
 GOBIERNO DE LA REPÚBLICA DOMINICANA ECONOMÍA, PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO	<b>Planificación Estratégica          Institucional</b>	<b>Código:</b> PE-PO-05 <b>F. Versión:</b> 07/11/2024
	<b>Política institucional de Igualdad y          Equidad de Género</b>	<b>Versión:</b> 01 <b>Página:</b> 1 de 21



## Política institucional de Igualdad y Equidad de Género


### APROBACIÓN

Preparado por:	Revisado por:	Aprobado por:	Aprobado por:
Encargado(a) División de Igualdad de Género	Encargado(a) Dpto. DICG	Director(a) DIPyD	Director(a) de Gabinete

	<b>Planificación Estratégica Institucional</b>	<b>Código:</b> PE-PO-05
	<b>Política institucional de Igualdad y Equidad de Género</b>	<b>F. Versión:</b> 07/11/2024
		<b>Versión:</b> 01
		<b>Página:</b> 2 de 21

## Tabla de contenido

<b>1. Propósito</b> .....	3
<b>2. Alcance</b> .....	3
<b>3. Términos y definiciones</b> .....	3
<b>4. Base legal y normativa de la política</b> .....	7
<b>5. Desarrollo de la política institucional</b> .....	7
5.1. Roles y Responsabilidades .....	7
5.2. Generalidades .....	9
5.3. Fortalecimiento de la Institucionalidad para la Igualdad de Género. ....	9
5.4. Planificación, monitoreo, evaluación, presupuestación con perspectiva de género y rendición de cuentas. ....	10
5.5. Presupuesto Sensible al género .....	11
5.6. Monitoreo, evaluación y rendición de cuentas de la Política de género e igualdad de oportunidades: .....	12
5.7. Gestión de Personal con Perspectiva de género. ....	12
5.8. Cultura para la Igualdad.....	14
5.9. Corresponsabilidad institucional de Cuidados/Conciliación entre la vida personal, laboral y familiar: .....	15
5.10. Protección, apoyo y promoción de la lactancia materna .....	16
5.11. Comunicación con perspectiva de género .....	16
5.12. Transversalización del enfoque de género en las Políticas Públicas del MEPyD .....	17
5.13. Alianzas institucionales por la igualdad y equidad de género. ....	20
<b>6. Control de Cambios</b> .....	20
<b>7. Anexos</b> .....	20

	<b>Planificación Estratégica Institucional</b>	<b>Código:</b> PE-PO-05
	<b>Política institucional de Igualdad y Equidad de Género</b>	<b>F. Versión:</b> 07/11/2024
		<b>Versión:</b> 01
		<b>Página:</b> 3 de 21

## 1. Propósito

Promover en el Ministerio de Economía Planificación y Desarrollo, una nueva institucionalidad sustentada en la igualdad y equidad de género, la inclusión y el respeto de los derechos humanos, permitiendo crear mecanismos que puedan contribuir a corregir las inequidades fundamentadas en creencias socioculturales que han promovido históricamente una disparidad en cuanto al acceso y disfrute de derechos, los cuales han afectado desproporcionadamente a las mujeres y grupos vulnerables.

Esta política promoverá la igualdad y equidad de género en aspectos como la formulación, desarrollo y evaluación de la política pública con perspectiva de género, el desarrollo de políticas institucionales de género, la organización institucional, las condiciones laborales, la gestión de personal y el clima laboral y se vincula a todo servidor(a) de las diferentes dependencias sin distinción de jerarquía, tipo de contrato, tiempo en el servicio, y niveles de desconcentración. Así como, la generación de capacidades técnicas y de sensibilización en género, promoviendo el desarrollo de programas de formación y sensibilización con enfoque de género y el desarrollo de acciones y campañas de comunicación institucional para la equidad.

## 2. Alcance

Aplica a todo el personal del Ministerio de Economía, Planificación y Desarrollo y a los usuarios(as) beneficiarios(as) de los servicios y proyectos institucionales. La política institucional de igualdad y equidad de género es transversal e incide en todos los procesos y áreas de la organización; por esta razón, aplica en toda la gestión institucional y lo relacionado con todos los grupos de interés.

## 3. Términos y definiciones


**Acoso laboral:** trato hostil al que es sometido una persona en el ámbito laboral de forma sistemática, pudiendo generar problemas psicológicos y profesionales. Se manifiesta de la siguiente manera: desacreditar al empleado, limitarle la comunicación, evitar que tenga posibilidad de mantener contactos sociales, juzgar de manera ofensiva, atacar su vida privada, haciendo público datos privados, modo de vida, realizar agresiones verbales, como gritar, insultar o criticar permanentemente el trabajo del empleado sin razón justificada.

**Acoso sexual:** son acciones mediante las cuales se hacen propuestas o se solicitan favores sexuales, ofreciendo explícita o implícitamente un beneficio para el personal que acceda a las peticiones y en perjuicio para quien las rechace. El acoso sexual incluye insinuaciones mediante gestos, requerimientos verbales, contacto físico, intentos y agresión sexual, exhibición de partes íntimas y de material pornográfico, e invitaciones constantes a pesar del rechazo.

**CEDAW:** siglas en inglés que identifican a la "Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer", el cual descrito como una declaración internacional de derechos para las mujeres y considerado como el documento jurídico internacional más importante en la historia de la lucha sobre todas las formas de discriminación en contra de las mujeres.

**Corresponsabilidad de cuidados:** Es el reparto equilibrado de las tareas domésticas y de las responsabilidades familiares, tales como su organización, el cuidado, la educación

*Este Procedimiento es propiedad de MEPYD. Queda prohibida su reproducción total o parcial sin la debida autorización.*

	<b>Planificación Estratégica Institucional</b>	<b>Código:</b> PE-PO-05
	<b>Política institucional de Igualdad y Equidad de Género</b>	<b>F. Versión:</b> 07/11/2024
		<b>Versión:</b> 01
		<b>Página:</b> 4 de 21

y el afecto de personas dependientes dentro del hogar, con el fin de distribuir de manera justa los tiempos de vida de mujeres y hombres.

**Derechos Fundamentales:** Los derechos fundamentales son aquellas prerrogativas inherentes al ser humano, ya que pertenecen a toda persona debido a su dignidad. Estos se encuentran protegidos a nivel constitucional.

**Derechos Humanos:** Los Derechos Humanos son el conjunto de prerrogativas sustentadas en la dignidad humana, cuya realización efectiva resulta indispensable para el desarrollo integral de la persona. Este conjunto de prerrogativas se encuentra establecido dentro del orden jurídico nacional, en nuestra Constitución Política, tratados internacionales y las leyes.

**Discriminación:** acto de rechazar a un empleado u usuario de la institución por su origen étnico, orientación sexual, raza, género, identidad de género, nacionalidad, religión, edad, condiciones de discapacidad, condiciones económicas y sociales, entre otras, mediante burlas y críticas constantes de manera formal o informal.

**Discurso de odio:** es la acción comunicativa que tiene como objetivo promover y alimentar una opinión prejuiciosa, errónea, estigmatizante y destructiva hacia un grupo de individuos históricamente discriminado o perseguido<sup>1</sup> por motivos raciales, étnicos, religiosos, de origen nacional, de orientación sexual, de identidad de género, de discapacidad, etc.

**División sexual del trabajo:** se refiere a la manera en que cada sociedad organiza la distribución del trabajo entre los hombres y las mujeres, según los roles de género establecidos que se consideran apropiados para cada sexo.

**Economía de género:** La economía de género es el campo de estudio de la ciencia económica que estudia las razones por las que hay diferencias entre hombres y mujeres en variables económicas tales como salarios, renta, horas de trabajo, tasas de pobreza, tiempo de ocio, y otras habitualmente empleadas por los economistas para medir bienestar.


**Enfoque de Derechos Humanos:** es un marco conceptual que busca contribuir al proceso de desarrollo humano y orientar las acciones necesarias para dar cumplimiento a los derechos de las personas.

**Equidad Social:** significa justicia, es decir, dar a cada cual lo que le pertenece, con reconocimiento de la diversidad, sin que ésta sea la causa de ninguna discriminación. Implica reconocer las condiciones o características específicas de cada persona o grupo humano (sexo, género, clase, religión, edad, etc.) y los derechos e igualdad en el acceso al equipamiento material y simbólico de cada cultura. La equidad social es la justa distribución de bienes y servicios, de recursos.

**Estadística de género:** Las estadísticas de género son una representación numérica de hechos que se ubican en el tiempo y el espacio y desempeñan un papel importante en la eliminación de estereotipos, en la formulación de políticas y en su seguimiento para el logro de la plena igualdad entre hombres y mujeres.

**Estereotipo de género:** son el conjunto de ideas estereotipadas utilizadas para explicar el comportamiento tanto de los hombres como las mujeres, cómo deben comportarse y los papeles que deben desempeñar en el trabajo, la familia y el espacio público, además de cómo deben relacionarse entre sí.

*Este Procedimiento es propiedad de MEPLYD. Queda prohibida su reproducción total o parcial sin la debida autorización.*

	<b>Planificación Estratégica Institucional</b>	<b>Código:</b> PE-PO-05
	<b>Política institucional de Igualdad y Equidad de Género</b>	<b>F. Versión:</b> 07/11/2024
		<b>Versión:</b> 01
		<b>Página:</b> 5 de 21

**Género:** se refiere a los conceptos sociales de las funciones, comportamientos, actividades y atributos que cada sociedad considera apropiados para los hombres y las mujeres.

**Grupos vulnerables:** Persona o grupo que, por sus características de desventaja por edad, sexo, estado civil; nivel educativo, origen étnico, situación o condición física y/o mental; requieren de un esfuerzo adicional para incorporarse al desarrollo. Los grupos vulnerables son aquellos grupos que por sus condiciones sociales, económicas, culturales o psicológicas pueden sufrir maltratos contra sus derechos humanos. Dentro de este grupo se encuentran insertas las personas de la tercera edad, personas con discapacidades, mujeres, niños/ niñas, afrodescendientes, personas con enfermedades mentales, personas con VIH/SIDA, trabajadores migrantes, Disidencias de género y personas de la Diversidad sexual.

**Igualdad social:** es la característica en que toda la ciudadanía sin exclusión, alcanzan en la práctica la realización de todos los derechos humanos, fundamentalmente los derechos civiles y políticos, así como los derechos económicos, sociales y culturales necesarios para alcanzar una verdadera justicia social. equidad social supone la aplicación de los derechos y obligaciones de las personas de un modo que se considera justo y equitativo, independientemente del grupo o la clase social a la que pertenezca cada persona.

**Inclusión Social:** la inclusión social es el proceso de mejorar la capacidad, la oportunidad y el valor de las personas, desfavorecidas por su identidad, para participar en la sociedad.


**Indicador de género:** estos pueden ser cualitativos o cuantitativos y en ambos casos sirven para realizar una trazabilidad de los sujetos de estudio a través del tiempo; permiten diagnosticar las desigualdades y su magnitud; dan información imparciales y comparables para tomar decisiones políticas; posibilitan la evaluación de resultados de las políticas públicas aplicadas o bien, identifican la falta de acciones pertinentes; y generan datos estadísticos de género, con información desagregada.

**Interseccionalidad:** En términos simples, la interseccionalidad es la interacción entre dos o más factores sociales que definen a una persona. Cuestiones de la identidad como el género, la etnia, la raza, la ubicación geográfica, o incluso la edad no afectan a una persona de forma separada.

**Perspectiva de género:** Es una categoría analítica que acoge a todas aquellas metodologías y mecanismos destinados al estudio de las construcciones culturales y sociales propias para los varones y las mujeres, lo que identifica lo masculino y lo femenino con el trasfondo de la desigualdad entre generaciones en todas las clases sociales. Es el proceso de evaluación de las consecuencias para las mujeres y los hombres de cualquier actividad planificada, inclusive las leyes, políticas o programas, en todos los sectores y a todos los niveles. Es una estrategia destinada a hacer que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, así como de los hombres, sean un elemento integrante de la elaboración, la aplicación, la supervisión y la evaluación de las políticas y los programas en todas las esferas políticas.

**ODS 5:** siglas que identifican al "Objetivo de Desarrollo Sostenible no. 5 sobre Igualdad de Género", el cual pretende facilitar a las mujeres y niñas igualdad en el acceso a la educación y atención médica, en las oportunidades para conseguir un trabajo digno y en la representación en los procesos de adopción de decisiones políticas y económicas.

*Este Procedimiento es propiedad de MEPYD. Queda prohibida su reproducción total o parcial sin la debida autorización.*

	<b>Planificación Estratégica Institucional</b>	<b>Código:</b> PE-PO-05
	<b>Política institucional de Igualdad y Equidad de Género</b>	<b>F. Versión:</b> 07/11/2024
		<b>Versión:</b> 01
		<b>Página:</b> 6 de 21

**PLANEG III:** Siglas que identifican el Plan Nacional de Igualdad y Equidad de Género. Este es una evidencia del compromiso del país con la agenda 20-30 y los Objetivos de Desarrollo Sostenibles (ODS) y es un instrumento diseñado en clave de igualdad como equivalencia humana, entendida como igualdad ante la ley, igualdad de derechos y de trato legal, no discriminación, aceptación de las diferencias, reconocimiento de la diversidad, autonomía y libertad.

**Planificación con enfoque de género:** Propone un conjunto de herramientas para apoyar el proceso de incorporación del enfoque de género en las organizaciones, a través de una planificación estratégica que incorpora transversalmente la consideración del impacto de las medidas que se desarrollan, desde una perspectiva de género.

**Planificación Territorial con enfoque de género:** Es una estrategia para hacer de los problemas y experiencias de desigualdad entre las mujeres y hombres de un territorio una respuesta de dimensión integral para el diseño, ejecución, seguimiento y evaluación de las medidas que promuevan la igualdad, equidad y empoderamiento, en todas las esferas políticas, económicas y sociales, de tal manera, que las mujeres y los hombres se beneficien por igual y no se perpetúe la desigualdad.

**Políticas públicas con enfoque de género:** son las que tienen como objetivo visibilizar y corregir las desigualdades e inequidades de género, a través del compromiso explícito del Estado de revertir las desigualdades presentes en la sociedad; asimismo, transformar las relaciones de género. La incorporación del enfoque de género en las políticas públicas ha sido identificada, también, como una estrategia para incrementar la eficacia y eficiencia de estas, para construir políticas públicas más equitativas y mejorar su focalización, para promover la participación ciudadana y para fortalecer la democracia y contribuir a la modernización del Estado y la gestión pública.


**Presupuesto sensible al género:** es aquel cuya planeación, programación y presupuesto contribuye al avance de la igualdad de género y la realización de los derechos de las mujeres.

**Roles de género:** son el conjunto de papeles y expectativas diferentes para mujeres y hombres que marcan la diferencia respecto a cómo ser, cómo sentir y cómo actuar. Los roles masculino y femenino están muy interiorizados socialmente, esperando una serie de comportamientos en función de si se es hombre o mujer.

**Sexo:** alude a la anatomía física de un organismo o de una persona, tanto a los órganos sexuales externos como a los atributos físicos derivados, los cromosomas sexuales y las estructuras reproductivas internas.

**Transversalidad de género:** es una estrategia para el avance en la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres en las políticas públicas y supone contribuir a eliminar desigualdades de género, corregir procedimientos y métodos de trabajo e impulsar tendencias de cambio social.

**Violación de derechos humanos:** La violación de los derechos humanos indica la vulneración o negación de los derechos de mujeres y hombres, por parte de personas servidoras públicas o autoridades que puedan ejercer poder sobre las personas.

	<b>Planificación Estratégica Institucional</b>	<b>Código:</b> PE-PO-05
	<b>Política institucional de Igualdad y Equidad de Género</b>	<b>F. Versión:</b> 07/11/2024
		<b>Versión:</b> 01
		<b>Página:</b> 7 de 21

#### 4. Base legal y normativa de la política


- La Constitución de la República de 2010.
- Declaración Universal de derechos Humanos, 1948.
- Ley núm. 1-12, Estrategia Nacional de desarrollo.
- Ley núm. 41-08 de función pública.
- Plan Nacional de Derechos Humanos 2022-2024.
- Plan Nacional de Igualdad y equidad de género III.
- Convención Americana sobre Derechos Humanos o Pacto San José.
- Convención contra todas las formas de discriminación contra la Mujer (CEDAW), 1981.
- Convenio 190 OIT sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.
- Convención Belén do para, Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, 1994.
- Ley núm. 24-97 sobre violencia intrafamiliar.
- Decreto núm. 974-01, sobre Oficinas de Equidad de Género y Desarrollo
- Plan estratégico de una vida sin violencia para las mujeres. 2020.
- Declaración y plataforma de acción de Beijing, 1995.
- Compromiso de Buenos Aires sobre Cuidados, 2023.
- Convención Interamericana para prevenir y sancionar toda forma de discriminación contra las personas discapacitadas
- Convención Interamericana contra el Racismo Discriminación y forma Conexas.
- Declaración Relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo (OIT).
- Plan de Acción género y cambio climático República Dominicana, 2018.

#### 5. Desarrollo de la política institucional

##### 5.1. Roles y Responsabilidades


Niveles de Responsabilidad	
Puesto/Función o Rol	Descripción
<b>Director(a) de Gabinete, en representación del (de la) ministro(a) del MEPyD</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Aprobar la política institucional de igualdad y equidad de género.</li> <li>- Delegar los roles pertinentes para la aplicación de la política.</li> <li>- Dar seguimiento al cumplimiento de esta política.</li> </ul>
<b>Director(a) DIPyD / Encargado (a) División de Igualdad de Género</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Promover y dar seguimiento a la implementación de la política.</li> <li>- Dar asesoramiento técnico en materia de igualdad y equidad de género.</li> <li>- Articular el comité de género.</li> <li>- Promover el desarrollo de un plan de acción para la implementación de esta política.</li> <li>- Desarrollar mecanismos para el monitoreo y evaluación de esta política.</li> </ul>
<b>Director(a) de RRHH</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Garantizar la aplicación de políticas de igualdad y equidad de género y desarrollar mecanismos para reducir brechas en el ámbito laboral.</li> </ul>

*Este Procedimiento es propiedad de MEPYD. Queda prohibida su reproducción total o parcial sin la debida autorización.*

	<b>Planificación Estratégica Institucional</b>	<b>Código:</b> PE-PO-05
	<b>Política institucional de Igualdad y Equidad de Género</b>	<b>F. Versión:</b> 07/11/2024
		<b>Versión:</b> 01
		<b>Página:</b> 8 de 21

Niveles de Responsabilidad	
Puesto/Función o Rol	Descripción
	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Garantizar que existan mecanismos para promover la igualdad e inclusión en los procesos de gestión humana, políticas para sancionar el acoso y la violencia de género.</li> <li>– Promover la capacitación continua del personal en materia de Género.</li> </ul>
<b>Comité Institucional de Género</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Articular y promover el desarrollo de políticas e iniciativas para la transversalidad de género.</li> <li>– Definir un plan de acción y promover acciones para la implementación de esta política.</li> </ul>
<b>Viceministro(a) de Ordenamiento territorial y Desarrollo regional</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Asegurar la incorporación del componente de género en los Planes de Ordenamiento territorial.</li> <li>– Promoverá la transversalización de la perspectiva de género en la gestión de riesgos, desastres y el cambio climático a través de la realización de planes, proyectos y documentos que permitan la transversalidad de la perspectiva de género en la gestión de riesgo y desastre.</li> </ul>
<b>Director(a) de Comunicaciones.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Velar por la difusión de esta política por los medios institucionales.</li> <li>– Velar por promover la comunicación con perspectiva de género en el ámbito institucional.</li> </ul>
<b>Viceministro(a) de Planificación e inversión pública.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Garantizar la incorporación de la perspectiva de género al Plurianual del Sector Público.</li> <li>– Incentivar para incorporación de la perspectiva de género como eje transversal en los planes estratégicos institucionales.</li> <li>– Incentivar la priorización de la perspectiva de género en materia de planificación en las instituciones del estado dominicano.</li> </ul>
<b>Centro de Capacitación en Planificación e inversión Pública</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Desarrollar un programa continuo de formación con perspectiva de género en temáticas de planificación e inversión pública.</li> </ul>
<b>Director(a) administrativo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Garantizar la identificación y cumplimiento de los requerimientos relacionados con compras con perspectiva de género y así como la implementación de presupuestos sensible al género, y el uso del clasificador funcional de género.</li> </ul>
<b>Viceministro(a) de Cooperación internacional.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Desarrollará oferta de cooperación en materia de igualdad de género y derechos humanos.</li> <li>– Promoverá y gestionará cooperación para el apoyo técnico y presupuestario de iniciativas gubernamentales y de la sociedad civil relacionadas a proyectos destinados en garantizar los derechos de las mujeres y grupos vulnerables.</li> <li>– Proveerá Asistencia técnica a instituciones para la formulación de proyectos e iniciativas de cooperación internacional con perspectiva de género.</li> </ul>

*Este Procedimiento es propiedad de MEPYD. Queda prohibida su reproducción total o parcial sin la debida autorización.*

	<b>Planificación Estratégica Institucional</b>	<b>Código:</b> PE-PO-05
	<b>Política institucional de Igualdad y Equidad de Género</b>	<b>F. Versión:</b> 07/11/2024
		<b>Versión:</b> 01
		<b>Página:</b> 9 de 21

Niveles de Responsabilidad	
Puesto/Función o Rol	Descripción
<b>Director(a) Ejecutivo(a) del Centro de Fomento y promoción de las ASFL.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Mantendrá registros actualizados de las asociaciones sin fines de lucro que permitan identificar las que trabajan con igualdad y equidad de género, según ámbito de interés y zonas geográficas.</li> <li>– Fomentar la creación de espacios de coordinación permanente con ASFL que trabajan temas de igualdad de género, como mesas de trabajo, permitiendo potenciar las acciones que se realizan con fondos públicos.</li> </ul>

## 5.2. Generalidades

5.1.1. La Política institucional de Igualdad de Género, es un documento que incluye lineamientos generales para la incorporación de la perspectiva de género en las políticas institucionales y la política pública, esta también sirve como puerta de entrada al conjunto de políticas de igualdad que existen en la institución como son la: la Política de promoción a la lactancia materna, Protocolo de actuación ante casos de violencia basada en género, Política Institucional de derechos humanos y política de conciliación vida laboral, familiar y personal y así como también, a la de la Estrategia de Comunicación institucional con perspectiva de género.


5.1.2. La igualdad de género es uno de los 6 ejes transversales de la institución, porque se ha establecido tanto como por el marco legal como por disposición institucional que debe existir una Política de Género que promueva la transversalización del del enfoque de género en los programas, políticas institucionales, servicios y políticas públicas desarrolladas por la institución.

5.1.3. Para lograr el propósito de transversalizar el enfoque de género en las políticas del MEPyD, se definen lineamientos generales, articulados sinérgicamente y sustentados en los ejes estratégicos del Plan Estratégico Institucional (PEI), 2020-2024. En los cuales género es uno de los ejes transversales de este plan.

## 5.3. Fortalecimiento de la Institucionalidad para la Igualdad de Género.

### 5.3.1. Comité Institucional de Género del MEPyD.

A los fines de asegurar la debida aplicación de la Política de Igualdad de Género a lo interno de la organización, se creó un Comité Institucional de Género, mediante resolución 03-2016, este se encuentra certificado por el Ministerio de la Mujer y está compuesto por el Viceministerio de Planificación, Viceministerio de Ordenamiento y Desarrollo Territorial, Viceministerio de Cooperación Internacional, Vice Ministerio de Análisis Económico y Social, las Direcciones Generales: Desarrollo Económico y Social, Inversión Pública, Centro de Fomento y promoción de las asociaciones sin fines de lucro, así como por la Dirección Institucional de Planificación y Desarrollo, Dirección de Recursos Humanos, Despacho del Ministro y Dirección Administrativa y Financiera y Dirección de Comunicaciones.

	<b>Planificación Estratégica Institucional</b>	<b>Código:</b> PE-PO-05
	<b>Política institucional de Igualdad y Equidad de Género</b>	<b>F. Versión:</b> 07/11/2024
		<b>Versión:</b> 01
		<b>Página:</b> 10 de 21

Entre sus funciones, está promover la transversalidad de la perspectiva de género en las acciones, planes, programas y proyectos del MEPyD.


#### 5.3.2. Equipo de apoyo técnico para la Transversalidad de género

El Comité Institucional de Género cuenta con un equipo de apoyo compuesto por la División de Igualdad de Género de la Dirección Institucional de Planificación y desarrollo (DIPyD) equipo técnico que tendrá funciones de asesoramiento y monitoreo con fin de garantizar el desarrollo y ejecución de los planes de acción definidos desde el comité de género con objetivo de garantizar la transversalidad de género.

#### 5.4. Planificación, monitoreo, evaluación, presupuestación con perspectiva de género y rendición de cuentas.

Incluir en los diagnósticos institucionales la perspectiva de género con objetivo de identificar desigualdades, desequilibrios de poder, acceso diferenciado a los recursos y derechos.


- 5.4.1. Promover y garantizar la inclusión de la perspectiva de género en los planes y proyectos institucionales del MEPyD.
- 5.4.2. Incorporar la perspectiva de género en el diseño, implementación, monitoreo y evaluación de proyectos institucionales y políticas públicas.
- 5.4.3. Impulsar la equidad en la participación entre hombres, mujeres y grupos vulnerabilizados en las distintas áreas del ámbito institucional.
- 5.4.4. Realizar análisis en la gestión de los servicios y de la cultura organizacional para determinar si perpetúan o contribuyen a profundizar las brechas de género.
- 5.4.5. Promover la equidad de género en el acceso a recursos y beneficios institucionales.
- 5.4.6. Desarrollar políticas afirmativas para promover la equidad e igualdad de género en el ámbito y la inserción laborales no estereotipada en género y en equidad.
- 5.4.7. Destinar recursos humanos, materiales, tecnológicos y presupuestarios para garantizar la igualdad de género.
- 5.4.8. Determinar si las herramientas del ciclo de planificación y presupuestación permiten analizar y medir el uso que hacen los hombres y las mujeres de los bienes y servicios institucionales.
- 5.4.9. Analizar el impacto de las políticas institucionales desde un enfoque de interseccionalidad y territorial que toma en cuenta factores como el sexo, clase social, ámbito urbano/rural, discapacidad, orientación sexual, identidad de género y etnia.

	<b>Planificación Estratégica Institucional</b>	<b>Código:</b> PE-PO-05
	<b>Política institucional de Igualdad y Equidad de Género</b>	<b>F. Versión:</b> 07/11/2024
		<b>Versión:</b> 01
		<b>Página:</b> 11 de 21

- 5.4.10. Disponer de datos desagregados por sexo, edad, grupo cultural, capacidades especiales, ubicación geográfica para el análisis de las políticas y su impacto.
- 5.4.11. Crear un Sistema de Indicadores de Género que permita el monitoreo e identificar los avances y desafíos en la equidad de género a nivel institucional.
- 5.4.12. Adecuar los registros de información al Sistema de Indicadores de Género antes referido.
- 5.4.13. Crear mecanismos de difusión de las estadísticas con perspectiva género para su uso en los diagnósticos, investigaciones y en el diseño de las políticas públicas.
- 5.4.14. Fortalecer las capacidades de los diferentes actores para su involucramiento en los procesos de planificación, monitoreo y evaluación con enfoque de género.

## 5.5. Presupuesto Sensible al género

- 5.5.1. Evidenciar la inversión de género en todo el ciclo de presupuestario, y en las requisiciones de bienes y servicios a fin de clasificar, cuantificar y dar seguimiento a los recursos destinados a la realización de actividades de género a lo interno y externo del MEPYD.
- 5.5.2. Identificar o etiquetar las solicitudes de bienes, servicios y gastos atendiendo a las siguientes categorías:
- 5.5.2.1. **Transversalidad de género:** Se utiliza para identificar el gasto a ser adjudicado a la cuenta presupuestaria de la División de igualdad de género y sus proyectos para el desarrollo y apoyo al Comité Institucional de Género institucional del MEPYD, así como el de desarrollo de actividades, proyectos e iniciativas para la transversalidad de género a nivel institucional.
- 5.5.2.2. **Comunicación para la igualdad.** Se utiliza para identificar las solicitudes de gastos, bienes y servicios para la ejecución de la Política específica de Comunicación para el Logro de La Transversalidad de Género, con recursos del área de Comunicación, para realizar acciones tales como: a) materiales de difusión b) campañas c) uso de redes d) coberturas de prensa.
- 5.5.2.3. **Capacitación en género.** Identifica las solicitudes de gastos, bienes y servicios para la ejecución de las seis líneas de capacitación contenidas en la política específica de Capacitación en género e igualdad de oportunidades, con recursos del área correspondiente.
- 5.5.2.4. **Corresponsabilidad de Cuidados.** Identifica las solicitudes de gastos, bienes y servicios para aplicar las medidas identificadas en la política específica de Conciliación de la vida personal, laboral y familiar, con recursos de la Dirección de Recursos Humanos.

	<b>Planificación Estratégica Institucional</b>	<b>Código:</b> PE-PO-05
	<b>Política institucional de Igualdad y Equidad de Género</b>	<b>F. Versión:</b> 07/11/2024
		<b>Versión:</b> 01
		<b>Página:</b> 12 de 21

5.5.2.5. **Apoyo a la lactancia.** Identifica las solicitudes de gastos, bienes y servicios para la ejecución de la política específica de Apoyo a la Lactancia materna, con los recursos asignados al Viceministerio administrativo y Recursos Humanos.

5.5.2.6. **PLANEG III, END, CEDAW y ODS 5.** Identifica las solicitudes de gastos, bienes y servicios para la ejecución de acciones vinculadas a la ejecución de acuerdos internacionales sobre derechos de la mujer y compromisos/ legislaciones nacionales como el Plan Nacional de igualdad de género III , END en su relación con la perspectiva de género en proyectos y ODS 5 sobre igualdad de género tales como: consultorías, publicaciones, investigaciones, formación, capacitación y eventos a nivel nacional e internacional con los recursos de las áreas que soliciten las acciones.

5.5.2.7. **Gestión de personal con perspectiva de género.** Identifica las solicitudes de gastos, bienes y servicios para la ejecución de acciones con perspectiva de género vinculadas a la elaboración normativas y protocolos de actuación, reclutamiento y selección de personal, evaluación, beneficios salariales con recursos del área de


## **5.6. Monitoreo, evaluación y rendición de cuentas de la Política de género e igualdad de oportunidades:**

- 5.6.1. Considerar el Comité Institucional de Género del MEPyD como el espacio para definir metas, objetivos, proyectos y planes institucionales para la transversalidad de género.
- 5.6.2. Identificar un paquete de indicadores de género para dar seguimiento, evaluar los avances y el impacto en la implementación del PEI institucional y de los planes operativos y planes de acción para la transversalidad.
- 5.6.3. Incluir las acciones del Plan de Género en el Plan Estratégico Institucional, POAs y acuerdos de desempeño del personal técnico involucrado.
- 5.6.4. Crear registros y reportes de los avances de las políticas específicas por cada responsable de estas, los cuales deberán ser validados en las reuniones del Comité de Género.
- 5.6.5. Elaborar un informe sobre las acciones realizadas, avances y desafíos a partir de los reportes de progreso en la transversalidad de género, que servirán de insumo al Ministerio de la mujer, Memoria Institucional y los informes país de la CEDAW, Belem do Para y de los avances en END y Objetivos de desarrollo sostenible 2030.

## **5.7. Gestión de Personal con Perspectiva de género.**

Con estos lineamientos se busca que el MEPyD cuente con normas y protocolos de actuación que aseguren la igualdad de oportunidades en el reclutamiento y selección de personal, evaluación, beneficios salariales, corresponsabilidad de cuidados, prevención

*Este Procedimiento es propiedad de MEPYD. Queda prohibida su reproducción total o parcial sin la debida autorización.*


	<b>Planificación Estratégica Institucional</b>	<b>Código:</b> PE-PO-05
	<b>Política institucional de Igualdad y Equidad de Género</b>	<b>F. Versión:</b> 07/11/2024
		<b>Versión:</b> 01
		<b>Página:</b> 13 de 21

del acoso sexual, discriminación y la violencia de género en el ámbito y la cohesión institucionales.

Reclutamiento, selección y promoción de los(as) servidores(as) públicos con enfoque de igualdad:

- 5.7.1. Aplicar criterios de equidad de género en los procesos de requisición, selección, evaluación y promoción de los recursos humanos.
- 5.7.2. Tomar en cuenta la perspectiva de género en las promociones o y creación de nuevas plazas de trabajo.
- 5.7.3. Levantamiento de información relativa a los recursos humanos, que sirva de insumo para la División de Igualdad de Género, en la realización de diagnósticos que permitan identificar brechas de género en el ámbito laboral.
- 5.7.4. Desarrollar planes y proyectos para promover la corresponsabilidad de cuidados en el ámbito laboral.
- 5.7.5. Desarrollar acciones y planes para promover la no discriminación, violencia u acoso sexual el ámbito laboral.
- 5.7.6. Desarrollar políticas, acciones y protocolos que garanticen la no discriminación en el ámbito laboral por razones de género, orientación sexual, etnia, clase social, identidad de género, discapacidad o cualquier otra condición.
- 5.7.7. Realizar de manera periódica un análisis de brechas salariales por sexo, en el cual se incluyan los incentivos establecidos acorde a la política salarial.
- 5.7.8. Elaborar una política salarial que garantice la aplicación adecuada de la escala salarial en diversos escenarios (nuevos empleados, empleados con alto potencial, entre otros).
- 5.7.9. Tomar en cuenta los puestos o áreas feminizados y masculinizados y reclutar de acuerdo con las necesidades de diversidad.
- 5.7.10. Incluir dentro del proceso de inducción del personal sensibilización sobre Derechos Humanos y Género.
- 5.7.11. Mantener registros de las personas beneficiarias de becas de estudios según tipo, desagregados por sexo y grupos ocupacionales, así como también de los cursos que se imparten desde el Centro de capacitación.
- 5.7.12. Realizar un sondeo para detección de necesidades de capacitación en los temas de género dentro de las áreas misionales e igualdad.
- 5.7.13. Incluir dentro del plan de capacitación institucional el aumento de las capacidades en género y políticas de igualdad y equidad.

*Este Procedimiento es propiedad de MEPYD. Queda prohibida su reproducción total o parcial sin la debida autorización.*


	<b>Planificación Estratégica Institucional</b>	<b>Código:</b> PE-PO-05
	<b>Política institucional de Igualdad y Equidad de Género</b>	<b>F. Versión:</b> 07/11/2024
		<b>Versión:</b> 01
		<b>Página:</b> 14 de 21

- 5.7.14. La política de Reclutamiento y Selección de personal debe ser revisada en términos de lenguaje. Explicitar la no discriminación por razones de género. Orientación sexual, procedencia, entre otras formas de discriminación, tal como se establece en la ley de función pública.
- 5.7.15. Definir e implementar las medidas pertinentes para eliminar las brechas salariales en perjuicio de las mujeres.
- 5.7.16. Desarrollar programas de entrenamiento en liderazgo para el personal directivo con enfoque de género, a los fines de empoderar a los liderazgos femeninos para aumentar sus capacidades e influencia en el diseño de las estrategias de TEG en el MEPyD desde cada una de las áreas y en los espacios en que se toman las decisiones en los cuales son parte.
- 5.7.17. Elaborar e implementar una estrategia para promover el liderazgo de las mujeres en distintos niveles, mediante programas de consejería, coaching, mentoría y apoyo de pares.
- 5.7.18. Realizar acciones de sensibilización con el personal sobre la redistribución de tareas de cuidados al interno de las familias, garantizando la participación de los hombres.
- 5.7.19. Elaborar e implementar un plan acción de acción para difundir las políticas de acoso sexual, los procedimientos y mecanismos para garantizar la resolución de las situaciones que se presenten. Este plan debe incluir: la difusión del protocolo donde se promueve activamente un ambiente de trabajo libre de acoso sexual y acoso debido a género o cualquier otra condición, prevenir y eliminar cualquier forma de violencia de género, prevenir y eliminar cualquier forma de violencia contra la mujer en el lugar de trabajo; la realización de acciones formativas para concienciar sobre la problemática; entre otras acciones y diseñar los mensajes e implementar una campaña de tolerancia cero al acoso sexual y laboral y a la prevención de las diferentes formas de violencia.

## **5.8. Cultura para la Igualdad.**


- 5.8.1. Se elaborará un programa de sensibilización permanente mediante el uso de diferentes tipos de actividades, para continuar trabajando con el personal sobre temas relevantes que limitan el desarrollo de la cultura de igualdad. Tales acciones deben dirigirse a continuar desmontando prejuicios y estereotipos de género, aumentar la autoestima y la sororidad de las mujeres, trabajar masculinidades positivas y concientizar sobre las distintas formas de discriminación y violencias.
- 5.8.2. Será diseñado un proceso formativo para los responsables del comité de ética sobre prevención de casos de acoso sexual, violencia de género y discriminación.
- 5.8.3. Elaborar una estrategia para mejorar la percepción del clima laboral, especialmente desarrollando procedimientos y acciones para posibilitar que los procesos de reclutamiento, selección y contratación, así como de promoción de personal sean transparentes e igualitarios para hombres y mujeres.

*Este Procedimiento es propiedad de MEPYD. Queda prohibida su reproducción total o parcial sin la debida autorización.*

	<b>Planificación Estratégica Institucional</b>	<b>Código:</b> PE-PO-05
	<b>Política institucional de Igualdad y Equidad de Género</b>	<b>F. Versión:</b> 07/11/2024
		<b>Versión:</b> 01
		<b>Página:</b> 15 de 21

### **5.9. Corresponsabilidad institucional de Cuidados/Conciliación entre la vida personal, laboral y familiar:**

- 5.9.1. Establecer políticas institucionales para promover al balance entre la vida personal, familiar y laboral.
- 5.9.2. Reconocer el papel de las Masculinidades en los Cuidados, a través de medidas que fomenten su participación y corresponsabilidad en lo trabajos de cuidados.
- 5.9.3. Garantizar la no discriminación de la mujer en el trabajo, mediante medidas que contribuyen a sobrellevar la carga histórica de las mujeres en relación con los trabajos de cuidados no remunerados.
- 5.9.4. Diseñar horarios, organización laboral y vacaciones flexibles.
- 5.9.5. Impulsar programas de desarrollo del personal que incluye capacitación en sus áreas de trabajo.
- 5.9.6. Impulsar que el otorgamiento de beneficios económicos en situaciones de enfermedad, muerte y otras emergencias.
- 5.9.7. Desarrollar acciones de salud preventiva: jornadas de salud y enfermedades laborales.
- 5.9.8. Ampliar la Licencias por maternidad, paternidad, adopción, cuidado de familiares y matrimonio con mayores beneficios que los que establece la ley.
- 5.9.9. Desarrollar actividades de integración con hijos(as).
- 5.9.10. Desarrollar campañas institucionales para promover la corresponsabilidad de cuidados.
- 5.9.11. Realizar acciones y medidas que contribuyan a valorizar el trabajo de cuidados remunerados realizado en MEPyD.
- 5.9.12. Elaborar una nota explicativa para la divulgación de las medidas vigentes contenidas en la política de conciliación de la vida familiar, laboral y corresponsabilidad.
- 5.9.13. Mantener registros actualizados del uso que hacen hombres y mujeres del uso de la política de balance de vida personal, familiar y laboral, por ejemplo, de licencias y permisos de paternidad y cuidados de familiares, así como de otros temas contemplados, a los fines de identificar oportunidades de mejora en el aprovechamiento de esta política personal.

	<b>Planificación Estratégica Institucional</b>	<b>Código:</b> PE-PO-05
	<b>Política institucional de Igualdad y Equidad de Género</b>	<b>F. Versión:</b> 07/11/2024
		<b>Versión:</b> 01
		<b>Página:</b> 16 de 21

5.9.14. Elaborar un plan de acción a favor de la conciliación de la vida familiar y laboral con corresponsabilidad que incluye campañas internas para favorecer la incorporación de los hombres en el trabajo doméstico no remunerado y de cuidados.

### **5.10. Protección, apoyo y promoción de la lactancia materna**

Se Establecerá una Sala Amiga de la Familia Lactante en el ambiente laboral con el objetivo de:

5.10.1. Garantizar el derecho de los infantes a una alimentación natural que les evite enfermedades y muertes prevenibles.

5.10.2.

5.10.3. Garantizar los derechos de las mujeres lactante a alcanzar su bienestar psicológico y un balance adecuado entre su vida personal y laboral, de conformidad con la normativa nacional e internacional.

5.10.4. Promover la corresponsabilidad de cuidados.

5.10.5. Desarrollar programas de educación y difusión para la madre lactante y familia, a fin de generar cambios en los conocimientos y prácticas.

5.10.6. Desarrollar Alianzas con instituciones para protección de la lactancia materna.

### **5.11. Comunicación con perspectiva de género**

Posicionar la transversalidad y la agenda de género del MEPyD como mandato de la END para lograr el empoderamiento y las corresponsabilidades en el entorno interno y externo del MEPyD;

5.11.1. Desarrollar campañas de sensibilización que permitan un clima de igualdad en el MEPyD.


5.11.2. Difundir las políticas específicas dirigidas a garantizar por medio de la transversalidad, la igualdad de oportunidades, la no discriminación y las conductas impropias a lo interno del MEPyD.

5.11.3. Establecer una normativa para el uso del lenguaje inclusivo y no sexista en las comunicaciones, documentos, imágenes y en la imagen institucional del MEPyD en general.

5.11.4. Desarrollar una agenda permanente con temas sobre la transversalidad de género que puedan difundirse a través del ecosistema mediático.

5.11.5. Realizar campañas que evidencien el compromiso del MEPyD Y sus autoridades con la transversalidad de género y su rol como rector del sistema de planificación e inversión pública y así del ordenamiento territorial.

*Este Procedimiento es propiedad de MEPYD. Queda prohibida su reproducción total o parcial sin la debida autorización.*

	<b>Planificación Estratégica Institucional</b>	<b>Código:</b> PE-PO-05
	<b>Política institucional de Igualdad y Equidad de Género</b>	<b>F. Versión:</b> 07/11/2024
		<b>Versión:</b> 01
		<b>Página:</b> 17 de 21

5.11.6. Desarrollo de una Guía de comunicación institucional con perspectiva de género.

## **5.12. Transversalización del enfoque de género en las Políticas Públicas del MEPyD**

El MEPyD es el rector del Sistema Nacional de Planificación e Inversión Pública y del Ordenamiento y la Ordenación del territorio, de igual manera tiene funciones relevantes relacionadas con establecer las políticas en materia de la cooperación internacional no reembolsable, en coordinación con el Ministerio de Relaciones Exteriores y el de Ejercer la coordinación del Centro Nacional de Fomento y Promoción de las Asociaciones sin fines de lucro, de acuerdo a lo dispuesto en la Ley 122-05 y de Conducir y coordinar el proceso de formulación, gestión, seguimiento y evaluación de las políticas macroeconómicas y de desarrollo sostenible.

La transversalidad de género debe estar presente en el desarrollo de los proyectos, iniciativas y políticas públicas que promueven desde el MEPyD, por lo que se estarán realizando acciones como:

### **5.12.1. Centro de capacitación en Planificación e inversión Pública:**

- Desarrollará programas de capacitación en temáticas con perspectiva de género, entre ellos Género y Economía, Economía de Cuidados, Género y Estadísticas, presupuestos sensibles al Género, Género y análisis de datos, Elaboración de proyectos con perspectiva de género, planificación con Perspectiva de género.
- MEPyD estará realizando Alianzas con centros formativos y académicos en estudios de género a nivel nacional e internacional con el objetivo de desarrollar iniciativas y proyectos.

### **5.12.2. Dirección de Políticas de Desarrollo de la Zona Fronteriza (DPDZF):**

- Desarrollará análisis y estudios que tengan perspectiva de género y que aborden las realidades sociales de las mujeres y otros grupos vulnerables en la zona.
- Promover que los planes y proyectos de desarrollo cuenten con transversalidad de la perspectiva de género.


### **5.12.3. Viceministerio de Análisis Económico Social:**

- Promoverá desde la producción de estudios, investigaciones el análisis con perspectiva de género de la economía, la desigualdad y de la cultura democrática.
- Utilización de datos segregados por sexo para el análisis y seguimiento sobre los avances y desafíos de problemáticas sociales como la feminización de la pobreza, brechas de género en el ámbito económico y productivo entre otras problemáticas en República Dominicana.
- Promover el impulso y desarrollo de iniciativas y proyectos como son el del desarrollo de una política nacional de cuidados de Cuidados, propuestas para la reducción de las brechas de género desde la política públicas.

### **5.12.4. Viceministerio de Cooperación Internacional:**

- Desarrollará oferta de cooperación en materia de igualdad de género y derechos humanos.
- Promoverá y gestionará cooperación para el apoyo técnico y presupuestario de iniciativas gubernamentales y de la sociedad civil relacionadas a proyectos destinados en garantizar los derechos de las mujeres y grupos vulnerables.

*Este Procedimiento es propiedad de MEPYD. Queda prohibida su reproducción total o parcial sin la debida autorización.*

	<b>Planificación Estratégica Institucional</b>	<b>Código:</b> PE-PO-05
	<b>Política institucional de Igualdad y Equidad de Género</b>	<b>F. Versión:</b> 07/11/2024
		<b>Versión:</b> 01
		<b>Página:</b> 18 de 21

- Proveerá asistencia técnica a instituciones para la formulación de proyectos e iniciativas de cooperación internacional con perspectiva de género.
- Promoverá la priorización de la agenda dominicana de cooperación con perspectiva de género y Derechos Humanos.
- Promover el Apoyo técnico a los programas y proyectos con perspectiva de género financiados por la cooperación internacional en el Estado Dominicano.
- Promover el fortalecimiento y vínculo entre las organizaciones de mujeres, el estado dominicano y las Agencias de cooperación internacional, con objetivo del desarrollo de iniciativas y proyectos que surjan desde las demandas del movimiento de mujeres.
- Registro de los proyectos e iniciativas del estado dominicano con enfoque de género apoyadas desde la cooperación internacional.
- Desarrollo de una guía para la incorporación de la perspectiva de género en los planes y proyectos de cooperación internacional.

#### 5.12.5. **Viceministerio de Ordenamiento territorial y Desarrollo regional:**


- Promoverá la transversalización de la perspectiva de género en la gestión de riesgos, desastres y el cambio climático a través de la realización de planes, proyectos y documentos que permitan la transversalidad de la perspectiva de género en la gestión de riego y desastre.
- Fomentar el desarrollo de acciones que permitan el fortalecimiento de planes como son el plan de acción de género y cambio climático, desarrollo de campañas, actividades y acciones que promuevan este enfoque.
- Asegurar la incorporación del componente de género en los Planes de Ordenamiento territorial consensuados.
- Implementar proyectos junto a los gobiernos municipales que permitan la transversalidad de género en los gobiernos locales.
- Promover la incorporación de la perspectiva de género en las estrategias de desarrollo municipal-
- Promover el dialogo, desarrollar mesas de trabajo que permitan articular las demandas del movimiento de mujeres a nivel territorial con el objetivo del desarrollo de iniciativas y proyectos que puedan dar respuestas a las demandas de las mujeres y grupos vulnerables.
- Apoyará los consejos de desarrollo para que puedan formular planes de desarrollo con perspectiva de género.
- Sistematización de las demandas del movimiento de mujeres a nivel territorial.
- Promover el intercambio y conocimiento de buenas prácticas de políticas con Perspectiva de género a nivel municipal.

#### 5.12.6. **Viceministerio de Planificación e Inversión Pública**

##### **a. Dirección General de Desarrollo Económico y Social (DGDES)**

- Garantizará la incorporación de la perspectiva de género al Plurianual del Sector Público.
- Incentivar para incorporación de la perspectiva de género como eje transversal en los planes estratégicos institucionales.
- Incentivar la Priorización de la perspectiva de género en materia de planificación en las instituciones del estado dominicano.
- Desarrollo de Guías especializadas y procesos formativos para la incorporación de la transversalización de género en las fases de planificación.

*Este Procedimiento es propiedad de MEPYD. Queda prohibida su reproducción total o parcial sin la debida autorización.*

	<b>Planificación Estratégica Institucional</b>	<b>Código:</b> PE-PO-05
	<b>Política institucional de Igualdad y Equidad de Género</b>	<b>F. Versión:</b> 07/11/2024
		<b>Versión:</b> 01
		<b>Página:</b> 19 de 21


- Asesoramiento técnico en conjunto con el Ministerio de la Mujer para incentivar la incorporación de la perspectiva de género en la planificación gubernamental.
- Definición de indicadores de género y coordinación con el Ministerio de la Mujer para incentivar la formulación de indicadores de género en los PEI institucionales.

**b. Dirección General de Inversión Pública (DGIP):**

- Se realizarán ajustes necesarios en los sistemas de información e inversión pública de manera de generar reportes que muestren la cantidad de personas por sexo, origen rural urbano de los programas y proyectos de inversión pública, el tipo y nivel de participación de hombres y mujeres y organizaciones de mujeres en la definición, seguimiento y evaluación de la inversión de pública.
- Mantener informaciones oportunas sobre los proyectos de inversión pública dedicados a los derechos de las mujeres, igualdad de género, en términos de ejecución física y financiera, de manera de considerar el impacto diferenciado y posición de hombres y mujeres.
- Se harán análisis sobre el impacto directo e indirecto de la inversión pública en hombres y mujeres según grupos de edad, precedencia urbana, raza, acorde con las necesidades prácticas y estratégicas en fin de contribuir con el logro de los ODS.
- Se realizarán las normas técnicas para la formulación y evaluación de la inversión pública. Por ejemplo, en las normas técnicas ampliar el principio de equidad. Generación de información que supere la desagregación por sexo de personas beneficiarias. Incluir listas de chequeo de TRG en los proyectos.
- Revisar la metodología utilizada para todo el proceso de los proyectos de inversión pública: Fase de pre-inversión, ejecución y evaluación. La utilización de metodologías de planificación con enfoque de género, esto es un referente para el análisis de contexto, problemas, actores e indicadores y también en el sistema de seguimiento y evaluación. Esto llevara Realizar ajustes en la plataforma RUTA.

**c. Centro Nacional de Fomento y promoción de las Asociaciones sin fines de Lucro (CASFL):**

- Mantendrá registros actualizados de las asociaciones sin fines de lucro que permitan identificar las que trabajan con igualdad y equidad de género, según ámbito de interés y zonas geográficas.
- Fomentar la creación de espacios de coordinación permanente con ASFL que trabajan temas de igualdad de género, como mesas de trabajo, permitiendo potenciar las acciones que se realizan con fondos públicos,
- Apoyar a las ASFL en la planificación de su trabajo con perspectiva de género a fin de contribuir con su desarrollo efectivo de sus proyectos y programas para el empoderamiento de las mujeres.
- Promover alianzas entre ASFL y el sector público para el desarrollo sostenible e inclusivo de las mujeres.
- Promoción del voluntariado en temas de igualdad de género y Derechos Humanos.
- Promover el técnico y financiero por parte del estado dominicano las organizaciones de mujeres y grupos vulnerables y promover su incorporación como ASFL.

	<b>Planificación Estratégica Institucional</b>	<b>Código:</b> PE-PO-05
	<b>Política institucional de Igualdad y Equidad de Género</b>	<b>F. Versión:</b> 07/11/2024
		<b>Versión:</b> 01
		<b>Página:</b> 20 de 21

### 5.13. Alianzas institucionales por la igualdad y equidad de género.

- 5.13.1. La institución compromete a construir alianzas estratégicas con el movimiento de mujeres, academia, organismos internacionales, agencias de cooperación para el desarrollo y entidades gubernamentales con objetivo de promover iniciativas, proyectos para la transversalidad de género e igualmente establecer diálogos que permitan conocer las demandas sociales de las mujeres y grupos vulnerables y con ellas poder desarrollar planes y estrategias que permitan la solución de las problemática que les afecta.
- 5.13.2. MEPyD se compromete a trabajar conjuntamente para impulsar iniciativas y programas con otras instituciones públicas como son el Ministerio de la Mujer para avanzar en igualdad de género y empoderamiento de las mujeres.
- 5.13.3. La institución se comprometerá a reportar los avances de la institución y sus iniciativas a la coordinación interinstitucional y/o territorial en igualdad de género y empoderamiento de las mujeres.
- 5.13.4. Se desarrollarán programa e iniciativas conjuntas para promover la igualdad de género en alianza con centros de estudios de género, cooperación, investigación, académicos, organizaciones no gubernamentales de mujeres.
- 5.13.5. El MEPyD realizará al menos una reunión al año con sociedad civil, sindicatos, organizaciones de mujeres y feministas, ante las cuales las acciones y resultados de los programas, proyectos y servicios de igualdad de género son reportados.

### 6. Control de Cambios


Versión	Fecha	Descripción del cambio
01	07/11/2024	Creación de nuevo documento.

### 7. Anexos

#### Anexo 1: Referencias Bibliográficas.

1. CEPAL. (2010). Undécima Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, Brasilia, (Consenso De Brasilia). Brasilia.
2. (2007) Conferencia Regional de la Mujer de América Latina y el Caribe. (Consenso de Quito. 2007). Quito, Ecuador.
3. Congreso de la República Dominicana (2010). Constitución Política de la República Dominicana. Gaceta Oficial No. 10561, del 26 de enero de 2010. Santo Domingo, República Dominicana.  
(2012). Ley Orgánica de la Estrategia Nacional de Desarrollo de la República Dominicana 2030 (END) Ley 1-12. República Dominicana.
5. \_\_\_\_\_. (1997). Ley No. 24-97 sobre Violencia Intrafamiliar y contra la Mujer, que introduce modificaciones al Código Penal. G. O. No. 9946, del 31

*Este Procedimiento es propiedad de MEPYD. Queda prohibida su reproducción total o parcial sin la debida autorización.*

	<b>Planificación Estratégica Institucional</b>	<b>Código:</b> PE-PO-05
	<b>Política institucional de Igualdad y Equidad de Género</b>	<b>F. Versión:</b> 07/11/2024
		<b>Versión:</b> 01
		<b>Página:</b> 21 de 21

de enero de 1997. República Dominicana.

6. \_\_\_\_\_. (1992). Ley 16-92 del Código de Trabajo. Ley No. 16-92 que aprueba el Código de Trabajo. República Dominicana.

7. \_\_\_\_\_. (2007). Ley No. 176-07 del Distrito Nacional y los Municipios. República Dominicana.

8. \_\_\_\_\_. (2013). Ley No. 5-13 sobre Discapacidad en la Republica Dominicana. Deroga la Ley No. 42-00, de fecha 29 de junio de 2000. República Dominicana.

9. \_\_\_\_\_. (1995). Ley No. 8-95 que declara prioridad nacional la Promoción y Fomento de la Lactancia Materna. República Dominicana.

10. Ministerio de Economía Planificación y Desarrollo, MEPyD. (2017). Plan Estratégico Institucional 2017-2020. República Dominicana.

11. Ministerio de Economía Planificación y Desarrollo; Ministerio de la Mujer, ONU Mujeres; (2016). Transversalidad del Enfoque de Igualdad de Género en la Implementación de la Estrategia Nacional de Desarrollo de la Republica Dominicana, 2012-2016. Sistematización del proceso. República Dominicana.

12. \_\_\_\_\_. (2016). Documento Conceptual Transversalidad de la Igualdad de

Género en las Políticas Públicas. República Dominicana.

13. Naciones Unidas (1994). Informe de la Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo. 5 a 13 de septiembre de 1994, El Cairo.

14. \_\_\_\_\_. (1979). Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer. Entrada en vigor: 3 de septiembre de 1981.

15. \_\_\_\_\_. (1948). Declaración Universal de los Derechos Humanos

16. \_\_\_\_\_. (1995). Declaración de Beijing y Plataforma de Acción, Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer. Beijing, China.

17. Presidencia de la República Dominicana (2018). Decreto 142-18, Reglamento de aplicación de la Ley 8-95, declara prioridad nacional la promoción, enseñanza, difusión de la lactancia materna. República Dominicana.

18. \_\_\_\_\_. (2014). Reglamento de Aplicación de la Ley Orgánica 1- 12, que establece la Estrategia Nacional de Desarrollo de la República Dominicana 2030, Decreto. 134-14. República Dominicana.

19. PNUD (2015). Procesos de transversalidad de la igualdad de género en las políticas públicas en América Latina y El Caribe. Documento de trabajo elaborado por Evangelina García Prince.