

Transversalización de la igualdad de género en el sector público

Informe República Dominicana



Al servicio
de las personas
y las naciones



Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo

El PNUD forja alianzas con todos los niveles de la sociedad para ayudar a construir naciones que puedan resistir las crisis, y promueve y sostiene un tipo de crecimiento que mejora la calidad de vida de todos. Presente sobre el terreno en unos 170 países y territorios, ofrece una perspectiva global y un conocimiento local al servicio de las personas y las naciones.
© PNUD 2019

Todos los derechos reservados.

Producido en EE.UU.

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo

One United Nations Plaza, Nueva York, NY 10017, Estados Unidos

Los puntos de vista, las designaciones y las recomendaciones presentadas en este informe no reflejan necesariamente la postura oficial del PNUD.

Esta publicación se realizó en el marco del proyecto regional sobre los Gender Mainstreaming del Bureau Regional para América Latina y el Caribe del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD)". Agradecemos a las y los representantes de las instituciones de gobierno, y a las especialistas regionales que brindaron información para realizar esta Guía.

Supervisores: Eugenia Piza López

Revisión: Guillermina Martín, Raissa Crespo, Maria Carolina Alvarado.

Autoras: Ivonne Urriola y Sara Ramírez

Mayo 2019



Tabla de contenido

| | |
|---|----|
| 1. Introducción | 5 |
| 2. Planificación estratégica y M&E | 9 |
| 2.1. Marco Normativo | 9 |
| 2.2. Políticas de igualdad y programas de transversalización de género en el sector | 10 |
| 2.3. Políticas y programas para incorporar género en los presupuestos | 13 |
| 2.4. Monitoreo y Evaluación | 13 |
| 3. Gestión Institucional de Género | 15 |
| 3.1. Arquitectura de género | 15 |
| 3.2. Mecanismos de coordinación interinstitucional (sectoriales y territoriales) | 16 |
| 3.3. Estrategias y sistemas de gestión de conocimiento y comunicación externa | 17 |
| 4. Capacidades para la igualdad de género | 18 |
| 4.1. Gestión de Recursos Humanos | 18 |
| 4.2. Paridad | 19 |
| 4.3. Capacidades para la igualdad de género | 20 |
| 5. Ambientes laborales favorables a la igualdad de género | 21 |
| 6. Participación ciudadana y rendición de cuentas | 23 |
| 6.1. Entidades de participación ciudadana | 23 |
| 6.2. Mecanismos de rendición de cuentas | 23 |
| 7. Desafíos y rutas a seguir | 25 |
| 8. Información de contacto | 26 |
| 9. Anexos | 27 |
| 9.1. Listado de Acrónimos | 27 |
| 9.2. Personas entrevistadas | 28 |
| 9.3. Listado de documentos consultados | 28 |
| 9.4. Estructura de los informes de país | 29 |





1. Introducción al Informe Nacional

La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible es un acuerdo histórico firmado por 193 Estados Miembros en septiembre de 2015 y presenta un amplio marco para el desarrollo social, económico y ambiental¹. La Agenda 2030 define un cuadro de propósitos compartidos a escala global, que aúna las visiones de muchos países (y actores diversos de cada uno de ellos), subsumiendo diferentes visiones e iniciativas preexistentes en un marco integrado y ambicioso de compromisos.

La Agenda 2030 afirma que la igualdad de género no sólo es un derecho humano fundamental, sino que es la base necesaria para un mundo pacífico, próspero y sostenible. Como tal, se indica que la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres no es sólo el enfoque del Objetivo de Desarrollo Sostenible N°5 sino que se integra también a través de todos los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Esto refleja la creciente evidencia de que la igualdad de género tiene efectos multiplicadores en todos los aspectos del desarrollo. Si no se abordan las desigualdades de género y la discriminación contra las mujeres se obstaculizará el logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible. En resumen, no puede haber desarrollo sostenible si no se eliminan las barreras tangibles e intangibles que impiden a la mitad de la población tener una vida saludable, próspera y sin violencia.

Lamentablemente, a pesar de este reconocimiento, persisten las desigualdades de género. Abordarlas requiere esfuerzos específicos para promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, así como enfoques transversales que reflejan cómo los hombres y las mujeres experimentan retos de desarrollo de manera diferente debido a sus roles y responsabilidades socialmente determinados.

Las revisiones de la implementación de la Plataforma de Acción de Beijing han mostrado que es imperativo consolidar mecanismos para que los Estados incluyan la igualdad de género como un eje central de las acciones y procesos institucionales y de sus políticas públicas. Se trata de un proceso doble, que requiere en primer lugar de incorporar la igualdad de género en el accionar cotidiano del aparato estatal para asegurar que el compromiso sea internalizado y se refleje en los mandatos, reglamentos, procesos y presupuestos de las instituciones públicas. Al mismo tiempo es fundamental la transversalización de género en las políticas públicas donde el Estado se posicione como un actor central en el logro de la igualdad sustantiva.

¹ Naciones Unidas (2015): Resolución aprobada por la Asamblea General el 25 de septiembre de 2015. A/RES/70/1. En línea <http://www.un.org/es/comun/docs/?symbol=A/RES/70/1>

En este doble proceso se buscará desarrollar herramientas y conceptos claros y accesibles para consolidar arquitecturas y capacidades de coordinación, espacios de participación, desarrollo de programas y políticas públicas en el marco de la Agenda 2030 e indicadores de seguimiento y de impacto de las políticas públicas.

Asimismo, el seguimiento a los ODS requiere desarrollar mecanismos efectivos para promover la igualdad, la no discriminación y el empoderamiento de las mujeres en el marco de agendas armonizadas.

En este contexto, el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) junto a Gobiernos de la región se propone desarrollar un Sello de Igualdad de Género en el Sector Público como una herramienta para apoyar y reconocer los esfuerzos que hacen las instituciones públicas hacia el logro de la igualdad sustantiva entre hombres y mujeres. Tanto los aprendizajes de los Sellos de Igualdad de Género en el sector privado² y en entidades públicas, del Sello de Igualdad de Género del PNUD³ como de los Programas de Transversalización de Género desarrollados en los países de América Latina y el Caribe⁴ han alimentado la propuesta del Sello de Igualdad de Género en el Sector Público.

Dicha propuesta surge del análisis de las transformaciones que se requieren del Estado para la implementación de políticas incluyentes y la transversalización de género en los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)⁵. El Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo, ha contribuido junto con especialistas nacionales y regionales a la construcción del concepto de estados inclusivos. Se considera estados inclusivos a aquellos con una clara vinculación de los ODS con los derechos humanos, que sostienen una interrelación sostenida y eficaz con la sociedad, descentralizados, con mecanismos que garanticen la transparencia y la rendición de cuentas y con un compromiso claro, concreto y medible con relación a la igualdad de género⁶.

² Se han estado implementando, desde 2009, Programas y Normas de Certificación de Sistemas de Gestión de Igualdad de Género (SGIG), más conocidos como Sellos de Igualdad de Género en empresas privadas y empresas u organizaciones públicas. Estos están dirigidos a producir, cambios organizacionales que contribuyen a cerrar las brechas de género y a promover los derechos de los trabajadores y las trabajadoras. Ver más en <http://ameralatinagenera.org/newsite/index.php/es/iniciativas-destacadas/empresas-por-la-igualdad/sellos-de-igualdad#programas-de-certificación>

³ El Sello de Igualdad de Género del PNUD es un proceso de certificación corporativa que desde 2012, evalúa la capacidad de las oficinas del PNUD en los países para lograr la igualdad de género. Ver más en <http://www.undp.org/content/undp/en/home/ourwork/gender-equality/institutional-innovations-for-gender-equality/-institutional-innovations.html>

⁴ En América Latina y el Caribe Hay diversas experiencias de transversalización de la igualdad de género en el sector público. Dichas experiencias, que proponen una gestión integral de la institución y de la política pública incorporando la perspectiva de género, han contribuido a fortalecer la planificación y acelerado la capacidad organizativa para lograr resultados de igualdad de género.

⁵ Evento "La igualdad de la mujer y la política pública: Transformando el estado para la inclusión sustantiva en la nueva Agenda 2030" desarrollado en Uruguay en 2016. Ver nota conceptual e informe en el siguiente enlace <http://ameralatinagenera.org/newsite/index.php/es/informate/informate-noticias/noticia/3473-evento-paralelo-la-igualdad-de-la-mujer-y-la-politica-publica-transformando-el-estado-para-la-inclusion-sustantiva-en-la-nueva-agenda-2030>

⁶ PNUD (2016): Igualdad de Género mediante políticas públicas en Estados inclusivos en el marco de la Agenda 2030.



El Sello de Igualdad de Género en el Sector Público constituye una propuesta metodológica para apoyar y reconocer los esfuerzos que hacen las instituciones públicas hacia el logro de la igualdad sustantiva entre hombres y mujeres en el marco de la Agenda 2030 de desarrollo sostenible.

El Sello de Igualdad de Género en el Sector Público propone promover transformaciones en tres niveles que interactúan entre sí y a partir de cuyas sinergias se generan los cambios: En primer lugar, en el compromiso y la gestión política expresada en el grado de compromiso político con las cuestiones de género hacia dentro y hacia afuera de la institución. Segundo, en la gestión del ciclo de la política pública en todas sus fases, desde la planificación, la ejecución, el seguimiento y la evaluación. Y tercero, en su propia gestión organizacional e institucional posibilitando la integración de la perspectiva de género en todas sus áreas y niveles.

Metodología para la elaboración de los informes de país

Con el objetivo de que la propuesta del Sello de Igualdad de Género en el Sector Público se basara en las experiencias de la región, se desarrolló durante 2017 un proceso de investigación para conocer y sistematizar la información y el conocimiento en materia de políticas públicas, mecanismos, prácticas y actividades de transversalización de género en el Sector Público en trece (13) países⁷ de la región a partir de fuentes secundarias y primarias. Con esa información se elaboraron 13 informes nacionales de los países mencionados con la información relevante levantada: políticas de igualdad, procesos de formación, grupos o comités interinstitucionales, puntos focales sectoriales en materia de igualdad de género, programas y proyectos en materia de cultura organizacional, sellos de igualdad de género en el Estado, guías y herramientas, entre otros.

El presente documento o informe nacional constituye parte del documento de base a partir del cual se elaboraran los restantes productos de conocimiento en el marco de la consultoría de referencia: Seis hojas informativas o factsheet con experiencias, lecciones aprendidas y buenas prácticas en temas transversales del accionar del estado inclusivo y la Guía para la implementación del Sello de Igualdad de género en el Sector público que incluye un paquete metodológico de utilidad para los países.

El enfoque metodológico aplicado a la investigación fue de carácter cualitativo y exploratorio. Para la construcción del mapeo se utilizaron dos técnicas de investigación cualitativas.

El primer momento de la investigación estuvo atravesado por el análisis documental de fuentes secundarias de información nacionales y regionales, constituidas principalmente por

⁷ Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Cuba, El Salvador, Guatemala, México, Perú, Panamá, República Dominicana, Uruguay



marcos normativos nacionales e instrumentos legales afines a la temática, políticas públicas que abordan la transversalización de género de manera específica (o no); programas nacionales de carácter específico o general sobre transversalización de la perspectiva de género, informes diagnósticos e informes de evaluaciones de políticas y/o planes nacionales, documentos institucionales estratégicos, oficios e instructivos institucionales y páginas webs institucionales; así como varios informes, estudios e investigaciones regionales elaborados por diferentes agencias del Sistema de las Naciones Unidas .

Al mismo tiempo se realizaron 32 entrevistas en profundidad a informantes clave con base en un cuestionario semiestructurado elaborado anticipadamente y el cual fue retroalimentado en un proceso de enriquecimiento permanente con el trabajo de campo. En términos logísticos, para llevar a cabo las entrevistas en profundidad los puntos focales de género de las oficinas del PNUD en los 13 países involucrados fueron las responsables de identificar a las personas e instituciones informantes clave a los fines de avanzar con mayor celeridad y contar con un acceso más facilitado a los interlocutores en el marco de la institucionalidad nacional. Tras ese primer contacto, quien suscribe tomó contacto con las personas identificadas para la realización de la entrevista. En la mayoría de los casos se realizaron más de una entrevista para el mismo país o, y en algunas ocasiones se conformaron grupos focales con varios/as informantes. Las entrevistas se realizaron a personal de los Mecanismos para el Adelanto de las Mujeres (MAM), Ministerios de Planificación, Ministerios de Trabajo, Ministerios de Hacienda, Ministerios de Relaciones Exteriores, Oficinas del Servicio Civil, Instituciones del poder judicial, Tribunales Supremos Electorales, Gobiernos provinciales y agencias del Sistema de Naciones Unidas de los países involucrados en el estudio.

Los resultados del análisis documental junto con el conocimiento sistematizado a partir de las entrevistas fueron los insumos principales para la elaboración de los informes para cada país. Cabe señalar que no siempre toda la información requerida ha estado disponible en todos los casos analizados. Debido al carácter exploratorio del estudio, el mapeo que aquí se presenta resulta ser un documento “vivo” ya que permite que el mismo sea actualizado, retroalimentado y validado dinámicamente a partir de la comunicación con los actores clave identificados para cada uno de los países que conforman la muestra y a partir de las consultas y análisis de nuevas fuentes secundarias. El formato y la información contenida en el informe país se explica en el anexo 4.

2. Planificación estratégica y M&E

2.1. Marco Normativo e institucionalidad para la planificación, implementación y monitoreo del desarrollo y de los ODS

El gobierno de la República Dominicana creó, a través del decreto presidencial Decreto 23-168 de febrero de 2016, la Comisión Interinstitucional de Alto Nivel para el Desarrollo Sostenible, con el mandato de supervisar e implementar la Agenda 2030. Esta Comisión trabaja en la integración de los ODS en todos los instrumentos gubernamentales de planificación, en especial en el Plan Nacional de Desarrollo del país denominada la Estrategia Nacional de Desarrollo 2012-2030 (END 2030). El liderazgo y coordinación en la Comisión está a cargo del Ministerio de Economía, Planificación y Desarrollo (MEPyD).

República Dominicana tiene previsto elaborar el informe Nacional Voluntario en 2018. La estrategia de rendición de cuentas para los ODS se estructura en torno a comisiones interinstitucionales encargadas de reportar los avances en los 16 ODS. El Ministerio de la Mujer participa en todas las comisiones y la comisión mixta encargada del pilotaje para la Política Transversal de Género participa en dos de ellas, según fuentes consultadas.

El Proyecto Sistema Integrado de Indicadores para el Desarrollo (SINID) es un esfuerzo del Oficina Nacional de Estadísticas (ONE) y apoyado por la Unión Europea por desarrollar un portal con sistemas de información integrados, organizados por módulos, entre los que se encuentra el módulo para seguimiento de la Agenda 2030 aún en proceso de construcción. La Estrategia Nacional de Desarrollo 2030 (END 2030), (Ley 1-12, fue promulgada en el 26 enero de 2012) y su Reglamento de Aplicación (decreto No. 134-14 de abril de 2014) son los documentos estratégicos clave que orientan toda la política pública dominicana.

El capítulo III de La ley 1-12 define las siguientes Políticas Transversales: Derechos humanos, Enfoque de género, Sostenibilidad ambiental, Cohesión territorial, Participación social y Uso de las tecnologías de la información y comunicación.

En el artículo 12 sobre Enfoque de Género, la ley define que todos los planes, programas, proyectos y políticas públicas deberán incorporar el enfoque de género en sus respectivos ámbitos de actuación, a fin de identificar situaciones de discriminación entre hombres y mujeres y adoptar acciones para garantizar la igualdad y la equidad de género⁹.

⁸ Disponible en: <https://ecabrera.files.wordpress.com/2016/05/decreto-23-16.pdf>

⁹ Disponible en: <http://www.omg.com.do/files/Uploads/Documents/Ley%20No.%201-12,%20Que%20establece%20la%20Estrategia%20Nacional%20de%20Desarrollo%202030.pdf>



2.2. Políticas de igualdad y programas de transversalización de género en el sector público

Además de la Política transversal de género definida en la Estrategia Nacional de Desarrollo antes mencionada, el conjunto de políticas clave para la igualdad se completa con la política de Igualdad contenida en el II Plan Nacional de Igualdad y Equidad de Género (PLANEGII) (2007-2017), la ley contra la violencia basada en género “Que modifica el Código Penal Dominicano, sanciona la violencia contra la mujer, doméstica e intrafamiliar”, promulgada el 27 de enero de 1997 y El Plan Estratégico para la Prevención, Detección, Atención y Sanción a la Violencia contra las Mujeres e Intrafamiliar 2011-2016.

El II Plan Nacional de Igualdad y Equidad de Género 2007-2017 (PLANEG) se elabora por mandato de la Ley 86-9910 que crea el Ministerio de la Mujer. La transversalización de género está recogida en la PLANEG como uno de los aspectos estratégicos¹¹, así como el desarrollo e institucionalización de mecanismos de coordinación sectorial, territorial y con la sociedad civil.

La Ley 176-07 del Distrito Nacional y los Municipios, también es un instrumento de política pública para la incorporación de la transversalización de género en el nivel territorial. De esta ley destaca, entre otros aspectos relacionados con la igualdad de género, la asignación de un mecanismo para las funciones del trabajo en igualdad de género y la incorporación de fondos especializados para género, educación y salud (4% del presupuesto)¹²

Cuadro 1. Principales legislaciones y o políticas públicas sectoriales en las áreas de desarrollo sostenible y pobreza, gobernabilidad democrática y clima y resiliencia que contribuyen a la igualdad de género

| | Cuidados/ corresponsabilidad | Participación política | Violencia contra las Mujeres | Identidades de Género | Medio Ambiente |
|---------------|---|--|---|--------------------------|-------------------|
| Legislaciones | Ley 87-01 (2001) que crea el Sistema Dominicano de Seguridad Social que desarrollará servicios de estancias infantiles para atender a los hijos | Ley 12-200/2000. Se sustituye el porcentaje de 25% a 30% cuando se trate de nominaciones a cargos de | Artículo 100 del Código Penal de 2014 (Ley 550/14), que tipifica el Femicidio | | |

¹⁰ Texto completo de la ley: tribunalconstitucional.gob.do/sites/default/files/iiiejcpg/.../leyes/L5-NOR_86_1999.pdf

¹¹ PLANEG, pp23: https://oig.cepal.org/sites/default/files/r_dom_2007-2017_plan_nacional_igualdad_y_equidad_genero.pdf

¹² Texto completo:

http://tse.gob.do/Docs/Normativas/Ley_No_176_07_del_Distrito_Nacional_y_los_Municipios.pdf

| | | | | | |
|--------------------|--|--|--|--|--|
| | <p>de los trabajadores, desde los 45 días de nacidos hasta cumplir los cinco años.</p> <p>Ley 8-95 y Decreto 31-96 que declara prioridad nacional la promoción, enseñanza y difusión de la práctica de la lactancia materna.</p> | <p>diputados y para cargos municipales, exceptuando el cargo de síndico (2000)</p> <p>Ley 13/2000-obliga a los partidos a incluir una mujer en la boleta para el puesto de síndico (2000)</p> <p>Ley electoral N.º 27-25% (1997)</p> | <p>Ley (2011) que facilita el acceso a la Justicia de las mujeres víctimas de violencia</p> | | |
| Políticas públicas | | | <p>Plan Estratégico para la Prevención, Detección, Atención y Sanción a la Violencia contra las Mujeres e Intrafamiliar 2011-2016 y PLANEG 2007-2017</p> | | |

En septiembre 2014, se puso en marcha el Proyecto Transversalidad del Enfoque de Igualdad de Género de la Estrategia Nacional de Desarrollo (END) 2030, con el apoyo económico de la Unión Europea y la asistencia técnica de ONU Mujeres. Esta iniciativa persigue lograr la implementación de la Política de transversalidad de género contenida en la Estrategia Nacional de Desarrollo.

Inicialmente, se creó una Comisión Mixta para desarrollar las discusiones pertinentes a la implementación de la política de transversalidad de género. La Comisión Mixta está

compuesta por el Ministerio de la Mujer, el Ministerio de Economía y Planificación (MEPyD), el Ministerio de Administración Pública y Ministerio de Hacienda¹³.

En la actualidad, la Comisión Mixta lleva tres años trabajando y el programa se encuentra implementando una fase piloto en ocho instituciones del estado: Ministerios de Educación, Salud, Industria y Comercio, Trabajo, Hacienda, Procuraduría General de la República, Oficina Nacional de Estadísticas, Gabinete de Coordinación de políticas Sociales (a través del Programa Progresando con Solidaridad) y a Oficina Nacional de Estadísticas.

Los principales avances en el proceso hasta la fecha son: el desarrollo de unos Lineamientos para la aplicación de Transversalidad de la Igualdad de Género en la implementación de END 2030 (2015); y el Documento Conceptual: Transversalidad de la Igualdad de Género en las Políticas Públicas en la República Dominicana(2016). También se ha desarrollado, a partir de las experiencias, un checklist para apoyar a instituciones en el proceso de transversalización de género¹⁴.

República Dominicana cuenta con un sello de igualdad de género para las empresas y organizaciones públicas, "Iguando RD" desde 2014, liderado por el Ministerio de la Mujer, con la participación del Ministerio de Trabajo, el Consejo Nacional de Competitividad, y el apoyo del Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo PNUD.

En 2015 se aprobó una Norma País para el Sistema de gestión para la Igualdad de género NORDOM 775 implementada por el Instituto Dominicano para la Calidad (INDOCAL)¹⁵. Actualmente hay ocho empresas¹⁶ en proceso de certificación y obtención del Sello IGUALANDO RD y cinco instituciones de gobierno interesadas en certificarse con la NORDOM 775. Se está en proceso de revisión de la herramienta para el autodiagnóstico de instituciones de Gobierno.

2.3. Políticas y programas para incorporar género en los presupuestos

A través del marco del mandato de la Estrategia Nacional de Desarrollo, se ha incidido para la etiquetación de presupuestos de género en las instituciones involucradas y en la generación de mecanismos de seguimiento y rendición de cuentas como sistemas de indicadores de género.

¹³ De acuerdo con fuentes entrevistadas, se ha invitado también al órgano rector de los sistemas de información en el país, La Oficina Nacional de Estadísticas (ONE)

¹⁴ Este último avance del proyecto ha sido extraído de una fuente consultada. Las anteriores se pueden consultar en el informe de sistematización de la experiencia.

¹⁵ De acuerdo con información interna de PNUD

¹⁶ Banco BHD León, BEPENSA e Industrias Nigua con auto diagnóstico realizado y plan de mejora en marcha. BEPENSA Y BHD realizarán auditoría y certificación este año. También SQ Laboratorios, Grupo Famira, GL Promociones, Oliver & Oliver y Legalísimo han firmado la carta compromiso y están en proceso de iniciar el auto diagnóstico.

Parte de los avances en el marco del proyecto de transversalidad de género en las ocho instituciones piloto es la incorporación de una categoría de género para identificar los recursos que destinan las instituciones en género a través del clasificador del presupuesto. En la actualidad están desarrollando un proceso de adecuación de la planificación con enfoque de género que facilitará la visibilización del gasto destinado o relacionado con género.

Además, el país cuenta con una ley, la Ley 176-07 del Distrito Nacional y los Municipios, que otorga una dotación de fondos especializados para el trabajo de género, educación y salud (4% del presupuesto)¹⁷.

2.4. Monitoreo y Evaluación

La entidad rectora de las estadísticas es la Oficina Nacional de Estadística (ONE), perteneciente al Ministerio de Economía¹⁸, coordina varios sistemas de información estadísticos¹⁹, entre ellos el Sistema de Indicadores de Género (SISGE) y el Sistema de Información Nacional contra la Violencia de Género (SINAVIG). Desde estos sistemas además se publican hojas informativas relacionadas con una temática específica, como, por ejemplo, indicadores de género y tecnologías de la información ²⁰.

La resolución de 2015 Reglamento del Sistema Nacional de Monitoreo de la Calidad de los Servicios Públicos (SINMCSEP)²¹ define los principales lineamientos para la creación de un sistema Nacional de Monitoreo y Evaluación; además, define al Vice-Ministerio de Servicios Públicos²² del Ministerio de Administración Pública como el órgano coordinador del Sistema Nacional de Monitoreo de la Calidad de los Servicios Públicos.

La Ley 1-12 De la END 2030 incluye un articulado al final sobre como monitorear la Estrategia, estableciendo un paquete de indicadores.

ONE es la institución rectora del sistema de monitoreo. Hasta la fecha, han avanzado con el diseño del sistema, pero el sistema se encuentra en una fase incipiente.

Para conocer el grado de avance de la implementación de la Estrategia y cumpliendo con la ley, se desarrollan informes narrativos de carácter anual sobre el grado de avance de la Estrategia Nacional de Desarrollo 2030, los cuales estaban bajo responsabilidad del Ministerio de Economía²³ e informes de carácter quinquenal elaborados en la actualidad por el Consejo

17 Ver en: http://tse.gob.do/Docs/Normativas/Ley_No_176_07_del_Distrito_Nacional_y_los_Municipios.pdf

18 En la práctica funge como instancia autónoma, según fuentes entrevistadas.

19 Ver: <http://sinid.one.gob.do/>

20. En: <https://www.one.gob.do/Estadisticas/286/genero>.

21 Ver: <http://map.gob.do/wp-content/uploads/2014/01/SISTEMA-NACIONAL-DE-MONITOREO-DE-LA-CALIDAD-DE-LOS-SERVICIOS.pdf>

22 <http://map.gob.do/inicio/funcion-publica/monitoreo-servicios-publicos/#.WfyexHZrzcc>

23 Ver: <http://economia.gob.do/mepyd/wp-content/uploads/archivos/end/primer-informe-avance-end-2030-y-cumplimiento-objetivos-y-metas-pnps.pdf>

Económico y Social, según fuentes consultadas, un Consejo conformado por representantes del sector social, empresarial y del sector laboral ²⁴.

El documento de PLANEG II (2007-2017) incluye los indicadores para el Sistema de Seguimiento y Monitoreo de la Política. La actual política de Igualdad está en proceso de evaluación, proceso que inició con consultas en 2016, según fuentes consultadas.

²⁴ En: <http://www.ces.org.do/>



3. Gestión institucional para la igualdad de género

3.1. Arquitectura de género

La ley 86-99 de 1999, otorga al mecanismo de Adelanto de la Mujer la categoría de Secretaría de Estado de la Mujer, y lo define como órgano responsable de establecer las normas y coordinar la ejecución de políticas, planes y programas a nivel sectorial, interministerial y con la sociedad civil. La Constitución Dominicana de 2010 le confiere categoría de Ministerio. Al frente de la institución está la ministra, seguida de viceministras y directoras.

El Ministerio de la Mujer tiene un rango alto de acuerdo con el indicador de CEPAL, integrando el 55% de los países de América Latina²⁵.

El Decreto 974-01 de 2001, *establece la creación de las Oficinas de Equidad de Género y Desarrollo en todas las dependencias gubernamentales. Ministerios, Direcciones Generales, Departamentos, Oficinas de los diferentes niveles estatales* y crea la figura de la Oficina de Equidad de Género y Desarrollo (OEGD) en cada Secretaría de Estado y sus dependencias²⁶.

EL Decreto encarga al Ministerio de la Mujer realizar el acompañamiento a las OEGD y asumir la supervisión, vigilancia y evaluación (artículo 3)²⁷.

Las instituciones no dependientes del ejecutivo también han creado unidades de género por incidencia del Ministerio de la Mujer. En el Poder Legislativo, por ejemplo, la Junta Central Electoral, el Tribunal Supremo Electoral, la Suprema Corte de Justicia (que cuenta con una política de igualdad). Estos mecanismos son heterogéneos, donde en algunos casos se trata de un enlace de género cuya misión es coordinar algunas actividades específicas de la institución a equipos técnicos.

La coordinación entre unidades de género y el Ministerio de la Mujer se realiza a través de actividades puntuales con carácter más o menos periódico.

25 <https://oig.cepal.org/es/indicadores/nivel-jerarquico-mecanismos-adelanto-la-mujer-mam>

26 Acceso al Decreto:

<http://www.observatoriojusticiaygenero.gob.do/documentos/PDF/normativas/decretos/974-01.pdf>

27 En su propuesta de reformas incluyen que éstas deberán reportar sus avances de forma periódica al Ministerio de la Mujer (artículo 6) y también deberán incluir información sobre sus actuaciones de acuerdo al Sistema de Indicadores de la PLANEG (artículo 7)²⁷; Artículo 8.- El ministerio de la Mujer y los Ministerios sedes de las Oficinas de Equidad de Género y Desarrollo elaborarán un reglamento dentro de los sesenta (60) días siguientes a la publicación del siguiente decreto, el cual remitirán al Poder Ejecutivo para su aprobación. Artículo 10. Se instruye al Ministerio de la Administración Pública para que en ejecución del artículo 8, incisos 2, 4,6,8,9,11, 12, 13 y 17 de la Ley No.41-01, diseñe y ejecute la nueva estructura orgánica y los manuales y perfiles de puestos institucionales correspondientes a la creación de las Oficinas de Equidad de Género y Desarrollo –OEGD-, en los Ministerios, Dirección General u Oficina Gubernamental (artículo 10) Ver en:

<https://tribunalconstitucional.gob.do/sites/default/files/iiiejcpg/documentos/leyes/L2-974-01.pdf>

3.2. Mecanismos de coordinación interinstitucional (sectoriales y territoriales)

El Ministerio de la Mujer cuenta con una Dirección específica para coordinación de las Oficinas Provinciales y Municipales de la Mujer²⁸. Existen 31 oficinas provinciales y 21 oficinas municipales de la mujer.

La Comisión Mixta se crea con el fin de dar cumplimiento a la Política Transversal de Género de la END 2030, y se basa en convenios interinstitucionales entre las instituciones participantes.

Como se mencionaba anteriormente, la Comisión Mixta está desarrollando el proyecto piloto para implementar la Política de transversalidad de género en ocho instituciones. La comisión mixta está compuesta por el Ministerio de la Mujer, MEPYD y la Dirección General de Presupuestos del Ministerio de Hacienda (DIGEPRES). La comisión cuenta con un equipo técnico compuesto por personal de las instituciones involucradas en el proceso, que es designado por los ministros /as a través de una ordenanza.

La Comisión Nacional de Lucha, Prevención, Atención y Sanción a la Violencia (CONAPLUVI) es la comisión encargada de dar seguimiento y coordinar las acciones para abordar la violencia contra las mujeres. Fue creada mediante decreto (Decreto N.º 423-98) y trabaja de forma coordinada con las organizaciones sociales.

La Ley 176-07 del Distrito Nacional y los Municipios introducen aspectos significativos para la transversalización de género en la gestión local²⁹: Reconoce la necesidad de propiciar la participación de las mujeres en los presupuestos participativos; incluyen disposiciones para coordinar con actores de políticas nacionales e internacionales, acciones y políticas que beneficien a las mujeres; refuerzan la legislación electoral en el nivel municipal y la representación de las mujeres, pero sin asignación de funciones específicas en el caso de las vice alcaldesas; asignan un mecanismo para las funciones del trabajo de género, pero sin claridad para su funcionamiento; dotación de fondos especializados para el trabajo de género, educación y salud (4% del presupuesto)³⁰.

3.3. Estrategias y sistemas de gestión de conocimiento y comunicación externa.


Las principales campañas para la igualdad durante 2016 fueron lideradas por el Ministerio de la Mujer. La Campaña de Concienciación “El Poder de Tu Voz”, para la promoción de la Línea

28Ver: <http://www.mujer.gob.do/index.php/dependencias/unidades-sustantivas/coordinacion-de-oficinas-provinciales-y-municipales-de-la-mujer-opm-omm>

29MyPD, Ministerio de la Mujer, ONU Mujeres. Documento conceptual de la transversalización de género, 2016. pp12

30 La lista de contactos está disponible en la web del Ministerio de la Mujer:

<http://www.mujer.gob.do/index.php/directorio-de-opm-y-omm-del-ministerio-de-la-mujer>

de Emergencia 24 Horas; y la Campaña de Prevención de Embarazos en Adolescentes “Tú No ‘TA PA’ESO”, en cuyo contexto se realizaron 12 presentaciones de la Obra de Teatro “A Mí Me Pasa” para promover cambios de conducta y prevenir el embarazo adolescente. 

El Observatorio de Justicia y Género del Poder legislativo es una iniciativa de gestión de conocimiento del aparato legislativo, que reúne un catálogo colectivo con referencias de documentación de otras instituciones. En línea se pueden descargar libros, boletines, brochures, revistas con contenidos sobre igualdad de género y boletines de creación propia³¹.



31 <http://www.observatoriojusticiaygenero.gob.do/publicaciones/boletines.aspx>

4. Capacidades para la igualdad de género

4.1. Gestión de Recursos Humanos

La figura del servidor público es regulada en la Ley de función pública 4-08 de 2008³², que sustituyó la *Ley No. 1491, de Servicio Civil y Carrera Administrativa G. O. No. 9808*³³. La ley define como servidor público objeto de la ley a todos los empleados del sector público a excepción de los de elección popular, los empleados cuya relación de empleo con el estado se regula por el Código de Trabajo, y el personal militar y policial (art 2). El Servidor Público es definido como aquella persona que ejerce un cargo permanente de la función pública, designado por autoridad competente (art. 4, numeral 4).

El Ministerio de Administración Pública (MAP), es el órgano rector de la función pública. En relación al índice de Desarrollo Civil (IDC) elaborado por el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) y el Sistema de Integración Centroamericano (SICA)³⁴, República Dominicana mostraba una calificación por encima del promedio regional, entre los países con Índice de Desarrollo Civil Medio. Además, en el informe del barómetro para la región centroamericana elaborado por SICA con la colaboración de la AECID, el país se encontraba entre el tercer puesto de los países de Centroamérica, detrás de Costa Rica, Nicaragua y Panamá³⁵.

De acuerdo con el informe del barómetro, el país subió entre 2004 y 2012 doce puntos (de 27 a 39) gracias fundamentalmente a dos avances: la reforma normativa (Ley 41 de 2008) y el fortalecimiento de la entidad rectora (creación de la Secretaría de la Administración Pública, luego convertida en el Ministerio de Administración Pública, MAP).

La Ley de Función Pública (41-08) fue promulgada en enero del 2008, sustituyendo a la anterior Ley No. 14-91, sobre Servicio Civil y Carrera Administrativa; con el objetivo de regular las relaciones de trabajo del funcionariado del Sector Público, los municipios y las entidades autónomas del Estado³⁶. En sus disposiciones fundamentales y en los principios, esta Ley

32 <http://observatorioserviciospublicos.gob.do/baselegal/Ley-41-08-Funcion-publica.pdf>

33 Ver: <http://unpan1.un.org/intradoc/groups/public/documents/icap/unpan043135.pdf>

34 El índice fue elaborado por el BID en el contexto de la carta iberoamericana de la función pública, donde todos los países se comprometían en mejorar sus sistemas de servicio civil. De 2004 a 2012 se elaboraron diagnósticos para conocer la condición de cada país y se elaboraron 5 índices de calidad del servicio civil, en base al análisis de los siguientes subsistemas de la administración: 1. Planificación; 2. Organización del Trabajo; 3. Gestión del Empleo; 4. Gestión del Rendimiento; 5. Gestión de la Compensación; 6. Gestión del Desarrollo; 7. Gestión Relaciones Humanas y Sociales; 8. Función de los Recursos Humanos. El índice de desarrollo Civil resume el nivel de calidad y gestión del sistema en base a estas dimensiones.

35 Longo, F. (. (2014). INFORME BARÓMETRO de la profesionalización del empleo público en Centroamérica y República Dominicana. Obtenido de SIARE-CLAD: <http://siare.clad.org/siare/innotend/profesion/pdfs/Primer-Informe-Barometro-2008.pdf>

36 Acceso a la ley : <http://observatorioserviciospublicos.gob.do/baselegal/Ley-41-08-Funcion-publica.pdf>

establece el principio de “igualdad de acceso a la función pública, sin discriminación de género, discapacidad o de otra índole”.

También cuenta con un Reglamento de Relaciones Laborales en la Administración Pública (No. 523-09) promulgado el 12 de Julio de 2009. El reglamento incluye, entre otros aspectos relacionados con las relaciones laborales, la licencia de maternidad³⁷ pero no desarrolla el principio de equidad de género contenido en la ley 41-08.

OXFAM promovió un estudio sobre la implementación del Reglamento con el objetivo de *“Identificar los retos y avances en el cumplimiento con las disposiciones de la equidad de género previstas en la aplicación de la ley No. 41-08 y su reglamento, el plan estratégico del MAP y el plan operativo anual, durante el proceso de reforma de la Administración Pública”*³⁸. El estudio concluyó que el principio de igualdad y equidad de género no está integrado en la formulación ni en los procedimientos establecidos por el Reglamento. Además, el estudio constata que no existe incorporación del enfoque de género en el marco de la Administración Pública³⁹.

Los artículos 67-71 de la ley de función pública regulan el derecho a organizarse. Algunas de las principales asociaciones sectoriales de trabajadores públicos son la Asociación Dominicana de Profesores (ADP), y el Sindicato Nacional de Trabajadores de Enfermería (SINATRAE).

4.2. Paridad

El porcentaje de mujeres en el empleo público, de acuerdo con datos recopilados y publicados en un estudio del Banco Interamericano de Desarrollo (BID) en 2014 es del 36,32%⁴⁰. Una iniciativa destacada en ese ámbito es el programa para mujeres líderes emergentes del Sector Público impulsado por el BID e INCAE, una institución privada⁴¹.

En la actualidad PNUD está desarrollando un estudio regional sobre la participación de las mujeres en la administración pública, por lo que pronto estará disponible información más actualizada sobre la proporción de mujeres en el empleo público. Este informe se enmarca en la iniciativa global de PNUD Igualdad de género en la Administración Pública (GEPA) es una iniciativa global⁴².

37 Aunque en la ley fija en doce semanas, recientemente ha modificado a 14 semanas

38 Alcántara Zapata, E. (s.f.). Equidad de género en la aplicación de la Ley de Función Pública No. 41-08. Obtenido de Movimiento cívico de participación ciudadana: www.pciudadana.com

39 Op. Cit

40 El dato se ha recopilado del estudio: OECD, BID. (2016). Panorama de la Administraciones Públicas: América Latina y El Caribe 2017. París: OECD Accesible en:

<https://publications.iadb.org/bitstream/handle/11319/7979/Panorama-de-las-Administraciones-Publicas-America-Latina-y-el-Caribe-2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Para consulta del informe global durante la Fase I de GEPA, ver UNDP, Gender Equality in Public Administration 2014, en: <http://www.undp.org/content/dam/undp/library/Democratic%20Governance/Women-s%20Empowerment/GEPA%20Global%20Report%20May%202014.pdf>

41 Nota de prensa: <http://www.incae.edu/es/blog/2017/07/14/incae-colabora-al-desarrollo-de-las-mujeres-lideres-emergentes-del-sector-publico>

42 Para consulta del informe global durante la Fase I de GEPA, ver UNDP, Gender Equality in Public Administration 2014, en: <http://www.undp.org/content/dam/undp/library/Democratic%20Governance/Women-s%20Empowerment/GEPA%20Global%20Report%20May%202014.pdf>

4.3. Capacidades para la igualdad de género

El Instituto Nacional de la Administración Pública (INAP) es una entidad dependiente del Ministerio de Administración Pública encargada de la formación de los servidores públicos. Según fuentes entrevistadas, desde el Ministerio de las Mujeres se ha sugerido incluir cursos de género en la formación que ofrece el INAP, sin embargo, esto aún no se ha realizado.



5. Ambientes laborales favorables a la igualdad de género

El Ministerio de la Mujer tiene una Dirección de comunicaciones entre cuyas funciones también se incluye apoyar a las instituciones públicas con relación a la comunicación con igualdad⁴³.

En el marco del proyecto piloto de implementar la Política de Transversalidad de Género se están desarrollando, liderado por la Comisión Mixta, manuales para la incorporación de género en el sector público, como, por ejemplo: documento conceptual república dominicana Transversalidad de la igualdad de género en las políticas públicas. A nivel sectorial, destaca el manual de lenguaje no sexista del poder judicial⁴⁴.

La licencia por maternidad ha sido recientemente ampliada de 12 a 14 semanas, en conformidad con el Convenio 183, del 15 de junio del 2000, de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), relativo a la protección de la maternidad, aprobado mediante resolución del Congreso Nacional en 2014 (G.O. 10761)⁴⁵

Existe una Comisión de lactancia del ministerio de salud pública cuya misión es certificar Salas Amigas de la Familia Lactante en el entorno laboral, tanto en instituciones públicas como privadas, en cumplimiento del artículo 8 de la Ley 8-95 de Promoción y Fomento de la Lactancia Materna⁴⁶.

La licencia de paternidad es recogida en el Código de Trabajo de República Dominicana, en su artículo 54 en dos días de licencia “con disfrute de salario” tras el nacimiento de un hijo.

La ley de función pública 41-08 incorpora el acoso sexual en el artículo 80 (Capítulo II. De las Prohibiciones.). En concreto, ley define el acoso sexual como *Valerse de sus influencias jerárquicas para acosar sexualmente a servidores públicos en el Estado, o valerse de cargo para hacerlo sobre ciudadanos que sean usuarios o beneficiarios de servicio*. No obstante, se trata de una infracción y no de un delito penal, y no se definen acciones específicas relacionadas con la

43Ver:<http://www.mujer.gob.do/index.php/dependencias/unidades-consultivas/direccion-de-comunicaciones>

44Ver:

http://www.observatoriojusticiaygenero.gob.do/documentos/PDF/buenas_practicas/DBP_Manual_de_estilo_guaritario.pdf

45En lo adelante, los períodos de lactancia de 20 minutos que prevé el Art. 240 del CT, podrán ser sustituidos por “una reducción diaria del tiempo de trabajo” (Numerales 1 y 2 de Art. 10 del Convenio 183 de OIT). En otras palabras, durante un año, que es el tiempo que se prolonga el derecho a lactancia conforme al Art. 51 del Reglamento 258-93, para aplicación del CT, la madre trabajadora podrá trabajar una hora menos, siendo remunerada esta hora. En: <http://hoy.com.do/consultorio-laboral-352/>

46 Ver: <http://www.msp.gob.do/Comision-Lactancia-Materna-Certificara-Salas-Amigas-de-la-Familia-Lactante-en-entorno-Laboral>

víctima ni con la relación del delito con las desigualdades de género y que afecta principalmente a mujeres⁴⁷, ni promueve algún tipo de medida relacionada con la prevención.

En República Dominicana existe un proyecto de ley contra la discriminación laboral a personas mayores de 40 años, la *ley que prohíbe la discriminación a la población sobre 40 años en materia de empleo y ocupación*.⁴⁸

47El estudio Equidad de género en la aplicación de la Ley de Función Pública No. 41-08 también llega a las mismas conclusiones. Ver en: https://issuu.com/pciudadana/docs/monitoreo_aplicacion_de_la_ley_no.

48Ver: <http://www.senado.gov.do/masterlex/MLX/docs/1C/2/11/18/207F.htm>



6. Participación ciudadana y rendición de cuentas

6.1. Entidades de participación ciudadana

El Ministerio de la Mujer desarrolla acciones de coordinación e interlocución con el movimiento de mujeres a través de su departamento de Coordinación con la Sociedad Civil y Gobiernos Locales dependiente de la Dirección de Coordinación Intersectorial⁴⁹.

Además, las Organizaciones de la Sociedad Civil participan en la Comisión Interinstitucional de Alto Nivel para el Desarrollo Sostenible.

Según el documento del Plan de Igualdad, representantes de organizaciones de mujeres participaron en el proceso de consultas que derivó en los siete prioridades del mismo.

6.2. Mecanismos de rendición de cuentas

El Ministerio de la Mujer publica el Documento de Planificación Estratégica Programas Operativos Anuales e informes de logros y seguimiento que se realizan cada seis meses. Además, en su sección de transparencia se pueden encontrar memorias de la institución, de carácter anual. La última publicada corresponde a 2016; ejecución del presupuesto, relaciones de nóminas, o la relación de programas y proyectos, indicadores de balances de gestión, y más documentos relativos a transparencia y rendición de cuentas.

En el ámbito regional y global el país reporta los avances con relación a la igualdad de género a los principales mecanismos de seguimiento de los compromisos internacionales en la materia.

Cuadro 2. Participación del país en procesos de rendición de cuentas y construcción de agendas globales y regionales

| Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer- CEDAW | Conferencia de BIEJING | Examen Periódico Universal (EPU) |
|---|---|--|
| Sexto y Séptimo informe periódico 2011 http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/trackbodyexternal/Download.aspx?symbolno=CEDAW%2fC%2fDOM%2fCO%2f6-7%2fAdd.1&Lang=en | Informe Nacional Beijing+20 2014 https://www.cepal.org/mujer/noticias/paginas/3/51823/Informe_Publica_Dominicana_Beijing_20.pdf | 2014, Segundo Ciclo http://www.ohchr.org/SP/HRBodies/UPR/Pages/DOIndex.aspx |

49 Ver: <http://www.mujer.gob.do/index.php/dependencias/idades-sustantivas/direccion-de-coordinacion-intersectorial>

7. Desafíos y rutas a seguir

El país está implementando estrategias innovadoras en materia de transversalización de género, con el diseño de mecanismos de acción específicos en el marco de la Estrategia Nacional de Desarrollo.

No obstante, este proceso no va acompañado de un mecanismo intersectorial formalizado, sino que se está implementando a través de convenios entre las instituciones que conforman la comisión mixta. Estos convenios responden a la voluntad expresa de las instituciones, a pesar de que la Política Transversal de Género tienen carácter de política Nacional. Fuera de esta comisión Mixta, no existe un mecanismo intersectorial formalizado para la implementación de la transversalización de género.

Por otra parte; el país cuenta con una ley de función pública adecuada para poder desarrollar la incorporación de la igualdad género en la administración pública, y al mismo tiempo está desarrollando acciones para la formación de recursos humanos y mejora del ambiente de laboral desde una perspectiva de género en el marco del programa de certificación. Sin embargo, el estudio sobre la incorporación de género en la administración es concluyente respecto a la falta de desarrollo del principio de igualdad incluido en la ley de servicio civil.

Es necesario incorporar una estrategia que articule los esfuerzos en el marco de transversalización de género de la Estrategia Nacional de Desarrollo y las propuestas, normas y estructuras de los ODS en particular con los esfuerzos realizados desde el programa de certificación en entidades públicas y privadas para no duplicar esfuerzos y aprovechar mejor los recursos. Además, estos esfuerzos realizados también deberían articularse con la institución rectora de recursos humanos, para poder desarrollar el principio de igualdad de la ley a través de reglamentos o instructivos específicos.

8. Información de contacto

| | |
|-----------------------------------|---|
| Mecanismo de Igualdad | Ministerio de la Mujer |
| Nombre de la ministra o directora | Janet Camilo Hernández |
| Web institucional | http://www.mujer.gob.do/ |
| Teléfono institucional | 809.685.3755 |

9. Anexos

9.1. Listado de Acrónimos

ADP: Dominicana de Profesores, 10
BID: Banco Interamericano de Desarrollo, 9, 10, 15
DIGEPRES: Dirección General de Presupuestos del Ministerio de Hacienda, 7
END 2030: Estrategia Nacional de Desarrollo 2030, 1, 3, 4, 5, 7
IDC: índice de Desarrollo Civil, 9
INAP: Instituto Nacional de la Administración Pública, 10
INDOCAL: Instituto Dominicano para la Calidad, 3
MAM: Mecanismo de Adelanto de la Mujer, 5
MEPyD: Comisión está a cargo del Ministerio de Economía, Planificación y Desarrollo, 1, 4
ODS: Objetivos de Desarrollo Sostenible
OEGD: Oficina de Equidad de Género y Desarrollo, 6
OIT: Internacional del Trabajo, 11
ONE: Oficina Nacional de Estadísticas, 1, 4, 5
PLANEG: II Plan Nacional de Igualdad y Equidad de Género 2007-2017, 2
PND: Plan Nacional de Desarrollo, 22
PNUD: Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo, 3, 11
SGIG: Sistemas de Gestión de Igualdad de Género, 4
SICA: Sistema de Integración Centroamericano, 9
SINATRAE: Sindicato Nacional de Trabajadores de Enfermería, 10
SINID: Sistema Integrado de Indicadores para el Desarrollo, 1
SINMCSEP: Sistema Nacional de Monitoreo de la Calidad de los Servicios Públicos, 5
SISGE: Sistema de indicadores de Género, 5

9.2. Personas entrevistadas

| Nombre | Cargo | Institución |
|--------------------------|--|--|
| María Altagracia Mendoza | Especialista de Protección Social y responsable del programa de Transversalización de Género | Ministerio de Economía, Planificación y Desarrollo (MEPYD) |
| Carmen Pérez | Directora del Área de Coordinación Intersectorial | |
| Iris Nova | Encargada de Derechos Económicos y Culturales | Ministerio de la Mujer |

9.3. Listado de documentos consultados

Alcántara Zapata, E. (s.f.). Equidad de género en la aplicación de la Ley de Función Pública No. 41-08. Obtenido de Movimiento cívico de participación ciudadana: Equidad de género en la aplicación de la Ley de Función Pública No. 41-08

Barba Albuja, L. (2016). Guía y procedimientos para el Presupuesto con Enfoque de Género en las diferentes etapas del ciclo presupuestario. Obtenido de DIGEPRES: <https://www.digepres.gob.do/wp-content/uploads/2016/09/Guia-ONU-Mujeres.pdf>

García, V. D. (2016). Los mecanismos nacionales y regionales de las mujeres en América Latina y el Caribe Hispano. Obtenido de Oficina Regional de ONU Mujeres para las Américas y el Caribe: <http://lac.unwomen.org/es/digiteca/publicaciones/2016/mecanismos-nacionales-y-regionales-de-la-mujer>

Gobierno de República Dominicana. (2014). Informe de la República Dominicana sobre la Aplicación de la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing (1995) y los resultados del vigésimo tercer período extraordinario de sesiones de la Asamblea General (2000). Obtenido de CEPAL: https://www.cepal.org/mujer/noticias/paginas/3/51823/Informe_Republica_Dominicana_Beijing_20.pdf

Juan Carlos Cortázar Velarde, M. L. (2013). Al servicio del ciudadano. Una década de reformas del Servicio Civil en América Latina (2004-2014). Obtenido de Banco Interamericano de Desarrollo: <https://publications.iadb.org/bitstream/handle/11319/6636/Al-servicio-del-ciudadano-Una-decada-de-reformas-del-servicio-civil-en%20America-Latina.pdf>

Koldo Echebarría, (. (2006). Informe sobre la situación del servicio civil en América Latina. Obtenido de Banco Interamericano de Desarrollo: <https://publications.iadb.org/handle/11319/5895>

Ledesma, C. (septiembre de 2011). Derechos Sindicales en el sector público en América Latina. Obtenido de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_571885.pdf

LLano, M. (2014). Diagnóstico institucional del servicio civil en América Latina: Brasil. Nota técnica del BID ; 677.

Longo, F. (. (2014). INFORME BARÓMETRO de la profesionalización del empleo público en Centroamérica y República Dominicana. Obtenido de SIARE-CLAD: <http://siare.clad.org/siare/innotend/profesion/pdfs/Primer-Informe-Barometro-2008.pdf>

Ministerio de la Mujer. (2016). Memorias institucionales. Obtenido de Ministerio de la Mujer: www.mujer.gob.do

Monitoreo de la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres y Las Niñas en la Agenda De Desarrollo Sostenible 2030: Oportunidades y Retos Para América Latina y El Caribe. (2015). Obtenido de ONU Mujeres: <http://lac.unwomen.org/es/digiteca/publicaciones/2015/09/monitoreo-genero>

MyPD, Ministerio de la Mujer, ONU Mujeres. . (2016). Documento conceptual de la transversalización de género.

OECD, BID. (2016). Panorama de la Administraciones Públicas: América Latina y El Caribe 2017. París: OECD .

Oyarce, H. (2010). Panorama de los Sistemas de Recursos Humanos en América Latina y El Caribe. Obtenido de CEPAL: https://www.cepal.org/ilpes/panorama/documentos/INFORME_HECTOR_OYARCE.pdf



Ponte, N. B. (s.f.). La Agenda 2030 y la Agenda Regional de Género. Sinergias para la igualdad en América Latina y el Caribe. Obtenido de CEPAL: <https://www.cepal.org/es/publicaciones/41016-la-agenda-2030-la-agenda-regional-genero-sinergias-la-igualdad-america-latina>

Varez, M. C. (2017). La transversalización del enfoque de género en las políticas públicas frente al cambio climático en América Latina. Obtenido de CEPAL: <http://repositorio.cepal.org/handle/11362/41101>

XIII Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe. (2016). Estrategia de Montevideo para la Implementación de la Agenda Regional de Género en el Marco de la Agenda 2030 .

9.4. Estructura de los informes de país

El formato y la información contenida en los informes para cada país se presentan a continuación:

1. Planificación estratégica y Monitoreo y Evaluación. Se describe la existencia de una estrategia de implementación de la Agenda 2030 y los ODS, y si está incorpora la igualdad de género y se articula con el Plan Nacional de Desarrollo (PND). Se analiza si el Plan Nacional de Desarrollo incorpora la perspectiva de género y si el marco normativo de igualdad de género (legislaciones y políticas) responde a los objetivos del PND y viceversa. Se identifica la existencia de Programas de Transversalización de Género en el Sector Público, las principales acciones y estrategias de intervención, así como los principales actores que participan en dichas iniciativas. Se describe la existencia de políticas, programas o iniciativas relacionadas con presupuestos que incorporan la perspectiva de género, señalando el alcance de dichas iniciativas. Se identifica la existencia de sistemas de información estadísticas desagregada por sexo, etnia, lugar de residencia, etc. Se indican las instancias para el monitoreo y evaluación de las acciones que se implementan en el marco de las políticas públicas en general y como se incluye género en ese marco.

2. Gestión institucional para la Igualdad de Género. Se indica la institucionalidad rectora de la igualdad de género a nivel nacional, así como la existencia de liderazgo institucional o presidencial, relacionado con la creación de unidades de género, coordinadoras o responsables de género en las instituciones. Se describirá el funcionamiento de comités interinstitucionales de género en el ámbito nacional y subnacional, estatal, provincial y local según corresponda, distinguiendo nivel político y nivel técnico. Se describirán acciones y estrategias relacionadas con la generación y la gestión del conocimiento para la igualdad de género.

3. Capacidades para la Igualdad de Género. Se identifican las instituciones responsable de las políticas internas de recursos humanos del estado a nivel nacional; así como la existencia de legislaciones, políticas y/o iniciativas de otro tipo en recursos humanos que incorporen la perspectiva de género. También se identifica la existencia de una institución de formación de los funcionarios y si da o no formación en igualdad de género y la implementación de una estrategia y/o estructura de formación en género para las instituciones públicas, qué institución la lidera, que tipo de cursos ofrece, aborda sensibilización y especialización.

4. **Ambientes laborales favorables a la Igualdad de Género.** Se describe la existencia e implementación de políticas y mecanismos de comunicación interna sensible al género, políticas e iniciativas de conciliación de vida laboral y familiar, acciones y políticas para prevenir y sancionar el acoso sexual e iniciativas antidiscriminatorias.

5. **Participación ciudadana y rendición de cuentas.** Se describe la existencia y funcionamiento de espacios formales de articulación entre gobierno y sociedad civil organizada (y de regulaciones al respecto), así como el rol de la sociedad civil como veedor de la implementación y los resultados de la política pública que contribuye a la igualdad de género. Y se señala la participación del país en procesos de rendición de cuentas y construcción de agendas globales y regionales.

6. **Temas pendientes y rutas a seguir.** Se desarrolla un breve análisis conclusivo donde se incluyen las principales lecciones aprendidas y desafíos en relación a los procesos de transversalización de género en el sector público. Y se identifican posibles rutas a seguir.

7. **Información de contacto.** Se incluye información de contacto del Mecanismo de Igualdad y de la persona que lo lidera actualmente.

8. **Anexos.** Se listan los acrónimos utilizados en el informe. Se incluyen los datos de contacto de las personas entrevistadas. Se incluye una referencia a los documentos consultados para la elaboración del informe.

