Chile.
- 10 La igualdad de género y el empoderamiento de la mujer.
- 12 Los avances del Ministerio de Economía para alcanzar el Sello Público de Igualdad de Género.
- 15 La Declaración de Beijing requiere un pacto social permanente.
- 17 La desigualdad de género y su influencia en el subdesarrollo.
- 18 37 Líneas de acción para construir una cultura de igualdad: el enfoque de género en la Constitución y en la Estrategia Nacional de Desarrollo.
- 21 Alcanzar el ODS 5 necesita cambios culturales.
- 23 Inclusión de género fortalece economía dominicana.



07



12



18



22

La idea transnacional

En el II Encuentro Internacional de Mujeres Socialistas que se celebró en 1910 en Copenhague, Dinamarca, al cual que asistieron más de 100 delegadas, Clara Zetkin y Kate Juncker participaron en representación del Partido Socialdemócrata Alemán y presentaron la propuesta de conmemorar un Día Internacional de la Mujer o Día de la Mujer Trabajadora en solidaridad internacional con los delegados de Estados Unidos, que habían honrado la huelga de las trabajadoras textiles en 1910 con un Día de las Mujeres que empezó a conmemorarse en marzo de 1911.

Clara Zetkin fue una activista de las luchas feministas, que, en su caso, impulsara la igualdad de derechos sociales, el derecho al voto, las conquistas salariales y la plena igualdad social de la mujer en las sociedades capitalistas europeas. Desde su vuelta a Alemania, en 1891 y hasta 1917, editó el periódico Die Gleichheit (La Igualdad), que aumentó su tirada de 4000 a 100 000 ejemplares en los primeros diez años.

Tinte marxista

Es importante destacar que el contenido de sus propuestas feministas tiene un claro tinte marxista, esto es, que parte de la lucha de clases. En su discurso pronunciado en el Congreso de Gotha del Partido Socialdemócrata de Alemania, el 16 de octubre de 1875 dijo: «Los estudios de Bachofen, Morgan y otros parecen demostrar que la opresión social de la mujer coincide con la aparición de la propiedad privada. La contradicción, en el seno de la familia, entre el hombre en cuanto a poseedor y la mujer en cuanto a no-poseedora constituye la base de la dependencia económica y de la situación social de defraudación de los derechos del sexo femenino. Según Engels, en esta última situación radica una de las primeras y más antiguas formas de dominio clasista».

Engels afirma que: «En la familia el marido es el burgués y la mujer representa el proletariado». Todavía no se podía hablar en aquel momento de cuestión femenina en el moderno sentido de la palabra. Solamente el modo de producción capitalista ha provocado los tras-

tornos sociales que han dado vida a la cuestión femenina moderna; ha hecho pedazos la antigua economía familiar que en el período precapitalista garantizaba a las grandes masas del mundo femenino un medio de sustento y un sentido a su vida.»

Sus planteamientos explican la evolución de la cuestión femenina a partir de la evolución de los sistemas económicos. Y nos recuerda: «Las máquinas, el modo moderno de producción, empezaron gradualmente a cavar la fosa a la producción autónoma de la familia, planteando a millones de mujeres el problema de encontrar un nuevo modo de sustento, un sentido a su vida, una actividad que al mismo tiempo fuese también agradable. Millones de mujeres se vieron obligadas a buscarlo fuera, en la sociedad. Entonces empezaron a tomar consciencia de que la falta de derechos hacía muy difícil la salvaguarda de sus intereses, y a partir de este momento surge la genuina cuestión femenina moderna».

Sus concepciones teóricas sobre la cuestión femenina están fundamentadas en dos obras clásicas del socialismo: *El origen de la familia, la propiedad privada y el Estado*, de Federico Engels, y *La mujer y el socialismo*, una obra feminista fundamental escrita por August Bebel. En el plano político, como diputada del Partido Socialdemócrata Alemán y luego como representante del ala izquierda de dicho partido, los llamados espartaquistas, avanza nuevas ideas sobre los problemas de la mujer en abierta oposición a la burocracia sindical y partidaria de su propio partido.

Clara Zetkin, como diputada del Partido Comunista Alemán, defendió las limi-



Clara Zetkin (izq.) y Rosa de Luxemburgo en 1910.

tadas libertades burguesas que existían en la República de Weimar en Alemania y combatió el ascenso del nazi fascismo de Adolfo Hitler. Su discurso final en el Parlamento fue una acusación y, a la vez, premonición de lo que sería el régimen nazi, el recurso desesperado de los capitalistas germanos por impedir el socialismo en Alemania. Se exilió en la Unión Soviética, donde siguió debatiendo el tema femenino con el jefe del Estado soviético, Vladimir Ilich Lenin, conversaciones que dieron como resultado su libro *Recuerdos de Lenin*, donde se dan a conocer las ideas feministas del revolucionario ruso. Clara Zetkin, cuyas ideas inspiran a todos los que luchan contra la opresión de la mujer, murió en 1933 y fue enterrada con honores en la necrópolis de la Muralla del Kremlin en Moscú.

El transporte no es neutro al género

La política de equidad de género en este sector en Chile

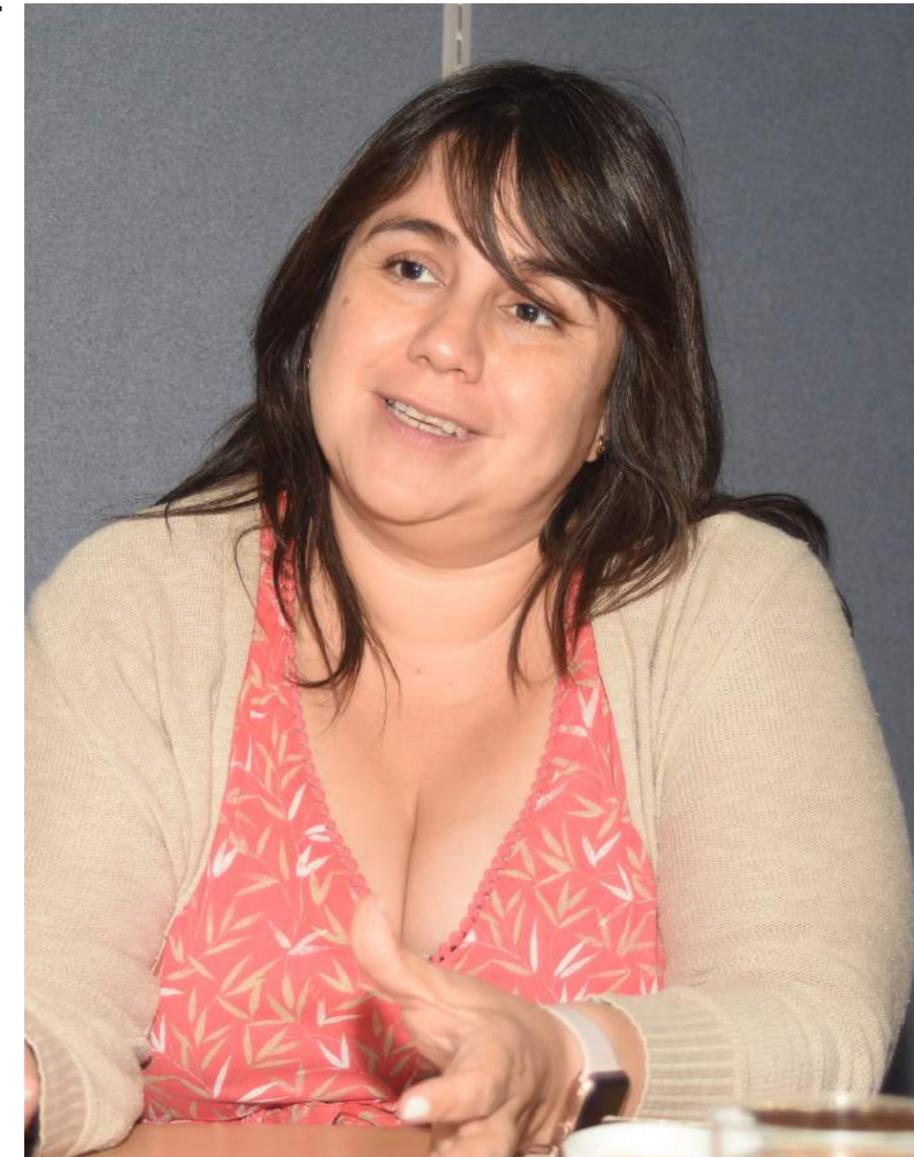
Al abordar los autobuses, la mujer carga bolsos del hogar, lleva a hijos e hijas a la escuela o al médico, a envejecientes, lo que aumenta su inseguridad dentro del bus en movimiento, pues las barras para sostenerse son más elevadas que su estatura promedio.

La especialista chilena en transporte y movilidad urbana, María Paola García Toro, con catorce años de experiencia en este sector, visitó el país para una asesoría al Instituto Nacional de Tránsito y Transporte (Intrant) gestionada por el Ministerio de Economía, Planificación y Desarrollo.

La experta accedió a responder a **Hacia Dónde Vamos**, junto con la encargada de género de la Subsecretaría de Transportes del ministerio de Transporte de su país, Lorena Álvarez, un cuestionario sobre equidad de género en ese sector.

Aquí compartimos con nuestras lectoras y lectores los postulados de la primera Política de Equidad de Género en Transportes en Chile (2018), la cual establece que la movilidad urbana y rural exigen un sistema de transporte público inclusivo, pues «el transporte no es neutro al género» (Banco Mundial, 2011).

La ingeniera María Paola García Toro, especialista en planificación en transporte urbano del Ministerio de Transporte de Chile, vino a través del MEPyD y con la colaboración de la agencia española AECID, a transferir experiencia en el enfoque y relaciones del territorio y la movilidad, en las escalas regional e interregional, con énfasis en la elaboración de instrumentos para la planificación con enfoque territorial de la movilidad pública para el desarrollo, aplicables a las regiones únicas de planificación de la República Dominicana. Aseesoró también al Instituto Nacional de Tránsito y Transporte Terrestre (Intrant).



En consecuencia, las condiciones del servicio deben de responder de manera diferenciada a hombres y a mujeres, para avanzar hacia la construcción de una sociedad más justa y democrática, se plantea en el documento.

Para lograrlo, su ministerio asume el reto de identificar los obstáculos que tornan compleja la movilidad de los géneros. Por ejemplo, las limitaciones del derecho de la mujer a un desplazamiento seguro.

Esa política busca incorporar de manera continua elementos que consoliden la equidad de género en transportes en todas las etapas de las políticas públicas, con lo que se contribuirá a una disminución y eliminación de las brechas, las barreras e inequidades entre los géneros en el sistema de transportes.

¿Cómo se manifiesta la discriminación hombre-mujer en la gestión y el uso del sector transporte en Chile, desde la visión de igualdad de género?

En términos de movilidad, al tener los hombres y las mujeres distintos roles en la sociedad se desplazan en horarios, modos, trayectos y por propósitos distintos. Según datos de Santiago de Chile, la capital, esto se evidencia al observar que del total de viajes con motivo de «cuidado», por parte de la mujer, tales como hacer trámites en la municipalidad, ir a dejar a los niños y a las niñas al colegio, hacer las compras del hogar o acompañar a alguien al médico, el 70 % de esos viajes son realizados por ellas. Mientras que, del total de viajes por motivos laborales, el 62,8 % lo hacen los hombres, lo que da cuenta de que la distribución de motivos de viaje es distinta para hombres y mujeres¹. A su vez, no cabe duda de que, en Chile, aún existen problemas de inseguridad y violencia en el espacio público, y los datos indican que las principales afectadas son muje-



En asuntos de movilidad la mujer transporta en el 70 % de los casos a los niños y a las niñas a la escuela o al médico en horarios, modos y trayectos diferentes al hombre.

res y niñas. Ejemplo de esto es el acoso callejero. Entre un 40 y un 50 % de las agresiones contra mujeres ocurren en las micros; entre un 20 y un 30 % en las calles, y entre un 15 y un 20 % en el metro.² En relación con la seguridad, en términos de accidentes de tránsito, también existen diferencias importantes. Los hombres son quienes los sufren en mayor medida que las mujeres³ y tienen menores conductas de cuidado. Utilizan el cinturón de seguridad

en menor medida, y colocan tan solo en el 43 % de las veces a los menores en los sistemas de retención infantil⁴. En términos generales, los distintos patrones de viaje nos hacen pensar que la planificación del sistema de transporte debe considerar estas diferencias, de manera tal que satisfagan las necesidades de la sociedad en su conjunto y no solo a un único estereotipo de usuario, que frecuentemente responde a las características masculinas.



El abordaje de autobuses con bultos expone a la mujer a la inseguridad, sobre todo cuando el vehículo está en movimiento.

¿Puede demostrarse con ejemplos que las plataformas para abordar los autobuses fueron diseñadas tomando en cuenta solo las características fisonómicas del hombre?

El uso de los servicios de transporte también presenta diferencias entre los géneros. El acceso a los buses con escalinatas presenta una dificultad en mayor medida para las mujeres, las que, debido a las características de la movilidad del cuidado, constantemente

te se desplazan con las manos ocupadas, con bolsos, cargando bebés o acompañando a adultos y a adultas mayores, a personas con discapacidad, entre otros. Por lo tanto, los peldaños o los desniveles entre la acera y el bus son un factor mayor de riesgo para ellas. A esto se suma el calzado de tacos y las faldas. Una forma de solucionar este punto es con buses planos que incorporen, además, el sistema de dispositivos de rodillas (*kneeling device*) que permite una mejor aproximación a la acera. Por otro lado, los pasamanos son una muestra más clara de que en el diseño de dichas plataformas no se consideraron las características físicas de todos los usuarios del vehículo. En muchos casos, las herramientas de sujeción son muy elevadas para la altura promedio de las mujeres y, por lo tanto, la inseguridad de ellas dentro del bus aumenta. Una forma de abordar estas diferencias es a través de las normativas y exigencias⁵ en los requisitos de diseño y asientos preferentes para vehículos que presten servicios de locomoción colectiva urbana, permitiendo, por ejemplo, mejorar el acceso y la movilidad de personas con discapacidad, de personas de baja estatura, de las que lleven equipaje pesado, de adultos mayores, de embarazadas, de niños y niñas, y de personas con carros de compras y coches. A su vez, el diseño de estaciones de paradas en forma de cabina, completamente cerradas, sin iluminación, sin transparencia, con pisos porosos, son también otra muestra de planificación sin enfoque de género, ya que frecuentemente generan focos de inseguridad.

¿Cuáles son los factores por los cuales el hombre recorre más distancias que la mujer en los autobuses en Chile, según estudios?

Las necesidades de desplazamiento de las mujeres, como decíamos, difieren sustancialmente de las de los hombres. Ellas realizan en mayor medida viajes en horarios de menor congestión y en trayectos más cortos, y los hombres en trayectos largos, entre el hogar y el trabajo y durante horarios punta. Por lo tanto, podemos argumentar que el transporte no es neutro al género, y la explicación de estos patrones evidencia la relación con los viajes de cuidado de la mujer. Según un análisis realizado con las encuestas Origen-Destino de tres de las regiones más pobladas de Chile, Gran Santiago, Gran Valparaíso y Gran Concepción, en promedio la mayor cantidad de tiempo y las mayores distancias promedio son con fines laborales y realizadas principalmente por hombres. Por ejemplo, para Santiago, esto se explica en la distribución geográfica de los polos laborales y los hogares, donde los polos laborales se encuentran en su mayoría en el sector centro y oriente, y los hogares en comunas denominadas dormitorios, bastante más alejadas de dichos centros económicos. En tanto, los menores promedios de tiempo por viaje están relacionados con tres propósitos: buscar o dejar a alguien, buscar o dejar algo e ir de compras, los cuales son realizados principalmente por mujeres en puntos más cercanos al hogar.

¿Cuál es la participación porcentual hombre-mujer en el empleo en el sector transporte en Chile?

Según la Nueva Encuesta Nacional de Empleo (NENE), solo representa a mujeres el 17.5 % de la participación laboral del sector transporte, almacenamiento y telecomunicaciones. Hoy, en el plano nacional, el porcentaje de participación laboral femenina corresponde al 49.1 %, mientras que la tasa de hombres al 70.1 %.⁶

1 SECTRA (2012). Encuesta origen destino de Gran Santiago, año 2012.
 2 SERNAM (2012). Estudio Acoso y abuso sexual en lugares públicos y medios de transporte colectivo.
 3 CONASET (2016). Perspectiva de género en la siniestralidad del tránsito en Chile.
 4 EGP Chile (2016). Estudio de observación del uso de sistemas de retención, casco y distracciones presentes en la conducción de vehículos livianos y motocicletas. [Para Comisión Nacional de Seguridad de Tránsito]. Obtenido de <https://conaset.cl/wp-content/uploads/2018/01/Presentación-de-resultados-Estudio-de-Observación-20172.pdf>

5 Decreto 122, firmado en Santiago el 18 de julio de 1991, Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones.
 6 Sistema de información laboral, disponible en: <http://www.sil.mintrab.gob.cl>

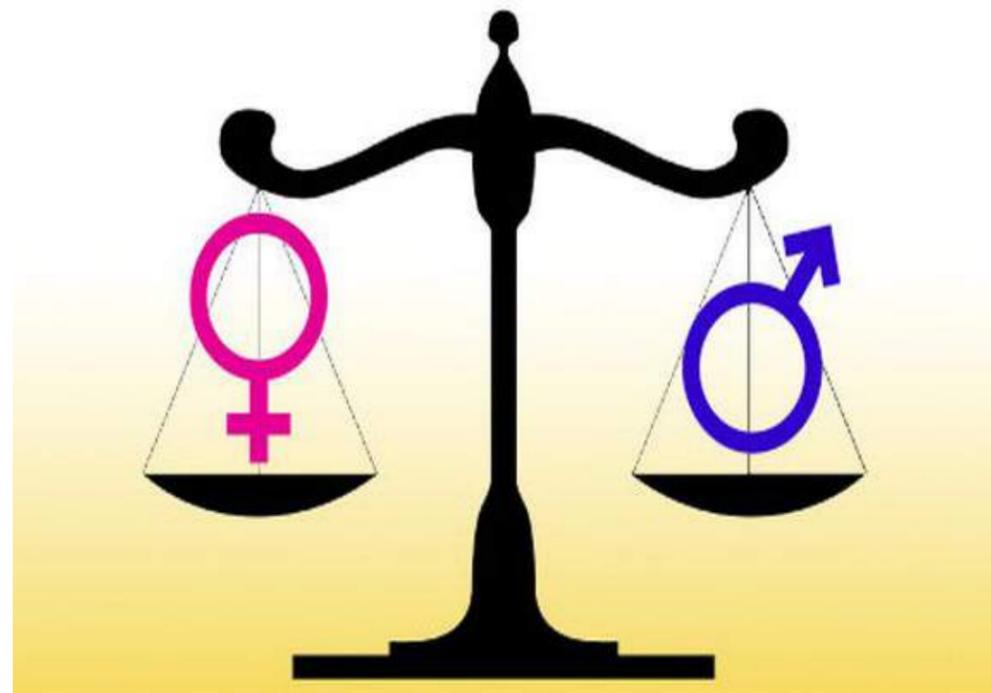
La igualdad de género y el empoderamiento de la mujer

Por Manuel Matos

(Analista Viceministerio Cooperación Internacional)

La consecución del desarrollo sostenible requerirá del trabajo conjunto de todas las personas, sin distinciones de sexo, de edad, de nivel educativo y demás factores socioeconómicos, culturales y políticos. Tal y como lo consigna la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible y lo reafirma la Alianza Global para la Cooperación Eficaz al Desarrollo en el Documento Final de Nairobi (2016), no podemos dejar a nadie atrás en la ruta hacia el desarrollo sostenible.

Las mujeres sufren de discriminación salarial en relación con los hombres con un mismo nivel educativo, y presentan una mayor tasa de desempleo. Dicho esto, **A continuación el impulso por la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer que está realizando la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible mediante su ODS 5, y los esfuerzos que el país está llevando a cabo en este ámbito.**



El desarrollo económico es un concepto holístico, de múltiples interacciones, que no se limita únicamente al crecimiento económico de un país. Según Amartya Sen (1999), es un proceso de expansión de las libertades reales del cual disfrutan los individuos, y que depende de ciertos determinantes, como los servicios de educación, alimentación, oportunidades de trabajo, etcétera. La República Dominicana es una evidencia de la existencia de un vínculo débil entre el crecimiento y el desarrollo económico (Banco Mundial, 2014), al reflejar que no basta con incrementar el producto interno bruto (PIB) de un país para potenciar su desarrollo, pues además son necesarias acciones concretas que beneficien e incluyan a hombres y a mujeres en el dinamismo económico.

Los países, con el fin de contribuir a erradicar la pobreza, de proteger el planeta y de garantizar que todas las personas gocen de paz y de prosperidad se han abocado a implementar la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible y sus 17 objetivos (ODS, PNUD, 2018). Esta agenda impulsa la inclusión y enarbola la consigna no dejar a nadie atrás. En ese sentido, focalizar las desigualdades de género, promover la participación y el empoderamiento de las mujeres en la educación, en la salud, en las actividades económicas y en el parlamento, son acciones necesarias y fundamentales para lograr el desarrollo social, el crecimiento económico y el bienestar para ellas, sus familias y comunidades (ODS, 2015).

En la mujer es mayor la propensión social al desempleo y a su inserción en el mercado laboral informal (FMI, 2017). «Las mujeres representan el 70 % de la población inactiva y casi la mitad de las mujeres que pueden trabajar están inactivas» (Banco Mundial 2016: 37). Además, las desigualdades de género se ven (también) en los desequilibrios en la generación de ingresos en perjuicio de las mujeres (IDG, 2016). La diferencia en el ingreso laboral promedio mensual en ocupación principal hombres-mujeres en el 2000 era de RD\$1337. Significa que, en ese año, las mujeres recibieron en su ingreso mensual el 24.4 % menos que los hombres. Esa diferencia había aumentado en un 50 % en relación con el 2000, colocándose la brecha en RD\$2054. Es decir que, en términos absolutos, se amplió la brecha. Aunque en términos relativos las mujeres recibían el 85.2 % de los ingresos del hombre, la brecha en pago hombre/mujer vuelve a ampliarse en el 2016, en relación con el 2010, cuando las mujeres pasaron a recibir el 83.4 % de la remuneración promedio mensual que los hombres, perdiendo 2.1 puntos en este último período señalado, de acuerdo con el SISDOM.

El impulso de la igualdad de género y el empoderamiento de mujeres y niñas para el desarrollo de los países se encuentra también expresado como un principio transversal en la Alianza Global para la Cooperación Eficaz al Desarrollo, de la que el país es parte, para contribuir con la gestión de la cooperación, con los principios de la eficacia de la ayuda¹ y el desarrollo sostenible. El Viceministerio de Cooperación Internacional (Vimici) del Ministerio de Economía, Planificación y Desarrollo, promueve la priorización de recursos que contribuyan a alcanzar los objetivos de la Estrategia Nacional de Desarrollo a 2030, el ODS5 y el fortalecimiento de las sinergias interinstitucionales desde la Comisión Interinstitucional de Alto Nivel para el Desarrollo Sostenible, creada por el decreto 23-16 y de la Comisión Interinstitucional de Género, creada el 28 de octubre de 2014.

¹ Principio 1: Apropiación de las Prioridades de Desarrollo por Parte de los Socios que Reciben Apoyo; Principio 2: Enfoque en Resultados; Principio 3: Alianzas Incluyentes; Principio 4. Transparencia y Rendición de Cuentas.



En la lucha de la mujer por una representación política equitativa en los congresos o parlamentos, los tres países que han alcanzado ese objetivo son Ruanda, con el 61.3 %; Cuba, el 53.2 % y Bolivia, el 53.1 % (Europa Press). En la República Dominicana su representación es de alrededor de 25 %.

En la Tercera Ronda de Monitoreo de la Alianza Global, recién realizada en el país, se constataron los avances alcanzados en el ODS 5; sus resultados permitirán afianzar las acciones positivas realizadas y continuar con el fortalecimiento de políticas públicas que reduzcan las brechas, que aún persisten, para abolir las desigualdades entre mujeres y hombres.

El país está comprometido a contribuir a alcanzar los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible, enfatizando en el ODS 5 para la inclusión de las mujeres y niñas con un rol activo en el desarrollo nacional.

Bibliografía

Informes:

- Alianza Global para la Cooperación Eficaz al Desarrollo (2016). *Documento Final de Nairobi*. Nairobi, Kenia.
- Banco Mundial, (2014). *Cuando la Prosperidad no es Compartida. Los Vínculos Débiles entre el Crecimiento y la Equidad en la República Dominicana. Síntesis*. República Dominicana.
- Ministerio de Trabajo y Previsión Social (8 de marzo de 2018). *Boletín Laboral Marzo*. El Salvador.

- Miranda, Jaime (2017). *Palabras del viceministro de Cooperación para el Desarrollo, Jaime Miranda, en el marco de la presentación de la primera Revisión Voluntaria Nacional de la implementación de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible en El Salvador*. Nueva York, Estados Unidos de América, miércoles 19 de julio de 2017.

Webgrafía

- Agencia Efe (8 de marzo de 2018). *Las mujeres ganan 15 % menos que los hombres en Latinoamérica, según la OIT*. Consultado el 30 de noviembre de 2018. Sitio web: <https://www.elsalvador.com/noticias/negocios/458479/las-mujeres-ganan-15-menos-que-los-hombres-en-latinoamerica-segun-la-oit/>
- Bonilla, Dilenni, (2018). *Mujeres ganan 16 y 35 % menos que los hombres en República Dominicana*. Consultado en octubre 17, 2018, del periódico El Día. Sitio web: <http://eldia.com.do/mujeres-ganan-16-y-35-menos-que-los-hombres-en-republica-dominicana/>
- PNUD, (2015-2018). *Objetivos de Desarrollo Sostenible*. Consultado en octubre 15, 2018, del PNUD. Sitio web: <http://www.undp.org/content/undp/es/home/sustainable-development-goals.html>

Los avances del Ministerio de Economía de Economía

para alcanzar el Sello Público de Igualdad de Género

El Sello de Igualdad de Género en el Sector Público es una herramienta que tiene el objetivo de apoyar y reconocer los esfuerzos que hacen las instituciones hacia el logro de la igualdad sustantiva entre hombres y mujeres.

El Ministerio de Economía Planificación y Desarrollo (MEPyD) comenzó el proceso para lograr el Sello de Igualdad de Género en el Sector Público desde junio de 2018. Esta iniciativa busca impulsar el logro de la igualdad de género y la agenda de desarrollo sostenible.

Con estas acciones se busca acelerar el proceso de incorporación del enfoque de género en los programas, proyectos y políticas públicas, como lo plantea la Ley 1-12 de Estrategia Nacional de Desarrollo 2030.

La República Dominicana comenzó las acciones para implementar el Sello Público de Igualdad con un piloto, del cual forman parte el MEPyD, junto al Gabinete de Coordinación de Políticas Sociales, el Instituto Dominicano de Aviación Civil y la Procuraduría General de la República.

El Sello de Igualdad de Género en el Sector Público es una herramienta que tiene el objetivo de apoyar y reconocer los esfuerzos que hacen las instituciones públicas hacia el logro de la igualdad sustantiva entre hombres y mujeres.

Impulsada por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), en el marco de programas e iniciativas: los Sistemas de Gestión Pública para la Transversalidad de Género, los Sellos o Normas de Igualdad de Género en el Sector Privado y el Sello Global de Igualdad de Género en el PNUD.

La iniciativa es considerada como un importante acelerador del Objetivo de Desarrollo Sostenible número 5 de Igualdad de Género.

El proceso del Sello Público de Igualdad de Género abarca seis etapas: arreglos institucionales para poner en marcha las acciones, autodiagnóstico, a fin de identificar las brechas en el trabajo de la institución; elaboración de un plan de acción o de mejora de las deficiencias encontradas, ejecución del plan de acción, evaluación externa realizada por expertos, reconocimiento y entrega del sello final.

El MEPyD se encuentra en la fase de ejecución del plan de acción y como progresos muestra la remisión de la carta compromiso del ministro Isidoro Santana al Ministerio de la Mujer (MMujer) y al PNUD, caracterización básica de la institución y la designación del viceministro de Planificación como coordinador del Comité de Género.

Además, la creación de la posición de analista de género para brindar apoyo al Comité de Género, desarrollo del autodiagnóstico de género, con la aplicación de encuestas al personal para conocer competencias de género; percepción del clima laboral y de no discriminación, cuyos resultados fueron socializados en un seminario web coordinado con el PNUD; acopio de evidencias de actividades de género ejecutadas y subidas a esta plataforma en línea

y el diseño del plan de acción basado en los desafíos identificados.

Sello de bronce y alianza estratégica

La evaluación interna permitió otorgar al MEPyD como calificación inicial el Sello bronce, por obtener un puntaje de 61 % de indicadores logrados, entre los que figuran la creación de la Comisión Mixta MEPyD/MMujer (28-10-14) para asegurar que las instituciones públicas incorporen el enfoque de género en sus planes, programas y políticas.

También la alianza estratégica entre diez instituciones, mediante acuerdo del 20-01-16, para aplicar en un piloto la transversalidad del enfoque de género de la END 2030; la conformación del Comité Interno de Género (Resolución 03-16), que incorpora las distintas áreas del MEPyD y el Informe de avance de la END con indicadores de género desagregados por sexo; avances de las instituciones públicas involucradas en piloto en presupuestos sensibles a género.

Además, la apropiación de partida presupuestaria institucional para políticas transversales, desarrollo de capacidades en temas de género y transversalidad de una parte del personal, sensibilización del personal en temas de género: cáncer de mama y de próstata; violencia basada en género, feminicidios y nueva cara de la masculinidad.



El ministro Isidoro Santana toma el juramento en la sede de la institución a las y a los integrantes titulares y suplentes del Comité de Género MEPyD.

Para mediados de este 2019 está prevista la evaluación externa, lo que amerita un trabajo coordinado intenso de todas las áreas del MEPyD. Estará centrado en mejorar las debilidades detectadas en el autodiagnóstico, que fueron la definición de la política para la igualdad de género, diseño de la estrategia de comunicación con lenguaje inclusivo y no sexista, la cual ya se ha elaborado.

Igualmente, hubo avances en el portal sobre transversalidad de género, cuyo lanzamiento se hizo en diciembre 2018 en un acto en el que fue juramentado el Comité de Género. Otros avances consisten en la presentación de informes de partidas presupuestarias con desglose de género y el plan de capacitación y sensibilización en género, que inició con una serie de seminarios web coordinados desde el PNUD conducidos por un especialista regional de género sobre temas de monitoreo y presupuesto.

También, se trabajó en el desarrollo de capacidades, ambiente laboral para la igualdad de género y en comunicación inclusiva y no sexista, así como en el taller presencial «Comunicando con Igualdad». De igual modo, en la publicación de los resultados del autodiagnóstico, en evidencia del trabajo con la sociedad civil en la promoción de las diferentes autonomías, en el análisis de brecha salarial, paridad de género y oportunidades igualitarias, entre otras actividades.

Para acelerar el logro de los indicadores del plan de acción que obtuvieron una puntuación cero se crearon siete comisiones de trabajo. La Comisión de Presupuesto, integrada por Miriam Rodríguez, María Santana, María Mendoza, Niuurka Féliz y Rafael Martínez; la de Recursos Humanos, compuesta por Carmen Valera, Clara Cepeda, Mayra Tavárez, Teresa Espailat y Ana Rita Ferreira; la de Políti-

cas y Planeación por Maira Espinal, Caroline Ruiz, Carmen Valera, Teresa Espailat, María Santana, María Mendoza, Ilsa Nina y Yilin Segura.

Incluye las subcomisiones ASFL, integrada por María Santana, Yilin Segura, Elva Mercedes, Miriam Rodríguez; y de Ética, que integra a María Santana, Hortencia Álvarez, Miriam Rodríguez y Carmen Valera; en tanto, la de Capacitación, a Nuria Rodríguez, Reyna Polanco, Carmen Valera y Elva Mercedes; de Comunicación, a Nicanor Leyba y Miriam Rodríguez. Además, la de Sala de Lactancia en MEPyD integra a Ilsa Nina, Elva Mercedes, Carmen Valera, Clara Cepeda, Rudelania Montás y la de Seguimiento al correo electrónico de María Mendoza.

Entre las acciones realizadas por la Comisión de Lactancia Materna figura la visita a Sala Amiga de Familia Lactante del Ministerio de Salud.

Para asegurar el cumplimiento del acuerdo, el MEPyD formalizó su Comité Institucional por la Resolución del 3 de mayo de 2016, y designó integrantes a los viceministerios de Planificación y de Cooperación Internacional; a las unidades Asesora de Análisis Económico y Social, Institucional de Planificación y Desarrollo, a las direcciones generales de Inversión Pública, de Ordenamiento y Desarrollo Territorial y el Centro de Capacitación en Planificación e Inversión Pública.

Antecedentes

Para el 2014, el MEPyD firma un primer acuerdo de colaboración interinstitucional con el Ministerio de la Mujer (Mmujer) con el objetivo de aunar esfuerzos y garantizar la aplicación efectiva de la política transversal relativa al enfoque de género, el cual da origen a la Comisión Mixta.

En un segundo momento, para el 20 enero de 2016, se firma un acuerdo de coordinación interinstitucional para implementar la política transversal de igualdad de género en la aplicación de la END 2030.

Este acuerdo fue suscrito entre los ministerios de la Mujer, Economía, Planificación y Desarrollo; de Administración Pública, de Hacienda, vía la Dirección General de Presupuestos, y ocho instituciones del sector público seleccionadas para formar parte de la experiencia: los ministerios de Salud, Trabajo, Educación, Industria y Comercio, a través del Viceministerio de Pymes, la Dirección General de Contrataciones Públicas, Procuraduría General de la República, Gabinete de Coordinación

de Políticas Sociales, a través del Programa Progresando con Solidaridad y la Oficina Nacional de Estadísticas.

Las partes asumieron los compromisos de implementar una estrategia para transversalizar el enfoque de la igualdad de género en las políticas, planes, programas, proyectos que se ejecutan en el marco de la END 2030; desarrollar instrumentos conceptuales y metodológicos; fortalecer capacidades, dedicar recursos financieros y humanos; difundir las buenas prácticas y aportar las informaciones que puedan servir para presentar evidencia de los resultados. El acuerdo explicita la participación de ONU Mujeres y otros actores.

Entre los productos obtenidos con este esfuerzo de coordinación interinstitucional se recibió la asistencia técnica de Isolda Espinosa, experta en indicadores de género, quien revisó los indicadores establecidos en la END 2030, sostuvo reuniones con las instituciones ejecutoras y presentó su propuesta *Revisión de los indicadores de género para la planificación del sector público*.

También, Lorena Barba, especialista en presupuestos sensibles a género, asesoró a DIGEPRES, dentro del marco de la reforma presupuestaria que entró en vigor en 2017; revisó los instrumentos claves de planificación y presupuestación global y sectorial, y presentó recomendaciones para incorporar el enfoque de género de manera transversal en el proceso presupuestario de las instituciones pautado en la *Guía para la identificación de las partidas presupuestarias con enfoque de género y en la definición de categorías programáticas*, para desarrollar acciones que permitan a las instituciones piloto integrar de manera coordinada la perspectiva de género en los referidos instrumentos.

Los productos son los siguientes: revisión de los indicadores de género para la planificación del sector público, identificando los indicadores de género que ya están en la END; Indicadores de la END que es necesario desagregar por sexo; indicadores su-

geridos que poseen datos y los indicadores sugeridos que no poseen datos, guía para la identificación de las partidas presupuestarias destinadas al enfoque de género.

Además, la definición de categorías programáticas para cada institución del piloto. Este proceso fue realizado con el propósito de definir la actividad de equidad de género para el clasificador presupuestario. Acciones desarrolladas en el marco de las alianzas entre DIGEPRES, MMujer, MEPyD y las instituciones piloto.

Comités institucionales

Con el propósito de asegurar de forma conjunta el cumplimiento del anterior acuerdo, el MEPyD formalizó su Comité Institucional mediante resolución del 3 de mayo de 2016, y designó como integrantes a los viceministerios de Planificación y de Cooperación Internacional; la Unidad Asesora de Análisis Económico y Social, las direcciones generales de Inversión Pública, de Ordenamiento y Desarrollo Territorial, Unidad Institucional de Planificación y Desarrollo, y el Centro de Capacitación en Planificación e Inversión Pública, que podrán designar un técnico para participar en el proceso. A los mismos fines, MMujer dictó la Ordenanza 1-2016.

Con este marco normativo el comité Mepyd analizó que sus acciones para la transversalización de género en los programas, proyectos y políticas públicas están clasificadas con directrices hacia adentro y hacia afuera.

La transversalidad hacia dentro implicó incorporar al Comité de Género las áreas sustantivas de Administrativo, Legal, Comunicación y el Centro de Fomento y Promoción de Asociaciones sin Fines de Lucro.

Con el proceso de transversalidad hacia afuera se continúa la coordinación interinstitucional con el Mmujer y el impulso del proceso de contratación de un consultor para la revisión del enfoque de género en las guías y normas de planificación nacional y territorial.

La Declaración de Beijing requiere un pacto social permanente

El aspecto singular de esta Declaración es que introdujo por vez primera la necesidad de transversalizar el enfoque de género en todas las acciones, políticas, programas y proyectos, a fin de garantizar la reducción de las brechas y la eliminación de las desigualdades al momento de su aplicación.

Por María Altagracia Mendoza

Los representantes de los 189 Estados miembros de las Naciones Unidas reunidos en la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer en Beijing en 1995 detectaron doce (12) ámbitos en torno a la situación de la mujer en el mundo, los cuales valoraron de especial preocupación.

Entre las preocupaciones figuran la educación y la capacitación de la mujer, la mujer y la salud, la violencia contra la mujer, la mujer y los conflictos armados, la mujer y la economía, la mujer en el ejercicio del poder y la adopción de decisiones, los mecanismos institucionales para el adelanto de la mujer, los derechos humanos de la mujer, la mujer y los medios de difusión, la mujer y el medio ambiente, y las niñas.

El cónclave instó a aplicar las conclusiones y las resoluciones en torno al seguimiento de la Conferencia aprobadas por la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer, a partir del 40º período de sesiones de la ONU.



María Santana, del Comité de Género MEPyD; Ana Hernández, del Observatorio de Políticas Sociales y Desarrollo de la Vicepresidencia de la República; Raúl del Río, de Oxfam International, y Yakayra Rodríguez y Teresa Guerrero, de la Oficina Nacional de Estadística, comentaristas en el panel sobre «Género y Economía».

Reconoció como responsabilidad de los países el dar pleno cumplimiento no solo a la Declaración y a todos los demás compromisos en pro del adelanto de la mujer, sino también a las Estrategias de Nairobi (Exa-

men y Evaluación de los Logros del Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer: Igualdad, Desarrollo y Paz), aprobadas en 1985.

En Nairobi reconocieron que la violencia contra la mujer se ejerce en diver-



Integrantes del Comité de Género MEPyD en una reunión de trabajo en la sede del ministerio.

sas formas en la vida cotidiana de todas las sociedades y se señalaron entre esas manifestaciones los tratos abusivos en el hogar, la trata y la prostitución involuntaria, la privación de libertad y las mujeres en los conflictos armados.

Asimismo, en la Cuarta Conferencia reafirmaron el propósito de procurar alcanzar a la brevedad posible la meta convenida del 0,7 % del producto nacional bruto de los países desarrollados para el conjunto de la asistencia oficial para el desarrollo, meta que aún no ha sido alcanzada.

Por otra parte, reconocieron el progreso alcanzado hasta ese momento en la consecución de la igualdad entre los géneros y la aplicación de la Plataforma de Beijing.

Se reafirmó, además, el compromiso de acelerar el logro de la ratificación universal de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer y, a ese respecto, fueron reconocidos los esfuerzos en todos los niveles de los gobiernos, del sistema de

las Naciones Unidas, de la Declaración y de las 231 medidas que habrían de ser adoptadas por organizaciones intergubernamentales y demás organizaciones internacionales y regionales.

Del mismo modo, se reconoció la función y la contribución de la sociedad civil, especialmente de las organizaciones no gubernamentales (ONG) y de las organizaciones de mujeres en la aplicación de la Declaración y la Plataforma.

La Conferencia hizo hincapié en que los hombres deben participar en la promoción de la igualdad entre los géneros y compartir con las mujeres esa responsabilidad.

Por otro lado, el cónclave de Beijing reafirmó la importancia de incorporar la perspectiva de género en el proceso de aplicación de los resultados de otras grandes conferencias y cumbres de Naciones Unidas y la necesidad de dar seguimiento coordinado a todas las conferencias y cumbres importantes realizadas por los gobiernos, organizaciones regionales y todos los órganos y

organizaciones de la ONU, dentro de sus respectivos mandatos.

Además, el cónclave asumió la promesa de superar los obstáculos en la aplicación de la Plataforma y las Estrategias de Nairobi, y el compromiso de fortalecer y de salvaguardar un entorno nacional e internacional propicio y, con ese fin, seguir adoptando medidas para lograr su aplicación plena y acelerada.

Entre esas medidas están la protección de todos los derechos humanos y libertades fundamentales, la incorporación de la perspectiva de género en todas las políticas y los programas y la promoción de la plena participación de la mujer y la potenciación de su papel en la sociedad.

La conferencia se comprometió en la Declaración de Beijing a velar por el establecimiento de sociedades en las que tanto las mujeres como los hombres trabajen juntos por un mundo en el que cada persona pueda aprovechar en el siglo XXI los frutos de la igualdad, del desarrollo y de la paz.

La desigualdad de género y su influencia en el subdesarrollo

Por Thelma Sención

(Analista Viceministerio Cooperación Internacional)

En este artículo planteamos la igualdad de género de cara a su papel como eje transversal en el desarrollo de la sociedad. Destacamos que para medir el desarrollo de un país son empleados factores diversos, pues tomar solo el económico, medido por el PIB (producto interno bruto), no es suficiente.

Lo social también es tomado en consideración para determinar cuánto ha avanzado un país. Por ende, cuando hablamos de igualdad de género, nos referimos a un derecho fundamentado en la obtención equilibrada de oportunidades, sin discriminación entre hombres y mujeres. Permitir el avance de esas oportunidades en el tiempo se traducirá en crecimiento y desarrollo social en un país.

Según la Asamblea General de las Naciones Unidas, celebrada en 1979, la igualdad de género es un principio jurídico universal. Deteniéndonos en este punto podemos analizar el trasfondo que esa concepción involucra, que no es algo que se está pidiendo, sino que corresponde por derecho, y por deber tiene que ser recibido.

¿Entonces, por qué hay que luchar?

El concepto igualdad de género parte de que todos y todas, en derechos, deberes y oportunidades, debemos ser iguales.

Ahora bien, en la práctica social no es así. ¿Cómo lo sabemos? Instrumentos de medición tales como el índice de desigualdad de género (IDG) reflejan las desventajas que sufrimos las mujeres en tres dimensiones: salud reproductiva, empoderamiento y mercado laboral.

Según datos del Informe de PNUD (Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo) basado en este indicador, el 20 % de las mujeres entre las edades de 15 a 19 años no recibe educación escolar porque «quedó embarazada» y ha sido «retirada» del centro educativo.

En cuanto a la situación laboral, el informe puntualiza que el salario promedio de las mujeres en República Dominicana es 21.3 % menor que el percibido por los hombres.

En el renglón de empoderamiento, para el año 2012, doce provincias (12) no contaban con representación femenina en el Congreso.

¿Cómo contribuyen estos factores al atraso en el desarrollo socioeconómico? ¿Hasta qué punto, el no abordar la equidad en el género nos lleva a continuar sumidos en el subdesarrollo?

La implicación es profunda, pero poco abordada. Las mujeres empoderadas contribuyen a la salud y a la productividad de las familias, lo que impacta en la

reducción de la pobreza y en la elevación de la calidad de vida (UNFPA, 2014), y, por ende, es desde su centro donde se forjan las futuras generaciones.

Es necesario apuntar también que la mujer dominicana, aunque representa el 65 % de quienes estudian en las universidades y otros centros de altos estudios, tiene la desventaja de que su participación en el mercado laboral es 44.5 % inferior en relación con un 67.9 % de los hombres. Esto nos sitúa por debajo de los países con índice de desarrollo humano (IDH) alto, incluso de la región América Latina y Caribe (Informe del PNUD 2014).

La lucha por el reconocimiento del derecho a la igualdad debe ser abordada por toda la sociedad, dentro de ella las autoridades de un país. No es un tema «de» la mujer, sino del desarrollo de un país. Obviarlos, no prestarle la debida atención, es uno de los factores que impedirán nuestro adelanto.

Aplicando el principio de la equidad de género, entendemos que los contextos son diferentes y, partiendo de esos contextos, se deben asumir los cambios que nos encaminen a la igualdad. Cuando se hace referencia a que los contextos son distintos, quiere decir que las oportunidades a las cuales pueden acceder una mujer y un hombre, en el ámbito rural, por ejemplo, no es el mismo que en el urbano. Pero siempre se debe buscar el terreno donde ambos tengan las mismas oportunidades para lograr el desarrollo y cubrir las necesidades que puedan tener. Cuando se logra esta condición, la sociedad avanza, el país avanza.

Equidad es sinónimo de plantearnos los objetivos necesarios para introducir en el concepto de igualdad lo ético y lo justo. La equidad busca que sean creadas las condiciones necesarias para el acceso de hombres y mujeres a las oportunidades económicas, sociales, políticas y personales.

37 líneas de acción para construir una cultura de igualdad

El enfoque de género en la Constitución y en la Estrategia Nacional de Desarrollo

La Constitución dominicana y la Ley Orgánica 1-12 de Estrategia Nacional de Desarrollo 2030 consagran la igualdad como un derecho y un principio fundamental para el desarrollo de la República Dominicana.

La Carta Magna da el mandato de acciones para garantizar la participación equilibrada de mujeres y hombres en las actividades cotidianas del quehacer nacional. El derecho a la igualdad queda establecido en el artículo 39 de la Constitución, el cual indica: «*Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, reciben la misma protección y trato de las instituciones, autoridades y demás personas y gozan de los mismos derechos, libertades y oportunidades, sin ninguna discriminación por razones de género, color, edad, discapacidad, nacionalidad, vínculos familiares, lengua, religión, opinión política o filosófica, condición social o personal*».

El numeral tres del artículo 39 especifica que el Estado debe promover las condiciones jurídicas y administrativas para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas para prevenir y combatir la discriminación, la marginalidad, la vulnerabilidad y la exclusión.

Por mandato de la Constitución, el Poder Ejecutivo promulgó el 25 de enero de 2012 la Ley de Estrategia Nacional de Desarrollo, que en su artículo 12 ordena establecer el enfoque de género en los diferentes ámbitos del país.

«*Todos los planes, programas, proyectos y políticas públicas deberán incorporar el enfoque de género en sus respectivos ámbitos de actuación, a fin*



de identificar situaciones de discriminación entre hombres y mujeres y adoptar acciones para garantizar la igualdad y la equidad de género», indica el artículo 12 de la ley orgánica.

La END, en tres de sus cuatro ejes, contiene unas 37 líneas de acción con enfoque de género, con miras a que el país logre construir una cultura de igualdad y equidad entre mujeres y hombres.



El primer eje de la END, que trata sobre un Estado social y democrático de derecho, contiene unas nueve líneas de acción con enfoque de género, que abarcan la Carrera Administrativa, Administración Pública, profesionalizar al Ministerio Público, Policía Nacional, Dirección Nacional de Control de Drogas, atención a víctimas de áreas de violencia, sistemas integrales de denuncias, cuerpos castrenses y respeto de los derechos humanos.

El segundo eje de la END postula la construcción de una sociedad con igualdad de derechos y oportunidades, con unas 22 líneas de acción en áreas como la capacitación continua y motivación laboral para recursos humanos y unidades de atención de violencia basada en género.

En el área de derechos y oportunidades trata la promoción de una cultura de erradicación de la violencia intrafamiliar y fortalecer el sistema de prevención, el fomento de la participación proactiva de la mujer en todos los espacios de la vida económica, política, social y cultural.

El tercer eje estratégico, que trata sobre una economía territorial y sectorialmente integrada, innovadora, diversificada, plural, orientada a la calidad y ambientalmente sostenible, contiene unas seis líneas de acción con perspectiva de género, tales como la implementación de un presupuesto nacional para superar inequidades.

Primer eje: un Estado social y democrático de derecho

Líneas de acción:

(1)1.1.1.5 Fortalecer el Servicio Civil y la Carrera Administrativa, respetando la equidad de género, para dotar a la Administración Pública de personal idóneo y seleccionado por concurso que actúe con apego a la ética, transparencia y rendición de cuentas, mediante mecanismos de ingreso, estabilidad, promoción y remuneración por resultados, méritos, idoneidad profesional y ética.

(2)- 1.1.1.8. Garantizar, mediante acciones afirmativas, la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en los puestos de la Administración Pública y en los mandos directivos.

(3)- 1.2.1.3 Desarrollar y consolidar los avances de la Carrera Judicial y de la Carrera del Ministerio Público, respetando la equidad de género en el acceso a los puestos en todos los niveles del sistema de Justicia.

(4)-1.2.1.9 Actualizar la legislación adjetiva para adecuarla a los principios constitucionales y los avances del derecho comparado, promoviendo con ello el desarrollo y la competitividad del país y asegurando el estricto cumplimiento de los convenios internacionales, entre ellos los relativos a equidad y derechos de las mujeres y grupos vulnerables.

(5)-1.2.2.4 Fortalecer el marco institucional y normativo para el control de prácticas que inciden en el delito y la violencia, sobre todo la violencia de género y contra niños, niñas y adolescentes, tales como uso de armas, drogas y juegos de azar.

(6)-1.2.2.5 Crear los órganos, procedimientos, mecanismos y sistema de registro, que garanticen, con estricta sujeción al principio de legalidad, un proceso continuo de monitoreo y evaluación por parte de la ciudadanía y de los órganos de control externos e internos de las acciones ejecutadas en materia de prevención del delito y la violencia ciudadana, incluyendo la violencia de género y contra niños, niñas y adolescentes.

(7)-1.2.2.6 Profesionalizar y fortalecer, incorporando el enfoque de género,

el Ministerio Público, la Policía Nacional y la Dirección Nacional de Control de Drogas, dotándolas de las capacidades y recursos logísticos y tecnológicos para la prevención del delito y la violencia ciudadana, incluyendo la violencia de género y contra niños, niñas y adolescentes, con énfasis en su misión de servicio a la población y preservación del orden público.

(8)-1.2.2.9 Fortalecer y ampliar los sistemas integrales de denuncia, atención y protección a personas víctimas de violencia, en particular mujeres, adolescentes, niños y niñas, incluyendo centros de refugio y atención.

(9)-1.4.1.3 Fortalecer el sistema de gestión de recursos humanos para profesionalizar los cuerpos castrenses, respetar la carrera militar, conforme al mandato constitucional y promover el buen desempeño e idoneidad de sus integrantes, incorporando el enfoque de equidad de género y de respeto a los derechos humanos.

Segundo eje: una sociedad con igualdad de derechos y oportunidades

Líneas de acción:

(1)-2.2.1.10 Desarrollar y consolidar un sistema de capacitación continua y motivación laboral para los recursos humanos en salud, que tome en cuenta la equidad de género e incluya un mecanismo de pago por servicios prestados, con el fin de fortalecer la carrera sanitaria y elevar la calidad de los servicios.

(2)-2.2.1.19 Desarrollar en el sistema de salud, unidades de atención a la violencia basada en el género, intrafamiliar y/o sexual, que reporten a las autoridades competentes.

(3)-2.3.1.1 Fortalecer los mecanismos jurídicos e institucionales que aseguren el pleno ejercicio de los derechos económicos, sociales, culturales y políticos de la mujer.

(4)-2.3.1.2 Armonizar y actualizar el marco legal para una implementación efectiva de las políticas públicas relativas a la igualdad y a los derechos de las mujeres consagrados en la Constitución vigente.

(5)- 2.3.1.3 Promover una cultura de erradicación de la violencia intrafamiliar y contra la mujer, niños, niñas y adolescentes.

(6)- 2.3.1.4 Fortalecer el sistema de prevención y sanción de la violencia intrafamiliar y de género mediante la colaboración institucional público-privada, con base en protocolos de actuación que aseguren una iniciativa global e integral frente a la violencia de género y contra niños, niñas y adolescentes.

(7)-2.3.1.5 Fomentar la participación proactiva de la mujer en todos los espacios de la vida económica, política, social y cultural.

(8)-2.3.1.6 Crear mecanismos que faciliten la inserción de la mujer en el mercado laboral sin discriminación, incluyendo protección contra el acoso sexual, y fomenten la corresponsabilidad paterna y social en el cuidado de la familia.

(9)-2.3.1.9 Fortalecer el cumplimiento de las normativas nacionales e internacionales en materia de equidad y derechos de la mujer.

(10)-2.3.1.7 Concienciar sobre la igualdad de derechos y la equidad de género para construir una imagen revalorizada del aporte de la mujer a la economía y la sociedad que supere los estereotipos tradicionalmente asignados a hombres y mujeres, utilizando espacios y actividades desarrollados por escuelas, gobiernos municipales y organizaciones de la sociedad civil.

(11)-2.3.1.9 Fortalecer el cumplimiento de las normativas nacionales e internacionales en materia de equidad y derechos de la mujer.

(12)-2.3.2.1 Promover la equidad educativa a través del apoyo a las familias más vulnerables, en especial las de jefatura femenina y a estudiantes en condiciones de desventaja, para asegurar su permanencia y progresión en el sistema educativo.

(13)-2.3.2.4 Fomentar las iniciativas emprendedoras y el desarrollo y la sostenibilidad de las microempresas, incluyendo las microempresas de mujeres y jóvenes, mediante un adecuado marco institucional para la provisión de servicios de financiamiento y capacitación.

(14)-2.3.3.2 Consolidar el sistema de transferencia condicionada, priorizando los hogares con jefatura femenina y en condición de pobreza extrema, para que asegure el cumplimiento de las corresponsabilidades, en materia de salud, educación, capacitación laboral y nutrición y establecer una clara definición de los mecanismos de entrada y salida.

(15)-2.3.4.5 Promover el rol de la escuela en la prevención de la violencia y el abuso entre y contra niños, niñas y adolescentes, en las familias y en las comunidades, así como su responsabilidad en el referimiento de los casos de violencia a las instituciones competentes.

(16)-2.3.4.10 Incorporar al currículo educativo la educación sexual-reproductiva de los niños, niñas, adolescentes, las infecciones de transmisión sexual (ITS) y el VIH y promover la formación en valores para la paternidad responsable y la convivencia familiar, en un marco de respeto y equidad de género.

(17)-2.3.4.11 -Garantizar la permanencia de las adolescentes embarazadas en la escuela en su horario normal, velando que no implique un riesgo adicional para su salud integral y fomentar que la pareja asuma las responsabilidades parentales que le corresponden.

(18)-2.3.4.12 Fortalecer los programas dirigidos a facilitar la inserción de la población joven en el mercado laboral.

(19)-2.4.2.6 Impulsar acciones afirmativas dirigidas a las mujeres rurales que garanticen su acceso a los recursos productivos (titularidad de la tierra, crédito, etc.) con el fin de superar los obstáculos que dificultan la autonomía y desarrollo personal.

(20)-2.5.1.11 Desarrollar acciones positivas a favor de las mujeres y grupos vulnerables en condición de pobreza, como jefas de hogar, madres solteras, mujeres víctimas de violencia, población con discapacidades y adultos mayores, que faciliten su acceso a planes de viviendas dignas y de bajo costo.

(21)-2.6.1.2 Fortalecer, desarrollar y difundir con sentido de equidad la diversidad de procesos y manifestaciones culturales del pueblo domini-

cano, propiciando, la participación, la pluralidad, la superación de patrones culturales no favorables al desarrollo y la equidad de género.

(22)-2.6.1.4 Promover una cultura de igualdad que proyecte nuevos roles y valores para hombres y mujeres y visibilice los aportes y derechos de las mujeres a lo largo de su ciclo de vida.

Tercer eje estratégico: una economía territorial y sectorialmente integrada, innovadora, diversificada, plural, orientada a la calidad y ambientalmente sostenible.

Líneas de acción:

(1)-3.1.2.5 Impulsar la inclusión de la perspectiva de género y de ciclo de vida en el diseño e implementación del presupuesto general del Estado que ponga énfasis en la asignación de recursos en áreas prioritarias que superar inequidades.

(2)-3.3.3.7 Desarrollar la educación a distancia y virtual en las instituciones de educación superior, como forma de ampliar el acceso a toda la población.

(3)-3.4.2.4 Promover una oferta curricular de formación continua que posibilite la actualización profesional de egresados de institutos técnico-profesionales, sin discriminación entre hombres y mujeres.

(4)-3.4.2.5 Desarrollar programas de capacitación que incentiven la inserción de mujeres en sectores no tradicionales, y tomen en cuenta el balance del trabajo productivo y reproductivo.

(5)-3.4.3.1 Desarrollar mecanismos sostenibles que permitan el acceso de las micro, pequeñas y medianas empresas (mipyme) a servicios financieros que tomen en cuenta sus características, incluyendo la perspectiva de género.

(6)-3.5.5.16 Establecer mecanismos de prevención, denuncia y sanción del acoso, violencia y explotación sexual contra niños y niñas, adolescentes y mujeres.

Alcanzar el ODS 5 necesita cambios culturales

Por María Altagracia Mendoza

Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y niñas es el quinto de los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030, el cual requiere que en el país haya cambios culturales profundos en las normas, los patrones institucionales y en los comportamientos individuales y colectivos.

Durante el período 2000 y 2015, con los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM) se avanzó en igualdad de género, avance que significó un puente que facilitó el camino hacia el logro del ODS 5.

Hoy, la no discriminación, la igualdad de género y la violencia contra la mujer tienen rango constitucional y el reconocimiento del trabajo hogareño como una actividad económica que crea valor agregado, que produce riqueza social y bienestar.

Ahora, en las altas cortes dominicanas las sentencias son dictadas al amparo del principio de favorabilidad y discriminación positivas en beneficio de las mujeres, lo cual ha hecho posible derogar normas discriminatorias y sentar precedentes positivos para hacer valer sus derechos.

La Ley Orgánica (1-12) de Estrategia Nacional de Desarrollo (END), instrumento elaborado con el más alto nivel de consenso, marca la ruta que debe seguir el país hacia el 2030. Esa ley manda que en todas las políticas, programas y proyectos sea incorporado el enfoque de género de forma transversal. Esto

Durante el período 2000 a 2015, con los Objetivos de Desarrollo del Milenio, el país avanzó en igualdad de género, lo que facilitó el logro del ODS 5.

ha permitido el avance de las políticas y permitirá también el avance en el logro de los ODS, por estar alineada en un 71 % con esas metas.

Para abordar el ODS 5 y lograr la igualdad de género en el país, se identifican 35 avances, 125 brechas y 102 desafíos, los cuales se ubican en el marco normativo, políticas públicas, oferta programática y aspectos culturales.

Igualmente, se identifican 14 factores principales que contribuyen a la desigualdad de género en el país, los cuales son: altos índices de pobreza monetaria femenina, alta tasa de desocupación femenina, mala calidad de la oferta laboral, discriminación en el trabajo y el empleo, la feminización del trabajo doméstico y de cuidado no remunerado, bajos niveles de educación e información de ca-

lidad en la población, lo que contribuye a perpetuar la cultura familiar autoritaria en todos los niveles.

También, ausencia de una educación en valores dentro de la familia y en los centros educativos en el territorio nacional, que impartan educación integral que contribuya a desmontar la cultura de desigualdad imperante; cultura machista que perpetúa la desigualdad y genera violencia física, verbal, económica, seducción, violación y agresiones sexuales, incesto, y limita el desarrollo integral de las mujeres; alta prevalencia de la cultura de desigualdad entre hombres y mujeres, muy arraigada y justificada en las instituciones responsables de interpretar, reproducir, aplicar, cumplir y hacer cumplir las leyes y valores culturales.

Otros factores son: ausencia de un sistema de monitoreo y evaluación aplicable a todo el entramado institucional para la igualdad de género; baja participación de las mujeres en movimientos y partidos políticos, así como en los espacios de toma de decisiones del Estado, baja representación en altas cortes, consejos y órganos donde se toman decisiones económicas y políticas.

De igual modo, poco o ningún seguimiento de las autoridades a las órdenes de protección y a las ejecuciones de sentencia en los casos de violencia de género intrafamiliar y delitos sexuales, alta tasa de violencia contra las mujeres, aplicar de manera efectiva todo el marco jurídico existente vinculado con la igualdad de género y adecuar el marco jurídico conforme los parámetros de igualdad, equidad y no discriminación establecidos en la Constitución, implementar políticas públicas que realmente tomen en consideración las necesidades de las mujeres y la escasa sensibilización en género de las propias mujeres, lo que limita la formulación e implementación de políticas públicas a favor de las mujeres y las niñas.

Comisión de alto nivel

Para establecer un mecanismo de coordinación se creó mediante el decreto 23-16 la Comisión Interinstitucional de Alto Nivel para el Desarrollo Sostenible, con la finalidad de implementar la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible en sus tres ámbitos a través de las políticas públicas reflejadas en los instrumentos de planificación.

Actualmente existen cuatro sub-comisiones de trabajo: persona, pros-

peridad, planeta e institucionalidad, que hacen sinergias con los cuatro ejes de la END. Cada una de las comisiones ha ido realizando hojas de ruta y planes de trabajo en los que se plasman estrategias y acciones para acelerar el cumplimiento de las metas de los ODS.

Específicamente, el ODS 5 cuenta con un diagnóstico y una hoja de ruta en los que han sido identificados «compos de políticas» que constituyen la estrategia de aceleración.

5 IGUALDAD DE GÉNERO



Algunos de los factores contrarios a la igualdad de género en el país son los altos índices de pobreza monetaria femenina, la alta tasa de desocupación femenina, la mala calidad de la oferta laboral, la discriminación en el trabajo y el empleo, la feminización del trabajo doméstico y de cuidado no remunerado y los bajos niveles de educación e información de calidad en la población que contribuyen a perpetuar la cultura familiar autoritaria en todos los niveles.

En septiembre del año 2015, la República Dominicana, junto a otros 192 Estados miembros de las Naciones Unidas, asumió el compromiso de trabajar por el logro de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible con 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), 169 metas y 232 indicadores que resumen el desafío de los países comprometidos con la transformación para el logro de una vida más digna sustentada los derechos humanos.

Inclusión de género fortalece economía dominicana



El viceministro de Cooperación Internacional, Inocencio García Javier, designado por el ministro Isidoro Santana, expresa las palabras de apertura del panel «Género y Economía» en la sede y en coordinación con la Universidad Autónoma de Santo Domingo.

Autonomía de las mujeres

Aunque las mujeres representen el 65.3 % de la matriculación de estudios, ganan en promedio un 20 % menos que los hombres. A esto se le añade que, aunque las mujeres tienen mayor nivel educativo, no tienen mayor representación en cargos de dirección o mejor remuneración.

Para esto, el especialista Raúl del Río sugirió disminuir la brecha salarial entre hombres y mujeres y universalizar el acceso a la seguridad social. A su vez, resaltó la importancia de fomentar políticas públicas para promover el empoderamiento económico de las mujeres.

Del Río apuntó que «es necesario elevar presupuesto e inversión en el empoderamiento económico de las mujeres ya que contribuye directamente a la igualdad de género, la erradicación de la pobreza y al crecimiento económico inclusivo».

Bono de género y uso del tiempo

En tanto que Anna Hernández, del Observatorio de Políticas Sociales y Desarrollo, destacó la importancia de los bonos demográfico y de género para crear mejores condiciones sociales. Hernández explicó que el bono demográfico, entendido como la etapa de alto de volumen de población que sobrepasa a la población dependiente, crea una ventana favorable de oportunidades para el desarrollo social. Para

Especialistas e investigadoras académicas presentaron beneficios de incluir perspectiva de género en la economía y finanzas nacionales.

El Ministerio de Economía, Planificación y Desarrollo (MEPyD) realizó el conversatorio «Género y Economía», en el que se analizó desde los puntos de vista académico, institucional y de la sociedad civil, la importancia de visibilizar la perspectiva de género en la economía dominicana.

La actividad, realizada en el marco del 12° Aniversario del MEPyD, contó con la participación de Raúl del Río, de Oxfam Internacional; Anna Hernández, del Observatorio de Políticas Sociales y Desarrollo; Yakayra Rodríguez y Teresa Guerrero, de la Oficina Nacional de Estadísticas (ONE); Virtudes de la Rosa, del Instituto de Investigación y Estudios de Género y Familia; Agnes Mirqueya Mateo, de la Escuela de Economía de la Universidad Autónoma de Santo Domingo (UASD) y María Santana del MEPyD.

el periodo 2030-2035, la ONE estima que el 65.6 % de la población dominicana estará en el renglón de los 15 a los 64 años y solo el 34.4 % será dependiente, por lo que la especialista manifestó que la inserción de la mujer en la fuerza laboral resulta beneficiosa para la economía del país.

En el estudio sobre participación laboral femenina, publicado por la CEPAL en el 2013, se define al bono de género como el beneficio económico potencial que se obtiene por el incremento de la participación de la mujer en la actividad productiva. Algunos de los factores que influyen en este bono, de acuerdo con Hernández, son el funcionamiento del mercado de trabajo, el tamaño y la estructura de los hogares y los roles de género.

Para aprovechar el bono de género, Hernández sugirió dotar de servicios de cuidados de dependientes accesibles para las mujeres, promover una cultura de igualdad de género desde la infancia, apoyar la elevación del nivel educativo de la mujer e igualar el monto de remuneraciones equivalentes al de los hombres.

Según la CEPAL, en el 2014 el 29.7 % de las mujeres dominicanas no contaban con ingresos propios. En la zona rural la cifra aumenta hasta un 36.4 %. Sin embargo, según las especialistas de la ONE, Yakayra Rodríguez y Teresa Guerrero, esta falta de ingresos no guarda relación con una reducción del tiempo dedicado al trabajo, ya que debe tomarse en cuenta el trabajo no remunerado.

En el país, las mujeres dedican en promedio 31.2 horas semanales al trabajo no remunerado, mientras que los hombres solo realizan 9.6 horas semanales. A su vez, dedican 17.6 horas menos al trabajo remunerado.

Al verificar el indicador ODS 5.4.1, sobre la proporción del tiempo dedicado al trabajo doméstico y de cuidado no remunerado de la población de 15 años más, se aprecia una diferencia de 12.9 % entre hombres (3.79 %) y mujeres (16.71 %).

Sobre el trabajo doméstico y de



Parte del auditorio en el panel "Género y Economía" el cual enfocó la importancia de la transversalidad de género en ese ámbito.

cuidado, Rodríguez y Guerrero aclararon que éste abarca actividades que se realizan dentro o fuera de los hogares; e incluye brindar bienestar físico, afectivo y emocional a las personas. Además, señalaron que la disparidad entre las horas dedicadas por hombres y mujeres es mucho mayor que en el TNR. En el trabajo de cuidado la proporción es 1:5, mientras que en el TNR es 1:3.25.

La academia

Al comentar lo expuesto durante las intervenciones de los especialistas, las académicas Virtudes de la Rosa y Agnes Mirqueya Mateo coincidieron en que existen dos debilidades que frenan el potencial de la mujer en la

economía dominicana: «el problema de la diferenciación de la formación profesional o técnica y el rol socialmente asignado, que carga la mujer del quehacer no remunerado aun cuando sea parte del mercado laboral formal».

Al mismo tiempo, las investigadoras coincidieron en que la brecha de género afecta al bono de género y al empoderamiento de las mujeres. También destacaron que, aunque la mujer dominicana tiene mayor formación, no se traduce en acceso al trabajo de mejor remuneración y calidad.

De la Rosa y Mateo recomendaron la creación de políticas de líneas concretas de promoción de empoderamiento de la mujer, lo cual se expresa en un presupuesto de inversión para ese empoderamiento.



MEPyD
MINISTERIO DE ECONOMÍA, PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO

Dirección de Comunicaciones del MEPyD
Av. México esquina Doctor Delgado
Santo Domingo, Distrito Nacional,
República Dominicana
Tel. 809.221.5140 ext. 2287



@mepydrr



@mepydrr



@mepydrr



Canalmepyd