



UNIVERSITAT
POLITÈCNICA
DE VALÈNCIA



UNIVERSITAT POLITÈCNICA DE VALÈNCIA

Dpto. de Proyectos de Ingeniería

Análisis del impacto de proyectos de desarrollo en el
empoderamiento de mujeres de comunidades rurales en
Republica Dominicana

Trabajo Fin de Máster

Máster Universitario en Cooperación Al Desarrollo

AUTOR/A: Lázaro Macián, Natalia

Tutor/a: Fernández-Baldor Martínez, Álvaro

Cotutor/a: Maicas Pérez, Marta

CURSO ACADÉMICO: 2022/2023

DEPARTAMENTO DE PROYECTOS DE INGENIERÍA

**MÁSTER UNIVERSITARIO EN COOPERACIÓN AL DESARROLLO
GESTIÓN DE PROYECTOS Y PROCESOS DE DESARROLLO**

TRABAJO FIN DE MÁSTER

**ANÁLISIS DEL IMPACTO DE PROYECTOS DE
DESARROLLO EN EL EMPODERAMIENTO DE
MUJERES EN COMUNIDADES RURALES DE LA
REPÚBLICA DOMINICANA**

AUTORA:

Natalia Lázaro Macián

TUTOR Y TUTORA:

Álvaro Fernández-Baldor Martínez

Marta Maicas Pérez

Fecha: 09/12/2022

Nº de palabras: 14585

RESUMEN

El presente Trabajo Fin de Máster (TFM) se desarrolla en el marco de las prácticas externas del Máster Universitario de Cooperación al Desarrollo con especialidad de Gestión de Proyectos de la Universitat Politècnica de València (UPV) de España. Estas prácticas son realizadas en el Programa de Pequeños Subsidios (PPS) del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) en la República Dominicana de febrero a julio del año 2022. También son realizadas en la organización local de Guakia Ambiente, ya que las dos entidades trabajan en conjunto. El objetivo de este trabajo es analizar las experiencias exitosas de mujeres con cargos relevantes en proyectos de desarrollo de comunidades rurales de la República Dominicana para ver el impacto que han tenido en su empoderamiento. La base teórica de este trabajo se fundamenta en elementos de las teorías de Género en el Desarrollo y en el empoderamiento de las mujeres. Entre las técnicas utilizadas se destaca la entrevista en base a la teoría del empoderamiento de Naila Kabeer. Se entrevista a 12 mujeres de 5 provincias diferentes que han conseguido estar en posiciones relevantes de gestión y/o dirección dentro de los proyectos para saber cuál es su situación y qué factores han favorecido su empoderamiento. Los resultados demuestran que la involucración en altos cargos en los proyectos de desarrollo favorece su proceso de empoderamiento. Con estos resultados finales se pretende hacer una devolución a la organización de Guakia Ambiente y al PPS para que analicen estos factores que favorecen el empoderamiento de las mujeres y puedan identificar al perfil y facilitar que las mujeres se impliquen y participen en proyectos futuros, desarrollándose personalmente en un puesto de responsabilidad del proyecto de su propia comunidad. De esta manera se pretende mejorar las intervenciones de estas dos organizaciones en relación con el género.

PALABRAS CLAVES

Empoderamiento, mujeres, República Dominicana, proyectos de desarrollo.

ÍNDICE

1.	INTRODUCCIÓN Y JUSTIFICACIÓN.....	5
2.	DESCRIPCIÓN DEL PROCESO DE DESARROLLO.....	6
2.1.	Contexto de la República Dominicana	6
2.2.	Programa de Pequeños Subsidios y Guakia Ambiente	8
3.	ENFOQUE TEÓRICO.....	10
3.1.	Mujeres en el Desarrollo y Género en el Desarrollo	10
3.2.	La estrategia mainstreaming (o transversalidad)	13
3.3.	El empoderamiento de la mujer	14
3.4.	Teoría del empoderamiento de Naila Kabeer.....	16
3.5.	Categorías de análisis	18
4.	METODOLOGÍA	19
5.	ANÁLISIS Y RESULTADOS.....	24
5.1.	La involucración de las mujeres en cargos relevantes en proyectos de desarrollo y su relación con su empoderamiento	25
5.2.	La visión del PPS y Guakia Ambiente respecto al empoderamiento de las mujeres	30
6.	CONCLUSIONES	32
7.	RECOMENDACIONES PARA LA PRÁCTICA.....	33
8.	REFLEXIÓN CRÍTICA.....	36
9.	REFERENCIAS.....	38

ÍNDICE DE FIGURAS Y TABLAS

Figura 1. Mapa de la República Dominicana por provincias.....	8
Figura 2. Año, tema central, estrategias y consecuencias problemas de los enfoques MED y GED.....	12
Figura 3. Teoría del empoderamiento de Naila Kabeer: recursos, agencia y logros.....	18
Tabla 1. Código, edad, cargo y lugar de origen de las mujeres entrevistadas.....	22
Figura 4. Cronograma del TFM.....	24

ANEXOS

Anexo 1: Entrevista semiestructurada

Anexo 2: Encuesta

Anexo 3: Fotografías

ABREVIATURAS

FAO Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura

FMAM Fondo Mundial para el Medioambiente

GED Género en Desarrollo

IDH Índice de Desarrollo Humano

MED Mujeres en Desarrollo

ONGD Organización No Gubernamental para el Desarrollo

ONU Organización de las Naciones Unidas

PNUD Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo

PPS Programa de Pequeños Subsidios

RD República Dominicana

TFM Trabajo Final de Máster

UNOPS Oficina de las Naciones Unidas de Soporte a Proyectos

UPV Universitat Politècnica de València

1. INTRODUCCIÓN Y JUSTIFICACIÓN

El siguiente trabajo surge de las prácticas del Máster en Cooperación al Desarrollo de la Universitat Politècnica de València, que fueron realizadas en la República Dominicana desde febrero a julio de 2022. En estas prácticas, la autora tuvo la oportunidad de conocer a las dos organizaciones que trabajan en conjunto, el Programa de Pequeños subsidios (PPS) del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) y Guakia Ambiente como entidad local. Las salidas a campo en la estancia en la República Dominicana dieron a conocer a la autora diferentes comunidades en las que había mujeres implicadas en los proyectos de desarrollo, teniendo un alto cargo de responsabilidad y siendo líderes de su comunidad. Mediante la observación y diversas reuniones con la entidad, se consideró de gran importancia destacar el empoderamiento que adquirirían las mujeres a través de los proyectos.

El Programa de Pequeños Subsidios (PPS) del PNUD y Guakia Ambiente tienen un trabajo en conjunto centrado en diversas temáticas como ecoturismo, energías alternativas renovables, cambio climático, degradación de la tierra, medios de vida sostenibles, construcción de capacidades, etc. Esto siempre mediante el acompañamiento de comunidades locales en su proceso de desarrollo, basado en la gestión sostenible del ambiente, la generación de bienestar humano y el empoderamiento local (Programa de Pequeños Subsidios de las Naciones Unidas, 2022).

Este Trabajo de Fin de Máster está realizado desde un enfoque cualitativo, en el cual se pretende indagar y evidenciar la importancia de que las mujeres estén involucradas en los procesos de desarrollo de sus comunidades en relación con su empoderamiento personal; como objetivo general, y como objetivos específicos:

OE1: analizar los factores relacionados con el empoderamiento y la experiencia exitosa de las mujeres con cargos relevantes en proyectos de desarrollo de las comunidades rurales seleccionadas.

OE2: comparar la visión de las trabajadoras de las dos organizaciones con los resultados obtenidos de las mujeres entrevistadas en relación con el empoderamiento.

Este TFM resulta de gran interés para demostrar la importancia de que las mujeres estén implicadas en proyectos de desarrollo para su empoderamiento. En acuerdo con las dos entidades, se definió la metodología para que el resultado de este trabajo fuera de utilidad para la mejora de las acciones en relación con su estrategia de género. Por lo tanto, se pretende dar visibilidad a la gran labor de las mujeres entrevistadas a la vez que tiene una parte de registro de su trabajo para posibles acciones futuras de las organizaciones en relación con el género.

2. DESCRIPCIÓN DEL PROCESO DE DESARROLLO

En el presente apartado se realizará una breve contextualización geográfica y socioeconómica de la República Dominicana, una aproximación a la situación de las zonas rurales de este país, una descripción de los índices que resultan de interés para conocer la situación de la mujer dominicana y un mapa para situar a la persona lectora en las provincias visitadas para realizar este trabajo. Seguidamente se describe más en profundidad las dos entidades con las que se trabaja en este TFM, el Programa de Pequeños subsidios y Guakia Ambiente y su estrategia de género.

2.1. Contexto de la República Dominicana

La República Dominicana es un país que ocupa algo más de los dos tercios orientales de la isla de La Española, en el archipiélago de las Antillas Mayores. Limita al norte con el Océano Atlántico (586 km), al sur con el Mar Caribe (545 km), al este con el Canal de la Mona que la separa de Puerto Rico y al oeste con Haití, con una frontera terrestre de 270 km (Oficina de Información Diplomática, 2022). Su capital es Santo Domingo. Tanto por superficie como por población, la República Dominicana es el segundo país mayor del Caribe (después de Cuba). Su extensión territorial es de 48,311 kilómetros cuadrados y están organizados en 31 provincias, 155 municipios y 228 distritos municipales (Portal Oficial del Estado Dominicano, 2022). Según la Oficina Nacional de Estadística de la República Dominicana (ONE) y su último censo realizado en 2010, la población total es de 9,445,281 habitantes, dividido en 4.755.275 hombres y 4.713.222 mujeres (ONE, 2022).

A lo largo de los últimos 25 años, la República Dominicana ha registrado una de las tasas de crecimiento más elevadas de América Latina y el Caribe impulsado principalmente por la construcción, el sector manufacturero y el turismo. La pandemia de COVID-19 frenó esta tendencia y llevó al país a la recesión, sobre todo por el impacto en el sector turístico (FIDA, 2022).

En relación con las zonas rurales de RD, los datos más específicos datan del año 2008, el Informe de Desarrollo Humano cita entre sus principales hallazgos que estas zonas son el espacio donde habitan los más pobres entre los pobres del país (citado en ONE, 2013) y el 41% de las provincias en la República Dominicana tiene más población en sus zonas rurales que en las urbanas. Un número importante de provincias tiene más población en sus comunidades rurales que en las urbanas. Si bien a nivel nacional poco más de 3 personas de cada 10 vive en las zonas rurales, este dato no se corresponde con la realidad de 13 de las 32 provincias en donde la población rural es mayor que la urbana (ONE, 2013). La principal rama de ocupación en la zona rural sigue siendo la agropecuaria (18.26%), seguida por los servicios agrícolas (11.33%) y el trabajo doméstico (6.69%). La población rural es relativamente joven. El 60% es menor de 30 años, el 34.5% de la población es menor de 15 años y el 50.5% se encuentra en un rango de edad entre 10 y 40 años. Solamente el 7.3% de la población supera los 65 años (Del Rosario y Morrobel, 2011).

El Índice de Desarrollo Humano (IDH) es una medida del logro promedio en las dimensiones clave del desarrollo humano (una vida larga y saludable, el acceso al conocimiento y un nivel de vida digno) y se mide a través de la esperanza de vida, la educación e ingresos respectivamente (Informe sobre el Índice de Desarrollo Humano, 2022). En cuanto al IDH, la República Dominicana está ubicada en la posición número 80 del ranking mundial, que incluye 191 países. El país escala 2 posiciones con relación al 2020, situándose en la categoría de Desarrollo Humano Alto, con un valor del IDH de 0.767 (Informe sobre el Desarrollo Humano, 2021-2022). Al analizar cómo se distribuye el desarrollo humano, el país pierde un 19.4% de su bienestar debido a la desigualdad, tal y como lo muestra el IDH ajustado por desigualdad y también pierde 6.3% de su desarrollo por presiones planetarias asociadas a el uso intensivo del capital natural (Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo en la República Dominicana, 2022).

En cuanto a la igualdad de género el país se sitúa en el número 106 del ranking en cuanto al Índice de Desigualdad de Género, mostrando una pérdida de más de un 40% de sus avances debido a la desigualdad entre hombres y mujeres en categorías claves del bienestar como salud, educación y participación en espacios de toma de decisiones (Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo en la República Dominicana, 2022). Este índice refleja las desigualdades basadas en el género en tres dimensiones: salud reproductiva, empoderamiento y actividad económica. Respecto al Índice Global de la Brecha de Género, República Dominicana tiene una brecha de género del 70%. Con ese porcentaje la República Dominicana se sitúa en el puesto 86 del ranking de brecha de género. Este índice analiza la división de los recursos y las oportunidades entre hombres y mujeres en 153 países (Índice Global de la brecha de género en la República Dominicana, 2022). El Índice de Gini, que indica mayor desigualdad cuanto más se acerca a 1, exhibe una reducción, tanto a nivel nacional, como a nivel urbano y rural. El Índice de Gini para el año 2019 era de 0.431 pasando a 0.405 en 2020, lo que representa una reducción de 0.026 para toda la República Dominicana (Boletín de Estadísticas Oficiales de Pobreza Monetaria, 2020).

A continuación, se presenta un mapa de la República Dominicana en el cual se marcan las 5 provincias en las que se ha trabajado: Santiago Rodríguez, La Vega, Azua, San José de Ocoa y Peravia.

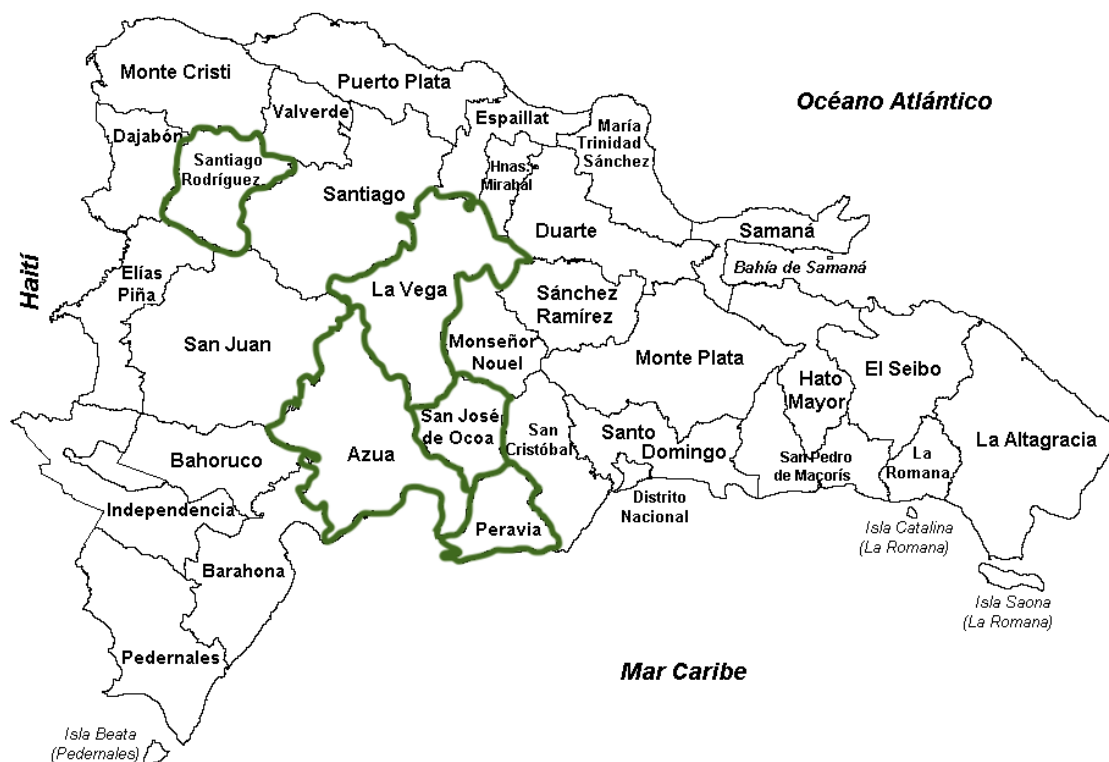


Figura 1. Mapa de la República Dominicana por provincias

Fuente: Geografía política – Mapa por provincias de la República Dominicana

2.2. Programa de Pequeños Subsidios y Guakia Ambiente

El PPS es una de las entidades que trabaja en RD por mejorar la calidad de vida de hombres y mujeres. Es una iniciativa del Fondo para el Medio Ambiente Mundial (FMAM) destinada a apoyar con financiamiento y acompañamiento técnico administrativo, a organizaciones de la sociedad civil en el desarrollo de acciones comunitarias a favor del medio ambiente global y a generar bienestar de la gente a nivel local. El PPS fue establecido como resultado de la Cumbre de la Tierra, celebrada en Río de Janeiro en el año 1992. Es implementado a nivel global por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) en nombre de las agencias implementadoras del FMAM y ejecutado por la Oficina de las Naciones Unidas de Soporte a Proyectos (UNOPS). En la República Dominicana, ha estado presente en el país desde 1994, y ha apoyado más de 500 iniciativas comunitarias para impulsar el desarrollo sostenible e inclusivo en las últimas dos décadas (Programa de Pequeños Subsidios de las Naciones Unidas, 2022).

El enfoque de trabajo del PPS se sustenta en el principio de que los problemas ambientales mundiales pueden ser enfrentados adecuadamente en la medida en que las propias comunidades se involucran en su solución; y que, con pequeñas cantidades de recursos económicos, los grupos locales pueden realizar

actividades que causarán un impacto significativo en el mejoramiento de su calidad de vida y en el medio ambiente (Programa de Pequeños Subsidios de las Naciones Unidas, 2022).

Su visión es ser la iniciativa líder en el acompañamiento de comunidades locales en su proceso de desarrollo, basado en la gestión sostenible del ambiente, la generación de bienestar humano y el empoderamiento local. Su misión es acompañar a organizaciones de la sociedad civil en la implementación de iniciativas locales participativas, que contribuyan a la protección del medio ambiente y la conservación de los recursos naturales de importancia global, generando bienestar a las poblaciones más vulnerables (Programa de Pequeños Subsidios de las Naciones Unidas, 2022).

La otra entidad con la que se ha colaborado, Guakia Ambiente, es una organización dominicana sin fines de lucro que trabaja en todo el territorio de la República Dominicana y la región fronteriza de Haití contribuyendo a mejorar la calidad de vida de la población y promoviendo la sostenibilidad ambiental (Guakia Ambiente, 2022). Esta organización es un espacio de encuentro entre entidades públicas, privadas, académicas y de base, con quienes se comparte la filosofía de intervención fundamentada en el empoderamiento de los grupos locales proponiendo herramientas para el manejo sostenible de su territorio.

Su misión es promover el liderazgo comunitario para que los grupos locales gestionen su propio desarrollo en República Dominicana y Haití y su visión es que la sociedad está constituida por grupos locales empoderados, que se relacionan de manera sinérgica y en condiciones de equidad con los demás actores presentes en el territorio, escogiendo autónomamente las soluciones de desarrollo más apropiadas (Guakia Ambiente, 2022).

El PPS y Guakia Ambiente trabajan en conjunto, por lo tanto, comparten su enfoque de género. Según la información técnica en relación con la estrategia de género facilitada por las organizaciones, estas se rigen por una Política del FMAM sobre igualdad de género aprobada en noviembre de 2017.

La Política marca la mayor ambición del FMAM de garantizar la igualdad de género y promover el empoderamiento de las mujeres en todas sus operaciones. La Política introduce nuevos principios y requisitos para incorporar la perspectiva de género en el diseño, la implementación y la evaluación de los programas y proyectos del FMAM. Marca un cambio distintivo en el enfoque del FMAM para la incorporación de la perspectiva de género: de un enfoque de “no hacer daño” con conciencia de género a un enfoque de “hacer el bien” con perspectiva de género que permitirá al FMAM aprovechar de manera más estratégica las oportunidades para abordar las brechas de género críticas para el logro de beneficios ambientales globales (Gender Implementation Strategy, 2018).

Para lograr sus objetivos de igualdad de género y empoderamiento de la mujer, PPS y Guakia Ambiente utilizan dos enfoques complementarios: primero, incorpora el género a nivel de proyecto, nacional y global, utilizando varios mecanismos para garantizar las necesidades de hombres y mujeres y, en consecuencia, ambos se benefician de los resultados de los proyectos. El segundo enfoque es llevar a cabo programas y proyectos que se dirigen específicamente a las mujeres y las empoderan ofreciéndoles acceso a recursos financieros y técnicos (Gender Implementation Strategy, 2018).

Las actividades para promover el empoderamiento de las mujeres se centran en el desarrollo de capacidades, incluida la capacitación técnica, el aumento del acceso financiero, la propiedad y el control de los recursos naturales y la mejora de los medios de vida. También promueve activamente proyectos liderados por mujeres y la inclusión de mujeres en los equipos de liderazgo de los proyectos y organizaciones. (Gender Implementation Strategy, 2018).

3. ENFOQUE TEÓRICO

Para poder analizar el empoderamiento de las mujeres en proyectos de desarrollo, se realiza primeramente un análisis de cómo han participado las mujeres a lo largo de la historia en los proyectos de desarrollo desde los enfoques de género Mujeres en el Desarrollo (MED) y Género en el Desarrollo (GED) y las estrategias de Transversalidad y Empoderamiento, para poder posteriormente analizar el empoderamiento desde las aportaciones de Naila Kabeer. La entrevista creada para este trabajo se basa en la teoría del empoderamiento de Kabeer y en sus tres dimensiones: recursos, agencia y logros. Estos son los pilares que van a guiar este marco teórico y que se van a explicar a continuación.

3.1. Mujeres en el Desarrollo y Género en el Desarrollo

Dos tendencias han caracterizado los escritos académicos y las prácticas de las organizaciones de desarrollo, que a través de sus programas y proyectos siguen determinados enfoques.

La primera tendencia, conocida como Mujeres en el Desarrollo (MED) (Women in development (WID)), aparece en la década de los setenta; tiene como supuesto principal que las mujeres han estado excluidas del desarrollo, y por tanto han representado un recurso no aprovechado. De esta premisa se derivó la necesidad de integrarlas, con el fin de aprovechar su contribución, la cual es potencialmente importante (León, 1996). En este enfoque, las mujeres son vistas como sujetos productivos, activas contribuyentes al desarrollo económico y, por tanto, merecedoras de mejores oportunidades y recursos productivos como el empleo, ingresos, capacitación laboral, etc (Murguialday, 1999) y haciendo hincapié en que incluirlas en las acciones del desarrollo también favorecerá a su eficacia. Sin embargo, no establecía la necesidad de modificar las estructuras sociales e institucionales existentes en la organización social y no busca equiparar los derechos de la mujer a los del hombre, dentro del contexto del desarrollo económico (Fernández de Castro, 2012).

La segunda tendencia, conocida como Género en el Desarrollo (GED) (Gender and development (GAD)), nace en la década de los noventa; unida a los avances de la teoría feminista, particularmente al desarrollo de los conceptos de género y empoderamiento (León, 1996) y sobre todo tras la Conferencia Mundial de la Mujer de Nairobi de 1985 (...) (página 83) con la que se persigue el desarrollo de las mujeres y los hombres tomando en consideración las relaciones entre ambos sexos y dejando de considerar los problemas de las mujeres como una cuestión aislada para pasar a ser una cuestión de

género (Fernández de Castro, 2012). El enfoque GED nace por la necesidad de entender la real participación de las mujeres en el desarrollo. El énfasis de los análisis y las propuestas deja de estar centrado en “las mujeres” para pasar a estarlo en “las relaciones de género” (Murguialday, 1999) y como estas relaciones perjudican a las mujeres.

Apoyar los procesos de desarrollo de las mujeres significa no únicamente incrementar el número de mujeres representadas o en cargos de elección popular. Significa también, más allá de los números, identificar los caminos en los cuales las mujeres incrementen la efectividad de su participación, y el impacto de las mujeres electas en cargos o posiciones de poder. Y esto implica reconocer y empujar las acciones de las mujeres (FAO, 2018).

El enfoque GED parte de la base de que no puede haber desarrollo si no existe igualdad entre hombres y mujeres, así como de la tesis de que no existen proyectos y programas neutros (Díaz, 2018).

Este enfoque, además de tratar de satisfacer las necesidades de las mujeres partiendo de un análisis de las relaciones de género en los hogares, comunidad e instituciones, cuestiona el modelo de desarrollo dominante con la alternativa de un desarrollo humano sostenible y equitativo (Hernández, 1999, citado en Carvajal, 2003).

En este cambio de percepción, las mujeres son percibidas como agentes activas del cambio, no como un sector pasivo y/o vulnerable de la sociedad, tampoco como un recurso productivo más como las concebía el anterior enfoque MED (Murguialday, 1999). De esta manera, el enfoque GED propone dos estrategias concretas:

- Empoderamiento: busca el acceso de las mujeres al control de recursos materiales (agua, tierra, dinero, trabajo, etc.), intelectuales (conocimiento, información e ideas) y culturales (facilidades para generar, propagar e institucionalizar creencias, valores, actitudes y comportamientos) como condición necesaria para alcanzar autoestima, derechos y poder (Murguialday, 1999). Esta estrategia busca el aumento de las capacidades y la autonomía de las mujeres.
- Transversalización: supone la integración en la corriente principal, es decir, integrar la perspectiva en todas las acciones y procesos políticos, sociales y personales.

En la Imagen 1 podemos observar un breve resumen de los dos enfoques:

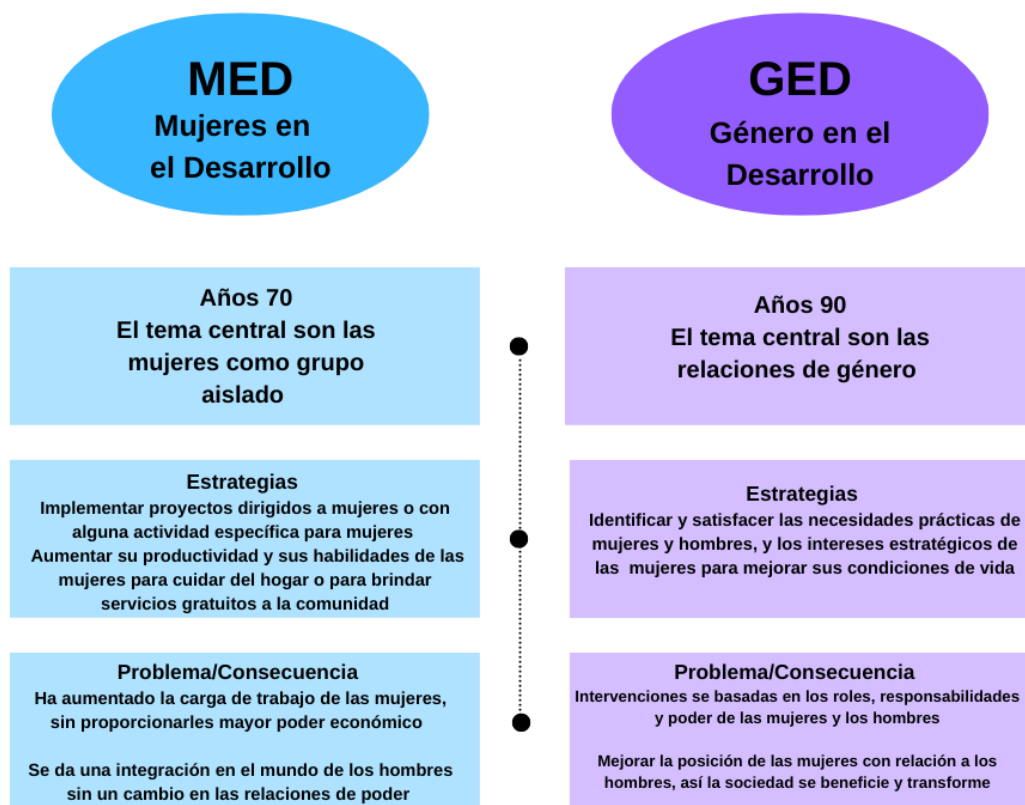


Figura 2. Año, tema central, estrategias y consecuencias problemas de los enfoques MED y GED

Fuente: Elaboración propia a partir de Murguialday (1999)

La diferencia fundamental entre ambos es que mientras el primero pone el énfasis en la autonomía económica de las mujeres como garantía de igualdad, el segundo trata de transformar las relaciones de desigualdad entre mujeres y hombres, trabajando desde una concepción de sistema, con ambos géneros. Esta perspectiva entiende que las relaciones entre géneros sólo se podrán transformar si se transforma el sistema como un todo, no únicamente alguno de sus elementos (Delso, 1999, citado en Carvajal, 2003).

El enfoque GED busca superar algunas limitaciones de los enfoques MED, que todavía reproducen estereotipados roles tradicionales de las mujeres y los hombres, y recargan sus esfuerzos vitales, sin cambiar sus condiciones estratégicas y políticas. Es reconocido por las organizaciones feministas y por la ONU como el enfoque más efectivo para favorecer la igualdad y equidad de género en las acciones de desarrollo (San Miguel, 2008).

Y aunque el enfoque GED es de lo más actualizado en cuestiones teóricas de género que aplican las organizaciones en sus estrategias, no quiere decir que siempre se cumpla en la práctica. Si bien es cierto que ha crecido, y quizá de forma desmesurada, la verbalización del desarrollo con perspectiva de género o Género en Desarrollo, superando concepciones más caducas y conservadoras, también debe señalarse que en la práctica no ha supuesto la implementación de políticas y prácticas transformadoras feministas (Del Río y Dema, 2013). Algunas organizaciones internalizaron más en su totalidad el concepto en la teoría y la práctica; otras lo hicieron solo de nombre, mientras que otras simplemente adoptaron el término “género” sin cambiar su enfoque de MED (Mukhopadhyay et al, 2006).

Para llevar a cabo una cooperación al desarrollo transformadora las organizaciones deben tener un claro posicionamiento acerca de las desigualdades de género y sus causas y para ellos es indispensable trabajar desde una perspectiva feminista y considerar necesario el empoderamiento, como un paso previo a la implementación de una acción política transformadora (Del Río y Dema, 2013).

3.2. La estrategia mainstreaming (o transversalidad)

La estrategia mainstreaming (o transversalidad) consiste en incorporar transversalmente los temas relativos a la situación de las mujeres en todos los programas y proyectos, difundiendo a través de todos los niveles e instancias de la institución la responsabilidad de llevar adelante las estrategias para incorporar a las mujeres al desarrollo (Murguialday, 1999).

El principio es asumido por la Plataforma para la Acción de la Cuarta Conferencia Mundial sobre Mujeres de las Naciones Unidas celebrado en Beijing en 1995; en la cual se reconoce la existencia de sistemas de género que conducen a situaciones de desigualdad y discriminación de la mujer y a través de los cuales se han ido creando roles y estereotipos de género configurados como construcciones sociales a lo largo de la historia de las sociedades (Fernández de Castro, 2012).

Así, la transversalidad o mainstreaming de género supone la incorporación de la problemática de género en los análisis, formulación y seguimiento de las políticas, programas y proyectos con el fin de asegurar que las mujeres y los hombres alcancen una igualdad real. También incorpora el proceso que evalúa las implicaciones para las mujeres y los hombres en cualquier acción planificada, incluyendo la legislación, las políticas y los programas en cualquier área y a cualquier nivel, con el objetivo final de alcanzar la igualdad de género (4ª Conferencia Mundial de la Mujer, Beijing-Pekín, 1995).

Todos los proyectos, incluso los de naturaleza técnica, tienen una dimensión de género porque siempre están dirigidos a los hombres, a las mujeres o a ambos. Esto implica que, independientemente de si se trata de un proyecto con mujeres o con hombres, siempre impactará sobre el otro género; ningún proyecto pueda reclamar neutralidad de género (OXFAM, 1994, citado de Murguialday, 1999).

Sus características, según Díaz (2018) son las siguientes:

- Incorporación de la perspectiva de género para analizar las situaciones y las consecuencias de las actuaciones.
- Proceso de aplicación y desarrollo de actuaciones para corregir las situaciones de desigualdad existentes en el contexto.
- Estrategia que aplica herramientas sensibles al género para actuar en un contexto determinado.
- Participación directa de mujeres y hombres, a quienes afecta el programa y/o actuaciones, como agentes de cambio.

A pesar de la teoría, la transversalización de género en las Organizaciones no Gubernamentales para el Desarrollo (ONGD) está lejos de ser una realidad, constatándose la brecha entre discursos y prácticas (Pajares, 2017). Según Navarro (2007), una de las carencias del mainstreaming es la escasa apropiación por parte del personal de las organizaciones de sus objetivos y, asociado con ello, su limitado éxito en conseguir ser transversal a todo el quehacer de las organizaciones.

La integración no se trata solo de institucionalizar las cuestiones de género en las políticas y los programas, sino que también requiere abordar las cuestiones de género dentro de las propias organizaciones (Mukhopadhyay et al, 2006). El problema reside en que, si bien el enfoque de mainstreaming quería resultar integrador, superando la arbitrariedad de las actuaciones esporádicas, lo que ha acabado siendo es integracionista (Navarro, 2007). El elemento fundamental es que la equidad de género forme parte de la concepción ideológica de las organizaciones y sea uno de los principios rectores de su funcionamiento (Del Río y Dema, 2013).

En general, el nivel de prioridad del género es aún bajo, ajeno a las declaraciones formales que, en muchos casos, parecen derivar de intereses estratégicos de otra índole, no relacionados con un objetivo transformador y en esta falta de prioridad se revela en la percepción mayoritaria de que el género es aún un “extra” y en la ausencia de mecanismos de rendición de cuentas (Pajares, 2018).

3.3. El empoderamiento de la mujer

El empoderamiento de la mujer es un término acuñado en la cuarta Conferencia Mundial de las Mujeres en Beijing (Pekín), el año 1995. La Declaración de Pekín (párrafo 13) presentó el término como una estrategia clave del desarrollo: “[...] el empoderamiento de las mujeres y su plena participación en condiciones de igualdad en todas las esferas de la sociedad, incluida la participación en los procesos de toma de decisión y el acceso al poder, son fundamentales para alcanzar la igualdad, el desarrollo y la paz” (ONU, 1995, citado en Becerra et al, 2017).

Asimismo, el empoderamiento se articula con el enfoque del desarrollo humano de Sen, en la medida en que persigue la ampliación de las libertades, oportunidades y elecciones de las mujeres como elemento central del concepto de desarrollo humano (López, 2006, citado en Castiblanco, 2020). Es así como el empoderamiento se convirtió en las principales estrategias del enfoque GED.

En la actualidad, se reconocen las dificultades para medir los cambios provocados por las dinámicas de empoderamiento. Algunas investigadoras consideran que lo valioso del concepto es precisamente su ambigüedad (Kabeer, 1999), otras muchas han logrado “retener el dominio sobre su definición” y dotarlo de significados coherentes con las aspiraciones de quienes lo pusieron en circulación (Murguialday, 2006).

Según la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura, ONUAA, o más conocida como FAO en 2018, el término empoderamiento de las mujeres se refiere al aumento de la participación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones y acceso al poder, la recuperación de la propia dignidad de las mujeres como personas y una estrategia para lograr una sociedad más igualitaria. Es un proceso en el que las mujeres aumentan su poder para acceder al uso y control de los recursos y ganen influencia, toman conciencia de sus derechos, con el fin de participar en la toma de decisiones y estar en condiciones de influir en ellas.

Según Díaz (2018), el concepto de empoderamiento es el proceso mediante el cual las mujeres, individual y colectivamente, toman conciencia sobre la discriminación de género y ganan capacidad para participar y decidir en mayor medida sobre sus posibilidades y las de sus comunidades.

Este empoderamiento determina que las mujeres estén en procesos de toma de decisiones y términos de poder en un proceso individual y colectivo con el objetivo de lograr participar en igualdad de oportunidades en diferentes campos (Castillo et al, 2020). Algunas autoras han destacado la fuerte conexión entre empoderamiento y redistribución del poder, por ejemplo, Johnson (1994) considera que aunque las mujeres pueden empoderarse a sí mismas al obtener algún control sobre los diferentes aspectos de su diario vivir, el empoderamiento también sugiere la necesidad de obtener algún control sobre las estructuras de poder, o de cambiarlas (en Murguialday, 2006).

El empoderamiento es un proceso de adquisición de poder, el cual está vinculado a la participación y al desarrollo de liderazgo. Estos dos elementos son fundamentales para entender el empoderamiento de las mujeres de comunidades rurales. El liderazgo y participación comunitaria aparece como un elemento fundamental en los procesos de empoderamiento de las mujeres, en la medida que es una vía para poder incidir en los espacios donde se toman las decisiones y poder ratificar que son también parte de esa comunidad y sus aportaciones deben de ser tenidas en cuenta (Escobar, 2019).

Las mujeres líderes pueden ser motor para la construcción de agendas de género en los espacios microsociales y contribuir a los movimientos de mujeres por sus derechos desde una perspectiva de género (FAO, 2018). El concepto de empoderamiento está ligado al concepto de liderazgo, ya que la persona que es líder tiene que estar empoderada para ejercer su puesto de responsabilidad dentro de una comunidad (Erazo et al., 2014). El liderazgo tiene una contraparte que es el desarrollo del poder de las mujeres, del poder de transformar sus propias vidas y de incidir en transformar las comunidades para lograr un mayor desarrollo e inclusión de las mujeres en la vida pública y privada (FAO, 2018).

En el caso de las mujeres rurales, su capacidad de empoderamiento depende, además, de factores como el acceso a la propiedad sobre la tierra, al empleo y a las actividades generadoras de ingresos, a

las infraestructuras, educación, sanidad, servicios financieros y mercados; así como a tener oportunidades para participar en la vida política (Naciones Unidas, 2005; citado en Buendía-Martínez y Carrasco, 2013)). El empoderamiento pone énfasis en sus fortalezas, promoviendo una nueva imagen de ellas como ciudadanas con derechos y opciones, por sobre la imagen tradicional que ha marcado a la intervención social, como necesitadas, vulnerables o carentes (Erazo et al., 2014).

Existen diferentes definiciones, visiones y formas de operacionalizar el empoderamiento y este trabajo se decanta por la teoría de Naila Kabeer.

3.4. Teoría del empoderamiento de Naila Kabeer

Naila Kabeer (1999), define el empoderamiento como “el proceso por el cual aquellas personas a quienes se les ha negado la capacidad de tomar decisiones de vida estratégicas adquieren dicha capacidad”. El empoderamiento refiere un concepto central: el poder, que puede pensarse como la “habilidad de hacer elecciones”, por lo tanto, el desempoderamiento es la negación de la elección (Kabeer, 1999). Sin embargo, este proceso no se da en la nada, sino en el contexto de sociedades y culturas, las cuales implican estructuras, relaciones sociales, valores, reglas y normas acerca de la manera en que puede manifestarse la elección (Fritz, 2003).

El marco seminal de Kabeer (1999) también provee una intuición práctica para la medición del empoderamiento, la cual incluye tres dimensiones interrelacionadas:

- Recursos: obtener acceso a recursos materiales, humanos y sociales que mejoran la capacidad de las personas para ejercer elección; incluyendo conocimiento, actitudes y preferencias. Éstos son adquiridos a través de una multiplicidad de relaciones sociales que se llevan a cabo en varias instituciones, tales como la familia, el mercado, la comunidad, la iglesia, etc (Covarrubias, 2018). Los recursos materiales hacen referencia a aspectos más económicos, los recursos sociales son las relaciones sociales en sí y los recursos humanos son el conocimiento y la información a los que pueden accederse a través de la educación y la capacitación (Fritz, 2003).
- Agencia (también denominada “acción”): incrementar la participación, voz y negociación en la toma de decisiones sobre elecciones de vida estratégicas. La agencia, es la actividad observable en el ejercicio de la elección –toma de decisiones, protesta y negociación– así como el significado, la motivación y el propósito que los individuos imprimen a sus actividades, a su sentido de intervención; y todo esto, a su vez, está íntimamente ligado a la forma en que los perciben quienes los rodean, y su sociedad (Kabeer, 2006). Es la capacidad de las personas para actuar en función de aquello que representa sus creencias y valores; es decir, la capacidad de los individuos para jugar estratégicamente en su contexto (Gutiérrez-Escobar, 2020).
- Logros: Los recursos y la agencia de una persona determinan sus capacidades, esto es, el potencial que tiene una persona de vivir la vida que quiere, de alcanzar múltiples formas de funcionalidades, es decir, de “ser y hacer.” Los logros se refieren a estas múltiples formas de

'ser y hacer' que una persona ha alcanzado (Covarrubias, 2018). Los logros son el resultado de su esfuerzo (Kabeer, 2006). Se incluye: salud, educación, oportunidad de tener ingresos, derechos y participación política, entre otros.

La acción, sin embargo, no se ejerce en abstracto, sino a través de la movilización de recursos. Los recursos son los medios del poder. Los recursos y la acción (agencia) constituyen las capacidades de la gente. Los logros son el resultado de sus esfuerzos y deben ser examinados en términos de la acción ejercida y de sus consecuencias; como, por ejemplo, tomar un trabajo remunerado (Kabeer, 2006).

En estas dimensiones, se evidencia que el empoderamiento es un proceso, un medio que fortalece la posibilidad de las personas para tomar decisiones trascendentales y tener el control en sus vidas. Al ser el empoderamiento un proceso, no debe ser entendido como algo que se alcanza, un resultado final, ni tampoco como algo que se adquiere para siempre, es más bien un ejercicio constante, individual o colectivo, que tiene lugar dentro de las cambiantes relaciones sociales (Gutiérrez Escobar, 2020).

En el análisis del empoderamiento se ha privilegiado el modelo de Naila Kabeer frente a otras conceptualizaciones, ya que resulta interesante, según Fritz (2003) por las siguientes razones:

- Es un modelo teórico integrador de los diferentes planteamientos acumulados respecto del empoderamiento.
- Considera distintas dimensiones interconectadas, como lo son los recursos, la agencia y los logros.
- Define el poder como propiedad de las estructuras, de modo que se manifiesta a través de ellas, de las reglas y normas que pautan cursos de acción y simbolización, y no solo a través de las capacidades de los individuos. Así, destaca la idea de que las desigualdades de poder individuales tienen raíces estructurales (Kabeer, 1999).
- Concibe los procesos de cambio involucrados en el empoderamiento de manera procesual.

La imagen 2 pretende clarificar los conceptos y poder entender mejor los recursos, la agencia y los logros:



Figura 3. Teoría del empoderamiento de Naila Kabeer: recursos, agencia y logros

Fuente: Elaboración propia

Para facilitar la comprensión de los términos, según Kabeer (1999) los recursos apuntan a las condiciones para hacer posible el empoderamiento, la agencia refiere al proceso mismo, y los logros los resultados de éste. Cada una de estas dimensiones es elemento del mismo proceso. De manera que, si se quiere dar cuenta de él, hay que hacer referencia y analizarlos interdependientemente por las mutuas implicancias que tienen unos con otros (Fritz, 2003).

3.5. Categorías de análisis

Se ha hecho un recorrido por los dos principales Enfoques de Género y las estrategias de Transversalidad y Empoderamiento para llegar finalmente a la parte de la teoría de Naila Kabeer, la cual va a guiar principalmente este trabajo. La entrevista creada para medir el empoderamiento se divide

según las tres dimensiones interrelacionadas según la autora, que son los recursos, la agencia y los logros.

En relación con los recursos, se ha preguntado a las entrevistadas por su relación con su entorno, por su mejora en la calidad de vida y su realización personal en relación con el proyecto. Según Kabeer (1999), los recursos en este sentido más amplio de la palabra se adquieren a través de una multiplicidad de relaciones sociales llevadas a cabo en los diversos dominios institucionales que componen una sociedad (como la familia, el mercado, la comunidad). Por lo tanto, en este apartado se ha centrado en conocer sus círculos sociales y el apoyo de su entorno.

Respecto a la agencia, se ha decidido indagar en la parte de la manera de accionar de las mujeres, si las entrevistadas se sienten más escuchadas en su casa y en la comunidad a raíz de involucrarse en el proyecto, si se sienten reconocidas por su trabajo y con capacidad de influir y en cómo se organizan en la toma de decisiones en los proyectos. Asumirse capaces de modificar su entorno, conlleva para las mujeres una forma de desarrollo a nivel personal y colectivo, donde se conjuga el discurso a través de la palabra y la acción mediante la puesta en práctica de los nuevos recursos – información y conocimientos – adquiridos (Olivares, 2019). Que las mujeres reconozcan la importancia de su accionar y su implicación con la comunidad también es relevante. Según Olivares (2019), “el poder que brinda el reconocimiento y la influencia en el ejercicio de liderazgo sirve a las mujeres para convertirse en actoras de sus propias vidas, con capacidad de construirse como sujetos sociales en la búsqueda y construcción de la libertad para sí mismas y en la colectividad de la organización comunitaria” (página 82). También se ha preguntado por limitación que supone tener responsabilidades familiares. La FAO (2018) afirma que el trabajo de cuidados al interior de los hogares se les asigna a las mujeres, provocando una sobrecarga de trabajo ya que no es pagado y a algunas les impide incorporarse a un trabajo remunerado.

Y finalmente, para medir los logros, esta parte de la entrevista se ha centrado en la educación y en la generación de ingresos propios. Se ha preguntado a las mujeres cuales han sido sus estudios previos, si han seguido formándose al involucrarse en el proyecto, si tienen alguna fuente de ingresos y si participan en otras organizaciones (asociaciones, grupos políticos, etc). Generar ingresos propios provee de autonomía económica a la mujer, y “la capacidad para obtener ingresos, tener derechos de propiedad o saber leer y escribir, contribuyen positivamente a reforzar la voz y la agencia de las mujeres a través de su independencia y del aumento de su poder” (Sen 1999, citado en Murguialday, 2006).

4. METODOLOGÍA

Este Trabajo Fin de Máster (TFM) es un trabajo profesional, un análisis crítico de una intervención de desarrollo desde un enfoque cualitativo. Su objetivo es realizar una contribución relevante a la práctica del desarrollo, especialmente de las organizaciones y colectivos implicados en la intervención analizada (Dossier TFM, 2021).

Los estudios interpretativos son un campo de indagación interesado por explicar, describir, comprender, caracterizar e interpretar los fenómenos sociales y los significados individuales en la profundidad y complejidad que los caracteriza. También considera los contextos naturales donde se desarrollan y bajo la perspectiva de los intereses, la idiosincrasia y las motivaciones particulares de cada uno de los agentes intervinientes (Gutiérrez et al, 2002). El paradigma de investigación por lo tanto es constructivista-interpretativista, ya que el tipo de estudio busca comprender o reconstruir un fenómeno, a partir de significados y experiencias de las personas (Belda-Miquel, 2017, basado en Lincoln et al. 2000, citado en Boni, 2021). Las mujeres entrevistadas son el centro de este trabajo, ya que en su experiencia en relación con los proyectos de desarrollo basamos los resultados de la investigación. El foco de este paradigma consiste en comprender o reconstruir un fenómeno, a partir de los significados y experiencias de las personas, desvelar los significados e interpretaciones que la gente da a un fenómeno (Belda-Miquel, 2017 basado en Lincoln et al. 2000, citado en Boni, 2021).

La forma de estudio es un estudio de caso, ya que se realiza un análisis de un fenómeno o problema social en profundidad, en este caso el empoderamiento femenino en las mujeres de comunidades rurales en relación con los proyectos de desarrollo que implementa las dos entidades. En este trabajo se pretende explicar la relación entre la implicación de las mujeres en proyectos de desarrollo y su empoderamiento. Presta especial atención al contexto y utiliza técnicas como la entrevista, documentación, observación, etc (adaptado de Mikkelsen, 2005, citado en Boni, 2021).

La estrategia general es hipotético-deductiva, ya que se parte de unos conceptos muy claros (Boni, 2021). Se ha realizado un diseño previo cerrado, con los enfoques de género, la estrategia de transversalidad y empoderamiento y la teoría de Naila Kabeer. A partir de los elementos centrales del marco teórico, se ha creado una entrevista para las mujeres que participan en la investigación y una encuesta para tres trabajadores con conocimientos relevantes de las dos entidades para comprender mejor el contexto desde el que parte la organización respecto al género, pero principalmente para conocer su visión del empoderamiento de las mujeres de sus proyectos. Indagar en los procesos de empoderamiento, liderazgo y participación comunitaria desde un enfoque cualitativo, permite interpretar las vivencias de sus propias realidades a través las voces de las propias mujeres; de ahí la importancia de desentrañar los significados en los contextos específicos de los sujetos (Shütz, 1974, citado en Escobar, 2019). A continuación, se describen las técnicas de corte cualitativo que se han utilizado:

- Observación: En las primeras salidas a campo donde se visitaron diversas comunidades, entre ellas algunas elegidas para este TFM, se aprovechó para poder observar y analizar los comportamientos y las dinámicas de las personas participantes de diferentes proyectos. La observación facilitó la elección de las comunidades y crear una cercanía previa con alguna de las mujeres entrevistadas.
- Reuniones con las organizaciones: en todo el proceso se realizaron reuniones de seguimiento con diversas personas que forman parte del personal de las organizaciones para poder efectuar el trabajo de manera óptima.

- Documentación: El primer paso para realizar este TFM fue hacer una revisión bibliográfica. Primeramente, se recopiló información acerca de la República Dominicana, como su contexto geográfico y socioeconómico, las zonas rurales del país e índices de interés en relación con el género para poner en contexto de la situación actual. También una breve descripción de las dos entidades con las que se ha trabajado, el PPS de las Naciones Unidas y la entidad local Guakia Ambiente. Para conseguir información de cómo abordan las organizaciones la temática del género, se consultó la Estrategia Nacional para fortalecer el enfoque de género y otros documentos de interés relacionados.
- Revisión de literatura: Aunque la parte más exhaustiva de esta parte fue el estudio de materiales de carácter teórico, se investigó acerca de los enfoques MED y GED, la estrategia de mainstreaming (o transversalidad) y el empoderamiento de las mujeres. Con este estudio se realizó el marco teórico y también ha servido para ser la base teórica en la que está fundada la entrevista de elaboración propia.
- Cuestionario: Se eligieron a tres personas de la entidad para rellenar un breve cuestionario en el que respondían a preguntas relacionadas con su experiencia en la organización y como se integraba la perspectiva de género en sus acciones. Este cuestionario fue elaborado por la alumna. El proceso de selección fue principalmente a criterio de la organización, eligiendo a las personas que más experiencia tenían en género y que consideraban que más podían aportar a este trabajo. Las personas elegidas fueron: el encargado de construcción de capacidades y fortalecimiento organizacional; la directora ejecutiva de Guakia Ambiente y la encargada de género. Este cuestionario se encuentra en el Anexo 2.
- Entrevistas semiestructuradas: La entrevista es un instrumento de recogida de información muy utilizado en las investigaciones cualitativas. Es una conversación provocada por el entrevistador, con sujetos elegidos (Boni, 2021). En este caso, las entrevistas son individuales y se realizan un total de doce. La entrevista ha sido creada por la alumna, con la ayuda de las entidades y el apoyo del tutor y la tutora de este TFM. Fueron entrevistadas doce mujeres de nueve comunidades de diferentes provincias de la República Dominicana. La duración de las entrevistas fue aproximadamente de media hora (34 minutos de media por entrevista).

La entrevista se divide en cinco partes. Una primera parte en la que se recopilan datos de la persona y su comunidad, una segunda parte en la que se averigua como accede la persona entrevistada al puesto en el proyecto de desarrollo, una tercera parte en la que se centra en características personales relacionadas con su personalidad y las mujeres de su entorno, una cuarta parte (más densa y la más fundada en la teoría, especialmente en la sección de Naila Kabeer) en la que se pretende averiguar cuáles son los recursos, la agencia y los logros de la persona entrevistada y, por último, una quinta parte en la que la entrevista se centra en la relación entre la mujer y las dos organizaciones. Se realiza una pregunta final por si la entrevistada quiere destacar o añadir algo que no haya podido comentar previamente. La entrevista se encuentra en el Anexo 1.

Las mujeres elegidas a entrevistar fueron seleccionadas por la entidad, con el objetivo de abarcar el máximo de entrevistadas posibles. El perfil de mujer entrevistada tenía que cumplir un requisito básico: formar parte de la dirección de un proyecto de desarrollo ya finalizado de las dos organizaciones. Aunque hubo otros factores que determinaron también la muestra como la disponibilidad de la entrevistada y su consentimiento (en el cual todas fue que sí que querían participar). El contacto con las entrevistadas fue por vía telefónica o vía WhatsApp (en caso de que no hubiera respuesta por llamada); siendo en ocasiones un poco difícil su localización, ya que en algunas zonas de sus comunidades no había cobertura. En la tabla 1, se presenta una codificación e las mujeres entrevistadas, señalando su cargo y tipo de proyecto, comunidad, municipio y provincia:

ENTREVISTADA	EDAD	CARGO Y PROYECTO	COMUNIDAD	MUNICIPIO	PROVINCIA
ME1	34	Secretaria y contable en proyecto hidroeléctrico	El Vallecito	San Ignacio de Sabaneta	Santiago Rodríguez
ME2	72	Presidenta y coordinadora en proyecto hidroeléctrico	El Vallecito	San Ignacio de Sabaneta	Santiago Rodríguez
ME3	50	Presidenta en la Federación de Campesinos FECAO y responsable en proyecto hidroeléctrico	El Vallecito	San Ignacio de Sabaneta	Santiago Rodríguez
ME4	59	Miembro fundador de la cooperativa agroecológica, ahora en consejo de vigilancia	El Aguacate	San Ignacio de Sabaneta	Santiago Rodríguez
ME5	50	Tesorera en proyecto hidroeléctrico	El Palero	San Ignacio de Sabaneta	Santiago Rodríguez
ME6	56	Tesorera en proyecto hidroeléctrico y supervisora del proyecto ecoturístico	Angostura	Jarabacoa	La Vega
ME7	40	Tesorera en proyecto hidroeléctrico	Mata de Café	Jarabacoa	La Vega
ME8	47	Gerente y administradora general en proyecto ecoturístico	Los Calabazos	Jarabacoa	La Vega
ME9	72	Presidenta en la asociación de caficultores y encargada en proyecto de apicultura	Mahoma Abajo	Rancho Arriba	San José de Ocoa
ME10	66	Miembro del comité de vigilancia y mantenimiento proyecto hidroeléctrico	El Higuito	San José de Ocoa	San José de Ocoa
ME11	52	Coordinadora en proyecto hidroeléctrico	Los naranjales	Baní	Peravia
ME12	63	Tesorera en proyecto REDOTUR (ecoturismo)	Los quemaos	Las Charcas	Azua

Tabla 1. Código, edad, cargo y lugar de origen de las mujeres entrevistadas

Fuente: elaboración propia

Para la codificación de las entrevistas, se ha descrito a cada mujer entrevistada como ME, añadiéndole un número para diferenciarlas, como se puede apreciar en la tabla anterior. Y el cuestionario se han codificado como “personal cuestionario” PC y su número correspondiente. Siendo el encargado de construcción de capacidades y fortalecimiento organizacional PC1; la directora ejecutiva de Guakia Ambiente PC2 y la encargada de género PC3.

Las entrevistas se hicieron en las comunidades de cada una de las entrevistadas, por lo que la alumna viajó por diferentes partes del país con un técnico de la organización para su realización. Las entrevistas se hicieron en la propia comunidad de la entrevistada para favorecer su comodidad, ya que la entrevista de la mayoría de ellas se ejecutó en su casa, y en el caso de no poder hacerse en su hogar, en espacios donde ellas se sentían a gusto, como espacios de reunión de la comunidad.

Las salidas se realizaron en junio de 2022 y se dividieron en dos partes: una salida se hizo el 1 y el 2 de junio y la segunda salida el 10 de junio. El 1 de junio se hicieron las entrevistas en la provincia de Santiago Rodríguez, el 2 de junio en La Vega y el 10 de junio en Peravia, Azua y San José de Ocoa.

Por consejo de una profesional y compañera del sector, se consideró de real importancia dar un diploma de reconocimiento a las mujeres que participaron en este trabajo, ya que se ha cavilado que es relevante hacer sentir a las entrevistadas partícipes del proceso, valorando su esfuerzo y su tiempo. En el Anexo 3 encontraremos fotos de la alumna con cada una de las entrevistadas.

Para finalizar este apartado, se incluye una imagen con el cronograma donde se especifican las fechas de cada etapa de este TFM:

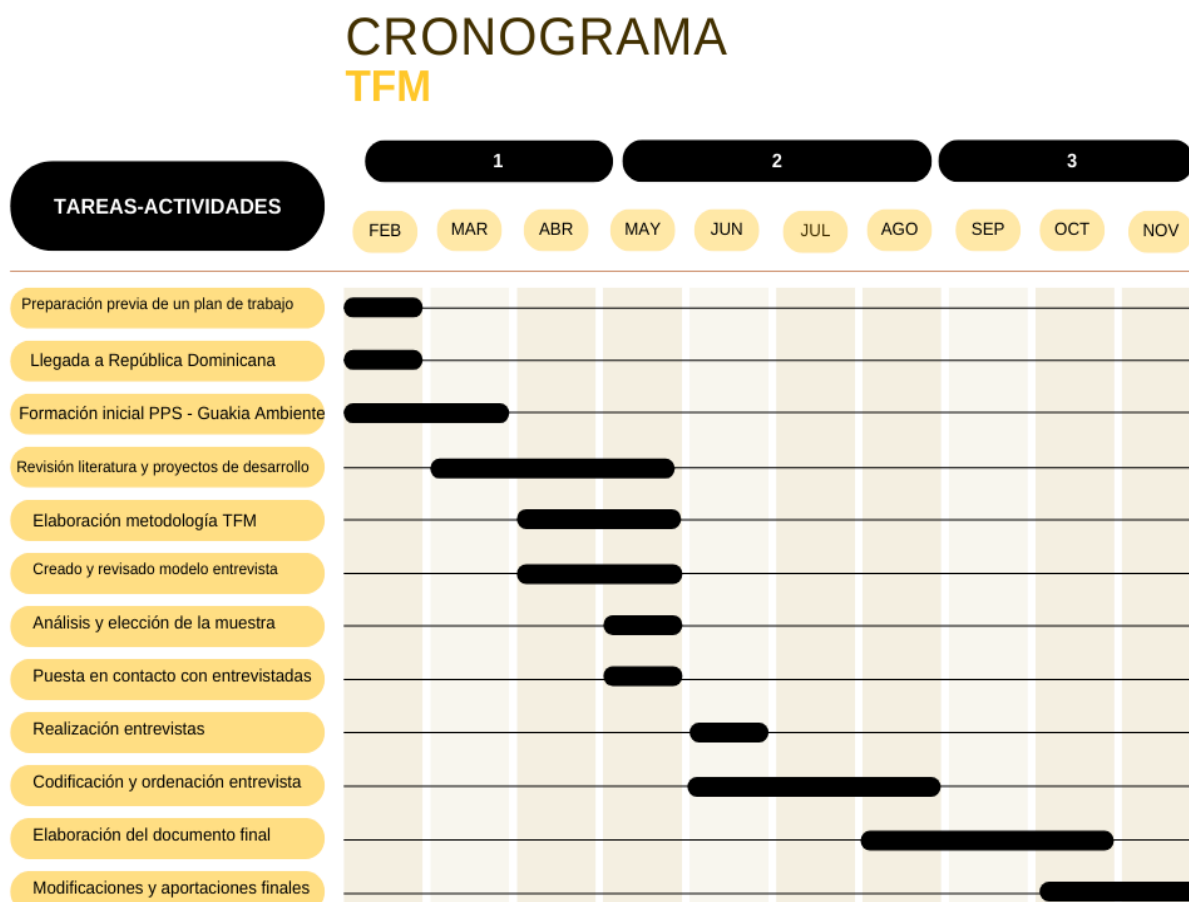


Figura 4. Cronograma del TFM

Fuente: Elaboración propia

5. ANÁLISIS Y RESULTADOS

Para mostrar el análisis y los resultados de este trabajo, se ha dividido en dos categorías este apartado. Dichas categorías están planteadas en relación con los objetivos específicos en los que se basa este TFM los cuales están centrados en analizar la experiencia de las mujeres en los proyectos en relación al empoderamiento mediante la entrevista y en una comparación de estas respuestas con la visión de las trabajadoras.

5.1. La involucración de las mujeres en cargos relevantes en proyectos de desarrollo y su relación con su empoderamiento

En esta parte, centramos nuestra atención en la intuición práctica para la medición del empoderamiento de Naila Kabeer, que se divide en tres dimensiones, en las cuales se subdivide este apartado (recursos, agencia y logros).

Recursos

En relación con los recursos, se ha preguntado a las entrevistadas por su relación con su entorno, por su mejora en la calidad de vida y su realización personal en relación al proyecto. Cuando se les preguntaba si desde que habían conseguido el cargo en el proyecto se sentían mejor, más felices y realizadas, las respuestas siempre eran afirmativas *“le doy gracias a Dios, yo misma no me siento mal. Una ha conseguido mucha experiencia, más de la que habíamos, pero muchísima (...), hemos conseguido muchas cosas buenas (ME2) y “sí, claro, claro. Si porque yo he luchado mucho. Y yo me siento, ¿tú sabes? Me siento feliz apoyando. (...) Me siento orgullosa” (ME8).*

Las entrevistadas también describían que sus habilidades sociales habían mejorado, ya que en los cargos que ocupan tienen que estar en contacto con muchas personas. Habían aprendido a hablar en público y perder la vergüenza de relacionarse con otras personas. Esto evidencia un aumento en la confianza en sí mismas y en sus capacidades para afrontar diversas situaciones: *“Si, estoy contenta porque antes yo no podía sentarme así, a expresarme, hablar con una persona porque tenía un poquito de temor. Ya después que yo me socializado con tanta persona, que he ido a muchas reuniones, pues yo me puedo parar, no le voy a decir que me voy a parar, voy a ser la mejor hablando, me dan muy poquito de nervios, pero ya yo eso lo domino. (...) Si si, he aprendido mucho, mucho. He aprendido así a socializarme con las personas” (ME7), “Y uno aprende uno va relacionándose siempre con gente, uno siempre va aprendiendo cosas buenas” (ME3).*

En relación con el apoyo recibido por parte de la familia, se demuestra que el entorno familiar es muy importante para las entrevistadas. Suelen tener una buena relación con los miembros de la familia, apoyándola en lo que necesite respecto al proyecto. En muchos casos, toda la familia está involucrada en mayor o en menor medida en los proyectos: *“Claro, la familia de nosotros, gracias a Dios en esto ha sido muy colaboradora”, “cuando yo no he podido ir, hay alguien dispuesto que va” (M12) y “si, mis hijos y nuestros hermanos, incluso se han involucrado” (ME4).*

La figura del esposo suele ser descrita como un compañero con el que hacen buen equipo y trabajan en conjunto, describiéndolo como una figura que no se opone al trabajo y a la libertad de ella: *“Está bien, no me impide tampoco de que yo si tengo que salir, salga, si tengo que irme para una reunión, si tengo que ir al proyecto. Sí, yo tengo que ir al proyecto yo le dejo al niño y lo cuida, sabe, que no me ha impedido eso. Yo me puedo ir, pero donde yo quiero y yo me siento como si fuera libre, yo puedo hacer cualquier cosa” (ME6).* Las parejas de las mujeres entrevistadas asumen roles de cuidados del hogar o

en relación con la crianza si ellas lo piden por tener que hacer alguna tarea relacionada con el proyecto, o ellas mismas han ido adquiriendo dinámicas en las cuales ceden a sus maridos tareas que antes solo les correspondían a ellas: *“O sea, yo antes creía que si yo no le hacía desayuno a X (su esposo) yo no podía ir a una reunión. No, yo sí tengo que dejarlo puesto, lo pongo y me voy. Y claro. Y eso me ha ayudado mucho, mucho, mucho”* (ME4). De esta manera se demuestra que han roto algunas dinámicas heteropatriarcales, en las que la mujer siempre está encargada de esas faenas.

Respecto a la relación con el resto de las personas de la comunidad, todas las mujeres reconocen que la comunidad siempre ha apoyado su trabajo y su esfuerzo en los proyectos de desarrollo: *“el apoyo de la comunidad sí que es muy importante también, ellos me apoyan mucho”* (ME10), *“sí, siempre nos hemos apoyado aquí entre todos, siempre”* (ME11). Las mujeres entrevistadas reconocen la importancia del trabajo en equipo y la unión de las personas de la comunidad para conseguir objetivos comunes: *“Sí, sí, porque sí. Si no hay apoyo de la Comunidad, no hay na’, porque una sola persona que le guste hacer por la Comunidad, pero si la Comunidad no responden, no hay nada”* (ME9).

Es fundamental tener un círculo social amplio en diferentes ámbitos para aumentar los recursos. Las mujeres entrevistadas afirman tener más amistades y más contactos: *“Una tiene más amistades que valen la pena”* (ME2), *“hemos hecho una vida social bastante maravillosa”* (ME4).

El PPS y Guakia Ambiente crean vínculos entre comunidades para la mejora de los proyectos y para la creación de vínculos entre las personas participantes. Esto permite a las entrevistadas viajar a otras comunidades y conocer otros proyectos de desarrollo, a su vez que van de visita a su comunidad. Gracias a los proyectos han ido conociendo a otras personas y a otras comunidades con proyectos de desarrollo similares a los suyos: *“Claro que sí. De alrededor y fuera también porque hemos participado en actividades, que hemos ido a Blanco, a Bonaó”* (comunidades en las que hay proyectos similares) (ME1), *“ay, sí, porque a través de estos proyectos hemos ido a socializar y a compartir con otras comunidades, a conocerle sus experiencias, como ellos se han desarrollado, las cosas que han hecho para lograr sus propósitos, hemos ido a muchas partes”* (ME11).

Agencia

En la parte de agencia, se les pregunta a las entrevistadas si se sienten más escuchadas y valoradas por su comunidad desde que se involucraron en el proyecto, cómo es la toma de decisiones en los proyectos, si se sienten reconocidas por su trabajo y sobre la limitación de las cargas familiares.

En relación con sentirse más valoradas, las mujeres afirman sentirse más escuchadas en su comunidad: *“Nosotras (haciendo referencia a su compañera ME1), gracias a Dios, nosotras nos piden mucha opinión. Muchas opiniones más en eso de los proyectos que se han dado, como lo hablamos ahorita de que están hechos y están haciendo”* (ME2), *“claro que sí, sí que me he sentido más escuchada porque las personas siempre recurren hacia mí para buscar un conocimiento, una pregunta o lo que sea, por*

ejemplo, si uno está una persona quiere saber cualquier cosa de como líder, siempre me han buscado a mí” (ME10).

Cómo se organiza en la toma de decisiones un proyecto de desarrollo en una comunidad también es un proceso relevante en relación con el empoderamiento. Si hay una organización establecida, todas las voces son escuchadas y serán tomadas en cuenta todas las opiniones. La coordinación de los proyectos a los que pertenecen las mujeres implicadas suele ser excelente, teniendo organizados comités en los que se debaten de manera democrática las decisiones y después se trasladan las conclusiones a la comunidad: *“Nosotros tenemos un comité formado. Y cuando si es algo que tengamos que resolver entre el Comité, nos reunimos el Comité, cuando ya tenemos, ¿Eh? Ya nos hemos reunido el Comité, entonces, si hay que convocar la comunidad o los usuarios de la hidroeléctrica, entonces lo convocamos” (ME3), “sí, hacemos reuniones. En este grupo de proyecto de la hidroeléctrica tengamos un grupo de WhatsApp. Cuando hay que gestionarlo, trabajo por ahí se coordina y, entonces la gente va a trabajar” (ME5).*

Siendo su criterio de gran valor para tomar decisiones de los proyectos y en muchas ocasiones, su opinión se considera fundamental e imprescindible para tomar ciertas acciones: *“Incluso yo lo dices, ME6 es la que sabe que tiene que decir, si yo no estoy en la reunión, ellos no nos quieren hacer la reunión mientras yo no llego, no comienza en la reunión” (ME6).* A esto se suma la gran capacidad de convocatoria que desarrollan las mujeres, ya que, si ellas consideran necesaria alguna acción, lo harán recibiendo el apoyo de su comunidad. Se vuelven capaces de modificar su entorno y ser influyentes: *“Claro, claro. Exactamente sí. Yo convoco, si usted me dice mañana tengamos una reunión o una pequeña asamblea, no sé por qué cosa usted me dice, yo se la convocó y vienen claro” (ME3), “que cada vez que me propongo una cosa y lo hablo dentro de la comunidad, la gente siempre está de acuerdo. Como como que me escuchan, como que no dicen no, esto no se puede, porque todo lo que me propongo es para bien de del proyecto y la comunidad” (ME8).*

Estas mujeres son personas de referencia para cualquier necesidad de la comunidad, siendo consideradas líderes, dispuestas a ayudar y solucionar cualquier problema: *“Y con lo comunitario también porque aquí en esta comunidad, hay un enfermo en agua ya está ME4, ¿Eh? Hay una junta, lo que sea aunque sea cocinando, allá esta ME4, se muere una gente, allá está a ME4, hay un cumpleaños de vivo de alegría allá ta ME4, aunque sea bailando y bebiendo cerveza” (ME4), “claro, sí. Cuando sucede algo, un ejemplo en la luz pasa cualquier cosa, dicen: vamos a llamar a la morena a ver qué se va a hacer” (ME7).*

Las mujeres entrevistadas reconocen la importancia de sus actos y su implicación con el proyecto y la comunidad. Se sienten orgullosas y reconocidas respecto a la dedicación en su trabajo y son conscientes de su influencia en las personas que les rodean: *“Claro, claro, uno se siente orgulloso de poder servir. De servirle a otra persona y también de ser ejemplo para otras” (ME1), “Yo misma me siento orgullosa. A veces yo misma me doy ese ese don ese valor, porque nos hicimos famosas. A nosotros (...) nos*

hicieron famosas porque por la forma de nosotras” (ME2), “Sí, claro. Sí, principalmente, con esa hidroeléctrica estuve ahí. La gente dice: nosotros tenemos la eléctrica aquí por ME9” (ME9).

Uno de los mayores inconvenientes que encuentran las mujeres para incorporarse a la directiva de un proyecto son las responsabilidades familiares, especialmente hijos e hijas, personas enfermas o personas mayores. En el caso de las mujeres entrevistadas, la mayoría no tenían este tipo de responsabilidades y si las tenían, eran de manera ocasional.

La mayoría de las mujeres entrevistadas son mayores de 50 años y esto implica que ya no tienen hijos e hijas a su cargo, en todo caso se encargan ocasionalmente de la crianza de los nietos y nietas o de personas mayores. Con respuesta afirmativa, hubo 4 mujeres: ME3 cuida de su nieta en vacaciones y estuvo cuidando de su esposo que estuvo enfermo mucho tiempo, ME6 de lunes a viernes hasta el mediodía tiene a su cargo a su nieto de 2 años, ME10 acogió en su casa a un hermano anciano suyo ya que, al fallecer su madre, ella tenía la responsabilidad de encargarse de sus dos hermanos mayores y ME11 atiende a sus tres nietos de vez en cuando porque su hija trabaja fuera del país y también se encarga de su madre.

Logros

Para medir los logros, se ha preguntado principalmente por la educación y la generación de ingresos propios. Se ha preguntado a las mujeres cuales han sido sus estudios previos antes del proyecto, si han seguido formándose al involucrarse en el proyecto, si tienen alguna fuente de ingresos propia y si participan en otras organizaciones (como asociaciones, grupos políticos, etc.).

La mayoría de las mujeres entrevistadas tenían formación básica, las que afirman tener carrera universitaria (o haber empezado estos estudios) son las más jóvenes de la muestra (3 de ellas, 2 sin finalizar los estudios universitarios). A pesar de no haber tenido la oportunidad de formarse en la infancia y adolescencia de manera general, todas han querido formarse una vez se han hecho más mayores, cuando sus responsabilidades familiares han disminuido y se han involucrado en los proyectos. Esta formación les permite seguir aprendiendo y aumentando su capacidad laboral. La diversidad de cursos que ofrecen las organizaciones demuestra no se limitan a seguir fomentando el rol de género de las mujeres; los cursos nombrados por las mujeres son de: Informática (computadora, office), educación, turismo, cooperativismo básico, servicio de atención al cliente, contabilidad, de negocios, de administración, de salud (primeros auxilios), cocina (repostería), belleza, artesanía, caficultura, servicio al cliente, formación humana, etc. *“Participamos en muchos cursos qué tenían que ver con no se nos convocaba el PPS, nosotros íbamos y así por el estilo” (ME2), “ahí va uno, como desarrollando malamente y va uno aprendiendo más sí. Ahí tengo yo muchos, muchos reconocimientos (...)” (ME9), “Sí, sí, yo siempre estoy, siempre estoy en los proyectos y en cualquier curso que haiga siempre. Siempre me he ligado ahí” (ME10).* La mayoría de estos cursos son promovidos por el PPS y Guakia Ambiente y algunos de ellos por otras organizaciones que también ofrecen formación a personas de las comunidades.

Al nivel de participación en otras asociaciones, las mujeres entrevistadas suelen estar involucradas en otras asociaciones o proyectos, demostrando así su implicación integra con la comunidad: *“secretaria del Centro de Madres Santa Rosa de Lima de la Comunidad y soy la presidenta del proyecto de productores de cacao”* (ME3), *“yo formo parte del Centro de Madres, también en la Iglesia soy la tesorera. (...) En el centro de aventuras yo ayudo pues, eso es para el turismo”*.

Las mujeres entrevistadas promueven que las organizaciones cuenten con su comunidad para cualquier proyecto porque estos suponen una mejora en la calidad de vida de las personas: *“Las organizaciones vinieron después, que ya una está en la organización seguidamente buscamos traer más más. Como le digo, buscamos más grupo. Buscamos más organizaciones. Y que crecieran, que sea que una se ocupará de algo mija, tú sabes que la vida es lo que uno trabaje de ella. Y si uno se ocupa de esos trabajos eso trae mucha experiencia, pero también trae el dinero, porque por ahí se mueve también la economía”* (ME10).

La generación de ingresos propios se ha considerado un aspecto muy importante en la independencia y autonomía de las mujeres. Es relevante aclarar que cuando se les pregunta a las mujeres si tienen ingresos propios, estos pueden ser a raíz del proyecto o mediante otros trabajos. Hay mucha variedad de respuestas en este apartado de la entrevista. Cuatro entrevistadas han afirmado no tener ingresos propios y en las respuestas afirmativas encontramos dos casos: las mujeres que reciben ingresos por el proyecto y no tienen otro trabajo y las mujeres que no reciben nada por el proyecto, pero si tienen un trabajo remunerado aparte.

Exceptuando el caso de ME7, que obtiene ingresos por las dos partes, aunque su situación es más particular al ser una mujer joven que se ha quedado viuda hace poco y tiene que mantener a su familia: *“Si, en la escuela yo trabajo de 12 a 15:30h como conserje desde hace un año y tres meses. Por eso, porque como quedé viuda (...). El de la asociación es voluntario porque yo llevo de la asociación es voluntaria, pero por el proyecto me dan 2000 pesos. Que por eso no puedo dedicarme por completo solamente a la Comunidad, porque con 2000 pesos una no va a resolver todo”*.

Los ingresos generados por el proyecto suele ser una suma pequeña (algo más simbólico); a pesar de ser un ingreso propio, no es una gran cantidad: *“Bueno en el proyecto ecoturístico cada 6 meses o cada año, nosotros hacemos repartición de dinero, pero nos toca a partes iguales. Y en el hidroeléctrico, ellos me dan como un incentivo para que pague como la luz y la cosa, tú sabes porque ellos me dan 2000 pesos mensuales”* (ME6).

Aunque lo común ha sido el caso de las mujeres que aparte de su participación voluntaria en el proyecto, tienen otro trabajo remunerado: *“Yo trabajo también en una brigada de medio ambiente donde recolectamos semilla para el Ministerio”* (ME3). *“Y en la parcela también yo tengo mi tarea de café, que la conseguí a través de un proyecto que vino (...) esas 10 tareas son mías. Y bueno, aunque quizás yo no pueda, porque antes yo lo hacía hasta agarrar un machete, pero después que tengo algo de problemas de salud, no lo hago, pero estoy al tanto de las labores que hay que hacer y el apoyo a mi esposo. (...) Y que siempre ando detrás de esto en la loma soy yo, que atendiendo al trabajador. (...) Yo*

nunca me he quedado atrás" (ME4). *"Cuando mis hijas no trabajaban, yo aportaba para que ellas estudiaran"* (ME5); Además, ME5 actualmente en su casa tiene una oficina donde vende lotería. *"Cada quien hace sus cosas personales (productos de artesanía) y pues la lleva el proyecto para venderla"* (ME8). *"Hacer dulces para la venta (...). O también hago comida y vendo comida a las personas que tienen que trabajar, que no son de aquí (...). Como mío, ya como el negocio mío. Si lo hago, como le digo, para recaudar el dinerito propio"* (ME10). *"Ahora soy coordinadora educación para el ministerio de educación (y también tiene un vivero en su casa)"* (ME11).

5.2. La visión del PPS y Guakia Ambiente respecto al empoderamiento de las mujeres

En esta parte, nos centraremos en analizar las encuestas realizadas a las tres trabajadoras, comparando sus respuestas con las vistas anteriormente de las mujeres entrevistadas.

Un aspecto que se destaca de estas encuestas es que se considera importante la parte de la personalidad de la mujer líderesa. De esta manera, se ve el liderazgo o posición de relevancia en una comunidad, un hecho muy relacionado con el carácter. *"Un factor muy importante en propiciar el proceso es la personalidad propia de la mujer, puesto que la sociedad dominicana reconoce los líderes naturales. Por lo tanto, una personalidad orientada a la asunción de un rol de liderazgo es probable que logre abrirse un espacio hasta en los contextos más cerrados"* (PC2); *"El liderazgo es una condición innata, las líderes comunitarias son señaladas por las propias comunidades y a partir de ahí se apoya en todo los procesos y fortalecimiento de esos liderazgos"* (PC3). Las mujeres son conscientes de su posición como líder de la comunidad y persona con influencia, se describen como mujeres activas y siempre atentas a cualquier necesidad que tenga la comunidad.

Cuando se les preguntó a las mujeres entrevistadas cómo habían conseguido el puesto en el proyecto, hubo respuestas muy variadas. En algunos casos fue por iniciativa propia, *"Desde la Fundación de la cooperativa Agroecológica, yo soy la miembra fundadora"* (ME4); *"Bueno, que no se atrevieron ninguna, no se atrevieron ninguna en ese tiempo y a mí siempre me ha gustado eso de estar como involucrada con personas, porque una aprende más. Y levanté la mano y le dije que sí, que yo estaba dispuesta y empezamos"* (ME6). En otros porque llevaba en la organización de la comunidad toda la vida: *"tenemos muchísimos años ya. Las mujeres mayores, así pertenecían a grupos de centros de madre y después ya, cuando venimos, la más joven nos vamos integrando al grupo. Y así lo hemos hecho. Siempre nos hemos mantenido siempre organizadas"* (ME3); *"Tengo como algunos 30 años involucrada en los asuntos de la comunidad, porque como a los dos años de venir de vivir aquí, entonces fue que comencé a organizarme con las demás"* (ME11). En otros casos y el más común, por influencia de otras personas de la comunidad: *"Usted sabe base de reunión y ahí la Comunidad me eligió como la presidenta de cómo le dije. Fue la Comunidad, me eligió la Comunidad"* (ME2), *"Yo llegué porque me involucraron, como quien dice (...) se acercaron a mí. Y me solicitaron, me pidieron ese favor y acepté y así llegué a la parte administrativa y después de eso, entonces también me involucrar en la secretaria y eso"* (ME1), *"Vamos a ver, si quería la asociación que ocupará ese puesto porque yo era una persona muy inteligente de*

hacer reunión y de conversar con las personas” (ME9), “Me llevo eso por un amigo mío (...) un día me dijo y ¿por qué no vemos cómo se hace y se forma una organización en Mata de Café? Hicimos una pequeña reunión, una junta de vecinos y ahí fue que nos motivamos, empezaron a sacar el secretario, tesorero y todo eso y ninguna se atrevía, y yo me atreví” (ME7), “Las personas vieron que una podía hacer esa función de ese trabajo” (ME10).

La disponibilidad de tiempo también es un aspecto que prioriza el encargado de construcción de capacidades y fortalecimiento organizacional, ya que considera que los hombres tienen muchas responsabilidades en el campo, principalmente en agricultura y ganadería, y en algunas ocasiones no tienen tiempo para dedicarse a los proyectos. *“En las comunidades, las mujeres disponen de más tiempo libre que los hombres, por lo que su dedicación a los trabajos comunitarios tiene una mayor connotación. El hombre está más enfocado en los procesos productivos, lo que le permite a la mujer tener mayor oportunidad de insertarse en los procesos de gestión y desarrollo comunitario a través de las organizaciones” (PC1).* Las mujeres entrevistadas son conscientes de esta realidad, la cual les facilita, junto a otros muchos factores, participar en los proyectos de desarrollo de su comunidad. *“Les voy a decir que hay hombres que no lo iban a hacer porque las mujeres somos disponibles. Pero hay hombres que no porque tienen que ir a mudar el animal, porque tienen que ir al conuco a trabajar, que tienen que qué sé yo que. Y ya usted sabe que hay hombres que el tiempo de nosotras no lo van a disponer así” (ME2).*

La situación familiar se considera una dimensión crucial para que las mujeres puedan involucrarse en los proyectos y en sí, como persona líder de la comunidad. *“Esta necesita tener el apoyo y la comprensión familiar para poderse abrir paso como líder en una comunidad” (PC1).* Como hemos visto en el anterior punto, todas las mujeres entrevistadas no solo cuentan con el apoyo de su familia, sino también con el de toda su comunidad.

Aunque también hay que destacar el factor negativo que puede generar que las mujeres se involucren en gran medida en los proyectos, que es la no aprobación o la exclusión por parte de su familia o de la comunidad y el miedo que les genera asumir estas responsabilidades. En el caso de las mujeres entrevistadas no tenemos constancia de este tipo de situaciones, ya que sus familiares siempre las han apoyado en su decisión de involucrarse en los proyectos. Pero desde las organizaciones nos dejan constancia que es una situación real de las mujeres de las comunidades, las cuales no se animarán a formar parte del proyecto por estos motivos. *“En algunos casos, los factores generados, pueden ser negativos, hasta el punto de que algunas mujeres, por el nivel de empoderamiento logrado, son dejadas por sus parejas. De ahí la importancia del apoyo y la comprensión en la familia” (PC1).* *“El proyecto es un ambiente propicio y protegido donde las mujeres pueden experimentar roles que en otros contextos no realizarían, por el temor de recibir retroalimentaciones negativas o ser excluidas” (PC2).*

Las respuestas afirmativas de las entrevistas en relación con la mejora de su calidad de vida al involucrarse en cargos relevantes en los proyectos son corroboradas por las trabajadoras de las entidades. Los aspectos que se destacan coinciden, haciendo referencia especialmente a la aportación

de ingresos al hogar, posibilidad de formación, reconocimiento social y en sí, aumento de oportunidades. *“Por lo general, mejoran sus condiciones de vida. Mejoran el nivel de ingresos, si el proyecto es de emprendimiento empresarial. Tiene más oportunidad de formarse como líder y desarrollar habilidades dirigenciales. Dispone de nuevas capacidades o aumenta la ya existente en ella, que le permite ampliar el abanico de posibilidades para poder insertarse en el mercado productivo comunitario. Aumenta la posibilidad de contribuir con la sostenibilidad familiar”* (PC1). Además, constatar que son capaces de aprender cosas nuevas, incluyendo aspectos técnicos, hace que las mujeres mejoren su autoestima y se motiven a seguir formándose. Esto abre para ellas mayores oportunidades de trabajo y de generación de ingresos. *“Las mujeres son más seguras en sus accionares, la mayoría se vuelve autosostenible porque las impulsan a continuar los estudios, gestión de emprendimientos, etc.”* (PC3).

6. CONCLUSIONES

Los análisis y resultados de este trabajo han permitido evidenciar que existe un cambio en la vida de las mujeres entrevistadas a raíz de que se involucran en el proyecto de desarrollo de su comunidad. La experiencia de estas mujeres nos permite ver que ha habido unos avances en su proceso de empoderamiento y un crecimiento personal. La opinión de las trabajadoras nos ha hecho encontrar muchos puntos en común con las entrevistadas, acercándonos con este trabajo a un punto de vista más preciso de la realidad de estas mujeres.

En la parte de recursos hemos visto que las mujeres entrevistadas se sienten más realizadas y felices. Han mejorado sus habilidades comunicativas y tienen mayor confianza en sí mismas. El puesto que ocupan afronta diversas situaciones las cuales permite el aumento de sus capacidades organizativas y habilidades sociales. La autoestima también aumenta, ellas mismas reconocen su gran labor y su implicación con los proyectos y la comunidad. Se han sentido más escuchadas por parte de su comunidad y también por parte de su familia.

El entorno familiar es un factor importante, tanto las mujeres entrevistadas como el personal de las organizaciones consideran que, si no existe un apoyo familiar, difícilmente una persona va a llegar a tener un cargo relevante o va a ser una figura referente en su comunidad. En especial, la figura del esposo es descrita como buena persona y que la acompaña en su trayectoria profesional. Las mujeres han adquirido el poder de decidir sobre aspectos en su hogar y delegar tareas en sus esposos u otros familiares, eligiendo ellas sus prioridades.

El apoyo de la comunidad es fundamental. Las trabajadoras comentan que las comunidades saben elegir a sus líderes por su carisma más que por otros aspectos. Hemos podido comprobar que muchas de las entrevistadas han sido incitadas y animadas por su comunidad para adquirir puestos de responsabilidad en los proyectos. Las trabajadoras consideran que el carácter y la personalidad de las personas líderes es fundamental; así bien hemos podido comprobar que las entrevistadas son personas activas, implicadas, con don de gentes, generosas y muy trabajadoras.

La involucración en los proyectos también favorece que las mujeres hayan ampliado su círculo social, aumentando su número de amistades. Gracias a su proyecto, han podido conocer muchos otros de otras comunidades y a su vez personas similares a ellas. En esta parte es relevante destacar la buena gestión de la creación de vínculos entre comunidades que realiza el PPS y Guakia Ambiente, los cuales favorecen las relaciones personales de las participantes y a su vez mejora la ejecución de los proyectos.

En la medición de la agencia, hemos verificado que se sienten más escuchadas y valoradas. La eficiente organización en la toma de decisiones en los comités de los proyectos favorece que todas las integrantes den su opinión y sean escuchadas por igual. Es de gran reconocimiento esta autogestión que realizan las comunidades. Las mujeres son personas de referencia, se han ganado su reconocimiento por siempre estar velando por el bien de su comunidad. Ellas mismas reconocen la importancia de sus actos y la gran implicación que tienen tanto en el proyecto como con las necesidades de su vecindad.

Las entrevistadas tienen a favor no tener grandes responsabilidades familiares a su cargo, ya que esto les permite tener más tiempo para dedicar al proyecto. La media de edad de las entrevistadas es de 55 años, son mujeres que ya han terminado la crianza de sus hijos e hijas, esto les permite tener más tiempo e invertirlo en lo que les gusta. La disponibilidad de tiempo ha sido un factor destacado por las trabajadoras y corroborado por las entrevistadas, ya que consideran que las mujeres tienen más disponibilidad también porque los hombres trabajan en labores del campo, las cuales les ocupa la mayoría de su tiempo.

Y finalmente en relación con los logros, en la parte centrada en la educación hemos observado que la mayoría de ellas no han tenido la oportunidad de formarse en su juventud, pero ahora gracias a los proyectos que se implementan en su comunidad tienen la posibilidad de seguir estudiando y eligiendo a lo que prefieren especializarse. El PPS y Guakia Ambiente ofrecen gran variedad de cursos y formación para las personas que se involucran en los proyectos. Todas las entrevistadas han querido seguir formándose para mejorar la eficacia de sus puestos e incrementar su desarrollo personal.

Todas pertenecen a otras asociaciones o grupos organizados siempre buscando las mejoras para la comunidad. Y en la parte centrada en los ingresos propios, la mayoría tienen un trabajo aparte remunerado, reciben una pequeña cantidad económica del proyecto o es otra persona la que se encarga de los ingresos en el hogar (esposo, hijos, hijas, etc.).

Hay que tener en cuenta las particularidades de cada mujer y su contexto, aunque con este trabajo también se ha pretendido encontrar esos factores en común descritos resumidamente en este apartado.

7. RECOMENDACIONES PARA LA PRÁCTICA

La evidencia de este TFM es que tiene un impacto positivo en la vida de las mujeres involucrarse en proyectos de desarrollo, empoderándolas y sintiéndose más realizadas y satisfechas con sus vidas.

Es importante aclarar que este trabajo se centra en la parte del empoderamiento, pero en la entrevista también se escucha la opinión de las mujeres en otros aspectos como: cuáles son sus funciones

específicas, como se describe a ella misma (personalidad), si tiene mujeres referentes en su vida, que le gustaría dejar en a las siguientes generaciones, que propuestas de mejora propondría a las organizaciones para que más mujeres se involucraran en los proyectos, etc. En el momento de crear la entrevista se hicieron diversos apartados, los cuales dan mucha información la cual no ha sido analizada en este TFM. Toda esta información será tratada con las organizaciones para poder aprovechar todos los datos al máximo. Y con los resultados más relevantes a criterio de la organización, se ha pactado hacer una publicación de un artículo sobre esta investigación en revistas de interés de la República Dominicana.

También se pretende hacer una devolución a la organización basada en unos consejos prácticos para mejorar que las mujeres puedan estar más presentes en espacios de participación de los proyectos de desarrollo.

Se quiere destacar que las mujeres que han participado en este trabajo han sido involucradas en los proyectos de manera aparentemente causal, siendo principalmente influenciadas por amistades-familiares o por iniciativa propia. Esto es el resultado de un conjunto de factores (como hemos podido observar a lo largo de las entrevistas) que han favorecido que pudieran permitirse participar, sin tener cargas ni limitaciones. La edad también es un factor crucial, ya que al ser la mayoría de las mujeres mayores de 50 años ya habían terminado con la crianza de sus hijos e hijas, pero en la muestra no había ninguna mujer muy joven.

Para futuros proyectos sería interesante identificar a las mujeres que puedan estar interesadas, para involucrarlas e incluso buscar y facilitar a otras que no compartan esta situación a poder participar en la medida de sus posibilidades. De esta manera se podrá fomentar que haya más mujeres en cargos relevantes de los proyectos de desarrollo de las entidades y motivar a las nuevas generaciones.

Visibilizar las desigualdades existentes entre hombres y mujeres también es relevante, por lo tanto, crear una conciencia feminista en todas las personas que participen en los proyectos de desarrollo facilitara que, en futuros proyectos, haya una participación más igualitaria. Una estrategia específica del enfoque GED es proporcionar también a los hombres educación y concienciación de la sociedad machista en la que vivimos y las masculinidades, por lo tanto, sería de gran interés poder formarlos a ellos para poder crear relaciones de género en los proyectos basados en valores de igualdad de género.

En los procesos formativos y de capacitación tienen que crearse condiciones para que se sientan cómodas y libres para participar y expresarse, también desde la diversidad, como, por ejemplo: creando espacios que fomenten comunicación y cooperación, utilización de un lenguaje no sexista e inclusivo, moderando las reuniones de manera que se escuche la opinión de todas las personas, etc. Esto es una condición muy importante que hay que tener en cuenta y según la información facilitada por la organización ya se realiza; pero se considera de relevancia destacar este requisito.

Las mujeres entrevistadas han demostrado una gran implicación en los proyectos de desarrollo y en cualquier aspecto que pueda mejorar la calidad de vida de las personas de su comunidad. Una sugerencia que podría ser muy beneficiosa sería crear espacios seguros en los que las mujeres de

diferentes proyectos se junten y puedan intercambiar experiencias. Es decir, unas reuniones eventuales en el que las mujeres se junten y puedan comentar su situación, compartir y analizar sus intereses, las dificultades de acceso al puesto o de mantenerlo, sus proyectos personales, etc. Con estas reuniones también se crea una alianza entre mujeres y se aumenta su red de contactos. De esta manera se puede conseguir que la ONG tenga clara las preocupaciones e inquietudes de las mujeres participantes y así poder fomentar la participación de las mujeres en proyectos de desarrollo y otras acciones que puedan derivar de la información recopilada.

También podría considerarse el fomentar que las personas que realizan prácticas o voluntariados en las organizaciones realicen investigaciones o trabajos con las mujeres de las comunidades. Con esto no se quiere sustituir ninguna necesidad propia de las organizaciones en materia de género, sino verlo como una estrategia más para que el género este presente en este tipo de organizaciones de carácter más técnico.

Otra intervención que se podría realizar sería crear alianzas o sinergias con otras asociaciones centradas en el género. Esto permitiría al PPS y a Guakia Ambiente enriquecer sus proyectos con una perspectiva más centrada en las relaciones de género.

Según la autora, la estrategia de género de las entidades podría centrarse en un enfoque MED con pinceladas y rasgos del enfoque GED; y por ello se sugiere a las organizaciones realizar una reflexión crítica sobre su estrategia de género e identificar las líneas de su trabajo en clave feminista. En las entidades en las que se trabaja desde una perspectiva de género, la adopción de este enfoque no es casual, sino que se asume de una manera consciente. Es de suma importancia la participación de mujeres en los proyectos de desarrollo de la organización y crear un marco de trabajo claro y definido implica un mayor compromiso con el desarrollo de las personas y la lucha contra los roles de género.

El foco principal de todas estas acciones es conseguir que se investigue en mayor medida la situación de las mujeres en cargos relevantes para favorecen la involucración igualitaria en futuros proyectos y conocer mejor cuales tienen que ser los puntos de actuación para mejorar el enfoque de género de las entidades.

Todo esto también facilitará la información a futuras pasantes y trabajadoras para entender los valores feministas y el compromiso con las mujeres de las comunidades, como también será información más clara para futuros proyectos e investigaciones de género que se realicen en la entidad. El objetivo final es dar valía al género en una entidad más centrada proyectos técnicos.

8. REFLEXIÓN CRÍTICA

La experiencia de realizar este trabajo ha sido muy enriquecedora para la autora y una gran satisfacción sobre los resultados y su impacto. Poder conocer a estas mujeres en sus comunidades ha sido una parte fundamental para poder hacer un buen análisis. El trato recibido fue inmejorable, acogiendo a la autora en sus hogares con mucho cariño. Desde una visión diferente de la lucha feminista y por el avance en los derechos de las mujeres en España, me encuentro con un tipo de feminismo y liderazgo muy característico de mujer dominicana que vive en zona rural, con unas dinámicas que han sido un gran descubrimiento. El contexto es completamente distinto y esto ha creado un sentimiento de admiración hacia las mujeres entrevistadas. Son personas con ganas de seguir aprendiendo y hacer crecer a su comunidad.

Es importante dar visibilidad a estas mujeres, ya que están muy orgullosas de su trabajo y darles un reconocimiento en la participación de investigaciones como la presente es también muy relevante para su desarrollo personal. Todas las mujeres estaban dispuestas a ayudar en todo lo que pudieran, y esto es una manera en la que se demuestra que tienen muchas cosas que decir y muy buenas ideas.

Las entidades con las que se han colaborado tienen mucho trabajo técnico y personal limitado para la gran cantidad y variedad de proyectos que abarcan, especialmente en la parte técnica la cual es muy importante y necesaria en la República Dominicana. Las autoras de Voces y Saberes Feministas (2013), concluyen que se observa una diferencia sustancial entre las ONGD de carácter más tecnocrático, que orientan su acción principalmente hacia los proyectos de desarrollo, y las ONGD de carácter más crítico y transformador, generalmente vinculadas a movimientos sociales. Se aboga por un cambio en la cooperación al desarrollo que iría en la línea de trabajo de estas últimas organizaciones y movimientos y se plantea la necesidad de poner en marcha proyectos que permitan acabar con las desigualdades, y eso exige un cambio de enfoque en la cooperación al desarrollo, de manera que se sitúe a las personas, y no a los proyectos, en el centro.

A lo largo de esta investigación, la autora ha podido comprobar que los proyectos técnicos tienen mayor financiación y la devolución de resultados es más clara al tener un impacto inmediato. Todo lo contrario ocurre con proyectos más sociales, ya que estos resultados son a largo plazo y necesitan mayor seguimiento. Se considera fundamental nombrar en esta reflexión crítica este problema existente en la cooperación al desarrollo. Por la ambigüedad de los términos y su difícil puesta en marcha, cuesta integrar por completo la parte del enfoque de género, y aunque sí que hay muchas mujeres participando en estos proyectos, quizás haría falta una mayor consciencia de ello y su necesario análisis y seguimiento posterior para favorecer la participación de más mujeres. La operatividad del enfoque GED y las estrategias de empoderamiento y transversalidad sigue siendo un reto a la hora de ser incorporado en los proyectos técnicos.

La autora ha podido observar durante los meses de estancia en el PPS y Guakia Ambiente que existe una gran dedicación por parte de todo el equipo en los proyectos de desarrollo. Mediante la lectura de documentos, se destacaba la importancia de que las propias trabajadoras y la organización de las

entidades tuvieran un compromiso con el género y que hubiera estructuras igualitarias en el personal, con el titular de que es necesario aplicar “en el interior para poder realizar un buen trabajo al exterior”. Esta investigación no podía abarcar con este planteamiento, pero desde la opinión de la autora, el equipo de PPS y Guakia Ambiente tiene un equipo de trabajo muy fuerte y consolidado, teniendo en cuenta todas las opiniones y habiendo igualdad de hombres y mujeres en los diversos cargos y con diferentes grados de responsabilidad. La organización ha demostrado en muchos aspectos un gran compromiso con las personas que participan en los proyectos, las entrevistadas destacaron la disposición de todas las trabajadoras en cualquier duda o problema que pudiera surgir. Es admirable la gran cantidad de proyectos que llevan a cabo de una manera excelente, teniendo un seguimiento y contacto continuo con las personas de las comunidades. Sólo existían palabras de agradecimiento por parte de las entrevistadas a cada una de las personas que han trabajado con ellas. Esto demuestra un seguimiento necesario que no siempre ocurre en los proyectos de desarrollo.

En relación con el marco teórico elegido se quiere hacer ciertas aclaraciones. Según se ha ido investigando sobre la teoría del empoderamiento de Naila Kabeer, se ha interpretado que las dimensiones descritas (recursos, agencia y logros) están interrelacionadas, por lo tanto, lo importante es la información global sobre el empoderamiento que se obtiene de la entrevista. Hay cuestiones que, según cada autora, pueden corresponder más a una categoría u otra, pero se ha estructurado de esta manera considerándola más práctica y entendible según el criterio de la autora de este trabajo. El término de empoderamiento y la teoría de Naila Kabeer están en continua evolución debido a su complejidad y su necesidad de adaptación al contexto. Kabeer y otras profesionales han ido haciendo mejoras y adaptaciones; para la realización de este trabajo se ha elegido la información según las necesidades de los objetivos y la documentación encontrada (y a la cual se tenía acceso), bajo el criterio de la autora de este TFM. Se ha intentado simplificar la teoría de una manera óptima y clara (sin modificar información) para que pudieran adaptarse a los estándares de este tipo de trabajo y para facilitar la comprensión a la persona lectora.

9. REFERENCIAS

Artículos

- Baron, S, y Charry, D. (2019). *El liderazgo femenino: un estilo propio (Doctoral dissertation, Universidad del Rosario)*.
- Buendía-Martínez, I. y Carrasco, I. (2013). *Mujer, actividad emprendedora y desarrollo rural en América Latina y el Caribe. Cuadernos de desarrollo rural, 10 (72), 21-45.*
- Becerra, N. et al (2017). *Empoderamiento de las mujeres rurales como gestoras de los Objetivos de Desarrollo Sostenible en el posconflicto colombiano. Equidad y Desarrollo, 1(28), 61-84.*
- Boni, A (2022). UT2. Investigación con técnicas cualitativas Sesión 1. El proceso de conocer. Asignatura Metodologías de Investigación del Máster Cooperación al Desarrollo UPV.
- Carvajal-Burbano, A. (2003). *La dimensión de género en el desarrollo. Prospectiva. Revista de Trabajo Social e Intervención Social, 137-154.*
- Castiblanco. E. (2020). *El empoderamiento femenino como estrategia para la igualdad de género. Un análisis multidimensional.*
- Castillo A, et al, (2020). *Emprendimiento Rural, una Aproximación desde el Empoderamiento Femenino.*
- Covarrubias, A. (2018). *Poder, normas sociales y desigualdad de las mujeres en el hogar. Nóesis. Revista de ciencias sociales y humanidades, 27(53), 140-158.*
- Del Río, A y Dema, S, (2013). *Voces y Saberes Feministas. Hacia una agenda de cooperación emancipadora.*
- Del Rosario, J y Morrobel, J. (2011). *Población rural y desarrollo dominicano. Respuestas urgentes. Instituto Dominicano de Investigaciones Agropecuarias y Forestales (Idiaf). Santo Domingo, DO. 144p.*
- Díaz, D. (2018). *El enfoque “género en desarrollo” (GED) y las conferencias internacionales sobre la mujer: Notas histórico-teóricas. X Congreso virtual sobre Historia de las Mujeres (pp. 649-661). Archivo Histórico Diocesano de Jaén.*
- Díez-Gutiérrez et al. (2003). *El liderazgo femenino y su ejercicio en las organizaciones educativas. Revista Iberoamericana de Educación, 33(3), 1-19.*
- Dossier TFM, (2021). Máster Cooperación al Desarrollo UPV.
- Erazo, M., Jiménez, M. y López, C. (2014). *Empoderamiento y liderazgo femenino; su papel en la autogestión comunitaria en el corregimiento El Hormiguero - Valle del Cauca. Avances en Psicología Latinoamericana. Vol. 32, núm. 1, 2014, pp. 149-157.*
- Escobar, A (2019). *“Empoderamiento de mujeres líderes comunitarias: una aproximación al trabajo de campo”.*

- FAO (2018). *La Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura. Manual y caja de herramientas de perspectiva de género para talleres comunitarios.*
- Fernández de Castro, P (2012). *El camino hacia la transversalidad de género, el empoderamiento y la corresponsabilidad en las políticas de igualdad de género.*
- Fritz, H. (2003). *El Empoderamiento como categoría analítica: una discusión a partir del modelo de Naila Kabeer.* Martínez, B. y R. Díaz (coords.), *Mujeres rurales: género, trabajo y transformaciones sociales, Puebla, Colegio de Posgraduados.*
- Glennester, R et al. (2018). *A practical guide to measuring women's and girls' empowerment in impact evaluations. Gender Sector, Abdul Latif Jameel Poverty Action Lab.*
- Gutiérrez, J. et al. (2002). *Los estudios de caso en la lógica de la investigación interpretativa. Arbor, 171(675), 533-557.*
- Gutierrez-Escobar, A. M. (2020). *Concepciones de empoderamiento en las políticas sociales de género desde el año 1981 a 2018 en Colombia. Un análisis crítico del discurso.*
- Gender Implementation Strategy, (2018). *Global Environment Facility, Investing in our Planet.*
- Informe sobre Desarrollo Humano, (2020). *La próxima frontera: desarrollo humano y el Antropoceno. Nota informativa para los países acerca del Informe sobre Desarrollo Humano 2020. República Dominicana PNUD.* Kabeer, (1999). "Resources, Agency, Achievements: Reflections on the Measurement of Women's Empowerment" *Development and Change* 30 (3).
- Kabeer, N. (1999). *Resources, agency, achievements: Reflections on the measurement of women's empowerment. Development and change, 30(3), 435-464*
- Kabeer, N. (2003). *Gender Mainstreaming in Poverty Eradication and the Millennium Development Goals: A handbook for policy-makers and other stakeholders.* Commonwealth Secretariat.
- Kabeer, N. (2006). *Lugar preponderante del género en la erradicación de la pobreza y las metas de desarrollo del milenio.* IDRC.
- León, M. (1996). *Mujer, género y desarrollo. Concepciones, instituciones y debates en América Latina.*
- Monje, C. M. M. (2022). *Liderazgo femenino: evidencia. Orthotips AMOT, 18(1), 64-67.*
- Murguialday, C. (1999). *Mujeres y cooperación: de la invisibilidad a la equidad de género. Cuadernos Bakeaz, 35, 1-20.*
- Murguialday, C. (2006). *Empoderamiento de las mujeres: conceptualización y estrategias.*
- Mukhopadhyay, M., et al. (2006). *Politics of the possible: gender mainstreaming and organizational change: experiences from the field.* Oxfam.
- Navarro, N. (2007). *Desigualdades de género en las organizaciones: procesos de cambio organizacional pro equidad.*

Olivares, V. (2019). *Mujeres líderes en el espacio rural: experiencias y significados sobre liderazgo y participación comunitaria en organizaciones de mujeres.*

Pajares, L. (2017). *Análisis de las resistencias al Género en las ONG de desarrollo. Visibilizando las incoherencias como estrategia para la transformación.*

Pajares, L. (2018). *La gestión de las resistencias al género en las ONG de Desarrollo: Un camino por recorrer.*

San Miguel, N. (2008). *Estrategia de "género en desarrollo" de la cooperación española. Dirección General de Planificación y Evaluación de Políticas para el Desarrollo.*

Páginas web

Programa de Pequeños Subsidios de las Naciones Unidas, 2022 (1 de octubre de 2022).

<https://www.ppsdom.org/informacion/informacion-del-programa/>

Oficina de Información diplomática, 2022. Ministerio de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación de España. *Ficha país República Dominicana.*

Portal Oficial del Estado Dominicano, 2022 (1 de octubre de 2022). <https://www.gob.do>

Oficina Nacional de Estadística de la República Dominicana, 2022. (1 de octubre de 2022). *Datos y estadísticas.*

Oficina Nacional de Estadística de la República Dominicana, 2013. (1 de octubre de 2022). *Condiciones de vida de la población rural: situación socioeconómica de las zonas rurales en la Republica Dominicana.* <https://www.one.gob.do/datos-y-estadisticas/temas/estadisticas-demograficas/familia-y-hogares/>

Fondo Internacional de Desarrollo Agrícola (FIDA), 2022. (1 de octubre de 2022).

<https://www.ifad.org/es/web/operations/w/pais/republica-dominicana>

Índice de Desarrollo humano, 2022 (1 de octubre de 2022).

<https://hdr.undp.org/data-center/human-development-index#/indicies/HDI>

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo en la República Dominicana, 2022. Informe de desarrollo Informe de Desarrollo Humano global 2021-2022 plantea la inversión, los seguros y la innovación ante la creciente incertidumbre (1 de octubre de 2022). <https://www.undp.org/es/dominican->

Análisis del impacto de proyectos de desarrollo en el empoderamiento de mujeres en comunidades rurales de la República Dominicana

[republic/noticias/informe-de-desarrollo-humano-global-2021-2022-plantea-la-inversion-los-seguros-y-la-innovacion-ante-la-creciente](#)

Índice Global de la brecha de género en la República Dominicana, 2022 (1 de octubre de 2022).
Obtenido de Datos Macro <https://datosmacro.expansion.com/demografia/indice-brecha-genero-global/republica-dominicana>

Guakia Ambiente, 2022. (1 de octubre de 2022). <https://www.guakiambiente.org/quienes-somos-2/>

Geografía política – Mapa por provincias de la República Dominicana
<https://mipais.jmarcano.com/geografia/geografia-nacional/provincias/>