

Pautas para la presentación de la Propuesta de Políticas y Líneas de Acción (PLA)

El *PLA* es un informe original, presentado de modo sucinto, realizado a partir de la reflexión y los resultados del tema desarrollado en el transcurso de la investigación.

El objetivo del informe es enunciar los núcleos problemáticos y los conflictos sociales estudiados; los actores públicos y no estatales involucrados especificando sus posiciones, funcionamiento, tensiones y relaciones. El segundo aspecto se centra en proponer políticas públicas y/o medidas para la acción dirigidas a los partidos políticos, movimientos y organizaciones sociales, considerando sus diferentes dimensiones y contextos sectoriales y territoriales.

Con este perfil de informes CLACSO intenta ampliar la difusión de las investigaciones producidas por los/as académicos/as de América Latina y el Caribe, en el ámbito del pensamiento social y la acción política. Además, tiene la finalidad de transferir conceptos e instrumentos que contribuyan a repensar y abordar políticas públicas y acciones específicas, en diferentes campos del mundo de las relaciones y prácticas políticas.

Particularmente, se busca que estos informes incluyan proposiciones que favorezcan el diseño y aplicación de líneas de acción específicas, contemplando la identificación de actores e instituciones involucrados y/o el establecimiento de los escenarios contextuales que permiten el logro de los objetivos y resultados esperados.

El informe debe ser transmitido en un lenguaje claro, conciso y amigable, en lo posible sin citar autores ni otros trabajos, orientado a que su lectura resulte fácilmente comprensible para un conjunto de lectores diversos, amplio con distinta formación: investigadores, políticos, funcionarios, militantes y público en general. El *PLA* debe ser un texto autocontenido y NO debe remitir al informe o ensayos elaborado por el/a autor/a ni ser un resumen de dicho trabajo. Se sugiere NO anexar bibliografía.

Con la intención de facilitar la exposición y el acceso a su línea argumentativa, el *PLA* debe dividirse en tres partes. El documento debe ser completado dentro de esta misma plantilla. Se solicita mantener la estructura y no modificar los subtítulos.

Políticas y líneas de acción [PLA]

Nombre del/la autor/a: Johana Guerrero Carrero	Correo electrónico: jguerrerocarrero@hotmail.com
Institución: CUEPS-PUCMM	Fecha de entrega: 22-04-2015
Indicar un título breve y directo para el del documento. Máximo: 75 caracteres con espacios	
Equidad de género en el Gabinete Ministerial Dominicano	
Resumen de los datos biográficos más relevantes del/la autor/a. Máximo: 150 caracteres con espacios	
Licda. en Adm. de Empresas con Maestrías en Calidad y Alta Dir. Pública. Se dedica a la difusión e implementación de modelos y herramientas de calidad. Profesora universitaria.	
CINCO PALABRAS CLAVE	3. EQUIDAD
1. GENERO	4. ADMINISTRACION PUBLICA

2. GESTION DE CALIDAD	5. EMPLEO PUBLICO
<p>1. PRESENTACIÓN</p>	
<p>Introducir los temas, problemas y escenarios estudiados, determinado los actores involucrados.</p>	
<p>Extensión: media página</p>	
<p>El estudio busca conocer si existe equidad de género en los 20 ministerios del Gobierno Central de la República Dominicana y determinar si el género de quien dirige un ministerio incide de alguna manera en los resultados vinculados a la calidad en la gestión, utilizando como indicadores en este aspecto, lo planteado en el Decreto Presidencial 211-10, en donde se da carácter obligatorio a la implementación de un modelo de autoevaluación (Modelo CAF – Common Assessment Framework) y las Cartas Compromiso al Ciudadano.</p>	
<p>En el país, de los 20 ministerios, solo 4 son dirigidos por mujeres, lo cual indica que no hay equidad en la distribución de estos cargos. Para el resto de los cargos, la distribución de hombres y mujeres obedece a los trabajos que históricamente han sido asignados por sexo. Se observa que en los ministerios de Salud y Educación más del 50% de la nómina la ocupan las mujeres.</p>	
<p>Al revisar el marco normativo existente, se determina la presencia de leyes que promueven la equidad de género, iniciando con la Constitución de la Republica (2010), en donde se ratifica la igualdad entre hombres y mujeres, la Ley 41-08 de Función Publica, la creación de un Ministerio de la Mujer, destinado a promover la transversalidad de las políticas de género en las instituciones, sin embargo, lo contenido en estas normativas aún no se aplica y los avances registrados son mínimos. En el sector público, el Ministerio de la Mujer y el Ministerio de Administración Pública son los llamados a impulsar todos los trabajos vinculados a género, empleo y calidad en la gestión, pero hasta el momento no se evidencia una coordinación entre ambos para el desarrollo de proyectos conjuntos.</p>	
<p>La mayoría de los ministerios no implementa las herramientas de calidad que promueve el Ministerio de Administración Pública.</p>	
<p>No existe un sistema de consecuencias por el no cumplimiento de alguna de las disposiciones de estas normativas, tanto a nivel de equidad de género como de calidad. Esto implica que su cumplimiento queda a discreción de quien dirige una institución.</p>	
<p>2. ANÁLISIS POLÍTICO</p>	
<p>Realizar un breve análisis político o reflexión en relación con el objeto de estudio.</p>	
<p>Extensión: media página</p>	
<p>En la República Dominicana, al igual que en otros países de Iberoamérica, persiste una cultura tradicionalmente machista. La situación del país con relación a la equidad de género, requiere un largo proceso de cambio de mentalidad en las personas, acompañado de una ardua labor de concientización respecto al rol de la mujer dentro del mundo laboral. Actualmente se dispone de un marco legal que respalda la equidad de género, sin embargo, todo queda en el papel. Si las designaciones de altos funcionarios dependen del Poder Ejecutivo, entonces ése es el punto de partida sobre el cual se debe trabajar para cambiar la realidad existente.</p>	
<p>Existen dos situaciones que deben llamar a reflexión sobre el tema de género, la primera tiene que ver con el alto % de mujeres en la educación superior, lo cual disminuye si lo comparamos con la ocupación laboral, y segundo, a pesar de haberse establecido una cuota mínima de participación en la boleta electoral, hay sectores que se quejan porque no están de acuerdo. Si a esto se suma que en el gabinete ministerial la mujer representa el 20%, es obvio que la equidad de género no es una política prioritaria dentro del Estado, a pesar de que aparece de forma implícita y explícita en numerosas leyes, decretos y resoluciones. No obstante a lo anterior, lo que sí ha quedado claro, es que en los resultados institucionales, la mujer tiene un peso mayor que el hombre.</p>	

3. PROPUESTAS

Conjunto de sugerencias y proposiciones en términos de políticas públicas y/o acciones orientadas a los movimientos sociales. En dos perspectivas temporales: de corte inmediato y de largo plazo o estructurales.

Extensión: una página

Corto plazo:

Tomando en cuenta que dos de los puntos de mayor sensibilidad para los políticos son el presupuesto y la imagen, el Ministerio de la Mujer podría diseñar un sistema de acceso público en donde la ciudadanía consulte el avance de cada institución en temas de equidad. Para estos fines se pueden utilizar como parámetros de medición, los mismos indicadores existentes en el PLANEG II. Se recomienda la entrega de premios y/o reconocimientos para aquellas instituciones con las valoraciones más altas. Esto ya se hizo anteriormente en los casos de gobierno electrónico y del cumplimiento a los indicadores de la Ley de Función Pública.

El Ministerio de la Mujer debe presentar a la presidencia del país las estadísticas sobre equidad de género y las consecuencias que genera la desigualdad en las instituciones, ya que a fin de cuentas, los altos cargos del poder ejecutivo son designados por el Presidente mediante decretos. Esto es fundamental para poder contar con el apoyo de las altas instancias del gobierno.

Largo plazo:

El Ministerio de la Mujer y el Ministerio de Administración Pública deben apoyarse mutuamente en el cumplimiento de sus normativas. La profesionalización de los empleados públicos, que es responsabilidad del MAP, no puede excluir la equidad de género en cada una de sus actuaciones. En este sentido, es preciso que para cada uno de los subsistemas de recursos humanos planteados en la Ley 41-08 incluya como política la equidad de género (reclutamiento, evaluación del desempeño, relaciones laborales y remuneraciones). Por lo cual, debe elaborarse un plan de acción que contenga acciones, plazos, responsables y resultados esperados.

Deben definirse consecuencias por el no cumplimiento a lo dispuesto en las normativas acerca de género. Este aspecto requiere una revisión minuciosa de cada una de las normativas existentes y el establecimiento de sanciones cuando sean incumplidas.

Desarrollar un plan de comunicación con las máximas autoridades de las instituciones para que entiendan la relevancia de este tema y den el apoyo correspondiente.

Aunque en cada ministerio no puede haber un representante del Ministerio de la Mujer, podría establecerse un área o persona responsable de tratar los temas sobre género a lo interno de cada institución.

Crear sinergias entre los partidos políticos, la sociedad civil y el Ministerio de la Mujer para incentivar la participación de la mujer en todos los ámbitos.