



Política Institucional de Equidad de Género

Código	Proceso	Fecha Versión	Versión
PO-PE-01	Planificación Estratégica	30/09/2024	0

Política Institucional de Equidad de Género

1.0 PROPÓSITO

La Dirección General de Presupuesto (DIGEPRES) asume el compromiso de implementar la transversalización de la equidad de género y la discriminación basada en este enfoque desde la concientización, de manera gradual y eficiente, a través de acciones que se concreticen en los planes, programas, proyectos, informes y operación institucional, resultando propuestas que permitan incrementar la posibilidad de igualdad de oportunidades para los colaboradores.

2.0 ALCANCE

Las disposiciones de la presente Política Institucional de Equidad de Género deberán ser aplicadas a todos los ámbitos y colaboradores de la DIGEPRES, atendiendo las necesidades prácticas, relacionadas con la satisfacción de las carencias materiales e intereses estratégicos, asociados al logro del propósito principal de este documento.

3.0 RESPONSABILIDADES

3.1 **Dirección General:** Es responsable de aprobar la Política Institucional de Equidad de Género y autorizar al Departamento de Planificación y Desarrollo para la aplicación de esta política a todas las áreas de la institución.

3.2 **Departamento de Planificación y Desarrollo:** Es responsable del monitoreo, implementación y cumplimiento de esta Política Institucional de Equidad de Género.

3.2.1. **División de Formulación, Monitoreo y Evaluación de Planes, Programas y Proyectos:** Es responsable de gestionar el portafolio de proyectos institucionales, implementando las mejores prácticas de gestión de proyectos, aplicando y velando por el cumplimiento de esta política, asegurando que se desarrolle cada etapa y que estas estén alineadas a la planificación institucional ya las herramientas de gestión establecidas.

3.2.2. **Analista de Planificación e Igualdad de Género:** Es responsable de monitorear y evaluar la implementación del enfoque de género en las actividades, conductas, contenidos, materiales, datos estadísticos y resultados de la gestión, proponiendo acciones de mejora cuando sea necesario.

3.2.3. **División de Desarrollo Institucional:** Es responsable de asegurar la actualización, codificación y versión de la documentación por cada cambio que afecte los lineamientos descritos en este documento, al igual que los procesos impactados por las presentes disposiciones.

3.3 **Comité de Políticas Transversales:**

3.3.1. El Comité de Políticas Transversales de DIGEPRES está compuesto por: Encargado(a) del Departamento de Planificación y Desarrollo, Encargado(a)

de la División de Bienestar Laboral, Encargado(a) del Departamento Administrativo y Financiero, Encargado(a) de la Oficina de Acceso a la Información, Encargado(a) de la División de Operaciones TIC, Encargado(a) del Departamento Jurídico, Encargado(a) del Departamento de Comunicaciones y el Director(a) de Estudios Económicos y Seguimiento Financiero.

3.3.2. El Comité de Políticas Transversales es responsable de coordinar, desarrollar y monitorear acciones que aseguren la incorporación de las políticas transversales en los planes, programas, proyectos y sistemas de gestión institucional, para disminuir las deficiencias, apoyar la promoción de los objetivos de estas políticas y mejorar la gestión pública en el ámbito de la misión institucional.

3.4 **Colaboradores:** Mantener un comportamiento ético y empático, evitando la toma de decisiones por motivo de género.

4.0 DOCUMENTOS DE REFERENCIA

- 4.1 **Constitución de la República Dominicana** en su Artículo 39, establece que todas las personas nacen libres e iguales ante la ley y reciben la misma protección y trato de las instituciones, autoridades y demás personas, sin ninguna discriminación por razones de género, entre otras.
- 4.2 **Ley Núm. 1-12** Estrategia Nacional de Desarrollo 2030, en su Artículo 12, establece los objetivos y estrategias para el desarrollo sostenible del país hasta el año 2030.
- 4.3 **Ley Núm. 390**, del 18 de diciembre de 1940, concede plena capacidad de los derechos civiles a la mujer dominicana, permitiéndole ejercer sus derechos en igualdad de condiciones con los hombres.
- 4.4 **Ley Núm. 61-93**, del 15 de febrero de 1994, declara el 25 de noviembre de cada año como “Día Nacional de la No Violencia en contra de la Mujer”.
- 4.5 **Ley Núm. 24-97** sobre Violencia Intrafamiliar, en su Artículo 336, aborda la violencia intrafamiliar y establece medidas para proteger a las víctimas y sancionar a los agresores.
- 4.6 **Carta de las Naciones Unidas** en su Artículo 8, establece la igualdad de derechos y la no discriminación por razón de género en el acceso a los servicios públicos y en la participación en la vida pública.
- 4.7 **Declaración Universal de Derechos Humanos**, en su Artículo 21 garantiza el derecho de toda persona a participar en el gobierno de su país, directamente o a través de representantes libremente elegidos.
- 4.8 **Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales**: Los artículos mencionados (1, 6, 7, 9, 11, 12, 13 y 15) abordan diversos derechos, incluyendo el derecho a la autodeterminación, el derecho al trabajo, condiciones

laborales justas, seguridad social, un nivel de vida adecuado, salud, educación y participación en la vida cultural.

- 4.9 Plan Plurianual del Sector Público.
- 4.10 Plan Nacional de Igualdad y Equidad III (PLANEG).
- 4.11 Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (**CEDAW**)

5.0 TÉRMINOS Y DEFINICIONES

- 5.1 **Acciones positivas:** Compone las medidas específicas para reequilibrar situaciones objetivas de desigualdad entre hombres y mujeres.
- 5.2 **Acoso sexual:** Se refiere a cualquier comportamiento, ya sea verbal, no verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona.
- 5.3 **Barreras:** Son todos aquellos factores en el entorno de una persona que cuando están presentes o ausentes, limitan el funcionamiento y obstaculizan el acceso u obtención concreta de bienes, servicios, derechos y deberes ciudadanos de personas.
- 5.4 **Discriminación directa por razón de género:** Se refiere al trato desventajoso contemplado en la norma, criterio, práctica o situación de hecho o de derecho, salvo que el mismo pueda justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima, y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados. Constituirá un supuesto de discriminación directa, cualquier trato desfavorable que puedan sufrir las mujeres con motivo del embarazo, y tanto hombres como mujeres, con motivo del ejercicio de derechos relacionados con la maternidad o paternidad.
- 5.5 **Discriminación indirecta por razón de género:** Cualquier norma, práctica o situación de hecho o de derecho, aparentemente neutra, que objetivamente produzca efectos discriminatorios sobre uno de los géneros. En cualquier caso, se considerará discriminatoria la orden de discriminar, directa o indirectamente, así como las represalias o consecuencias negativas que pueda sufrir cualquier persona en la defensa del principio de no discriminación por razón de género.
- 5.6 **Enfoque integrado de género:** Metodología que aplica de forma sistemática la perspectiva de género, que supone una herramienta para hacer visibles y corregir, mediante la aprobación de medidas concretas, las desigualdades entre hombres y mujeres que se presenten en el desenvolvimiento de la actividad institucional.
- 5.7 **Equidad de género:** Se refiere al trato justo e imparcial entre personas de diferentes géneros, reconociendo y valorando sus diferencias y necesidades específicas. Se enfoca en proporcionar los recursos y oportunidades necesarios para que todos puedan alcanzar su máximo potencial, teniendo en cuenta sus circunstancias particulares.

- 5.8 **Evaluación de impacto de género:** Instrumento para la aplicación de la perspectiva de género, mediante la cual la DIGEPRES podrá prevenir y corregir los posibles efectos diferenciales, directos e indirectos, que la aprobación de una norma, práctica o criterio pueda tener sobre mujeres y hombres.
- 5.9 **Género:** Definido como el grupo sociocultural construido históricamente a partir de la identificación de características sexuales que clasifican a los seres humanos corporalmente. Ya clasificados, se les asigna de manera diferencial un conjunto de funciones, actividades, relaciones sociales, formas de comportamiento y normas. Se trata de un complejo de determinaciones y características económicas, sociales, jurídicas, políticas o psicológicas, es decir, que crean lo que en cada época, sociedad y cultura son los contenidos específicos de ser hombre y ser mujer.
- 5.10 **Igualdad de género:** La igualdad de género implica que todas las personas, independientemente de su género, tengan los mismos derechos, responsabilidades y oportunidades.
- 5.11 **Igualdad de oportunidades:** Toda acción dirigida a eliminar obstáculos, de forma que hombres y mujeres se sitúen en una posición equivalente frente al acceso a los recursos económicos, sociales y culturales.
- 5.12 **Paridad:** Término utilizado con connotación numérica en cuanto a la cuantificación igualitaria de representación de hombres y mujeres.
- 5.13 **Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres:** Considera la ausencia de cualquier tipo de discriminación por razón de género dentro de la actividad institucional.
- 5.14 **Segregación en la estructura de personal institucional por razón de género:** Concentración de hombres y mujeres en distintos sectores, rompiendo el principio de representación equilibrada. Esta segregación es horizontal si hombres y mujeres se concentran mayoritariamente por separado en dependencias con distintas funciones, y vertical cuando uno de los géneros ocupa los puestos superiores a pesar de no ser menos numerosos en esa dependencia o área.
- 5.15 **Transversalización de género:** Es una estrategia de política pública que busca integrar la perspectiva de género en todas las áreas y niveles de la política, legislación y programas. Esto incluye evaluar las implicaciones de cualquier acción planificada sobre los diferentes géneros, con el objetivo de promover la igualdad de género y evitar la perpetuación de desigualdades.

6.0 POLÍTICA

- 6.1 Todos los colaboradores deben gozar de los mismos derechos y oportunidades.
- 6.2 **La Dirección General de Presupuesto se compromete a:**

- 6.2.1. Promover la incorporación de la perspectiva de género en la política y programas de cooperación de la institución, así como prevenir y erradicar cualquier forma o manifestación de discriminación por género, color, edad, discapacidad, nacionalidad, vínculos familiares, lengua, religión, opinión política o filosófica, condición social o personal, u otras, garantizando la protección de sus derechos.
 - 6.2.2. Promover y facilitar una transformación cultural, integrando y aplicando el enfoque de género en todas las actividades de la institución, garantizando la participación de hombres y mujeres por igual en todos los puestos de trabajo y en los diferentes niveles de decisión.
 - 6.2.3. Facilitar los medios para la igualdad mediante la aplicación y desarrollo de medidas que permitan una mayor flexibilidad en las condiciones laborales.
 - 6.2.4. Disponer de datos desglosados por sexo en todas las áreas pertinentes.
 - 6.2.5. Promover el uso de un lenguaje no sexista.
 - 6.2.6. Fomentar la implementación de acciones que promuevan la equidad de género en las condiciones laborales de todos los empleados de la institución.
- 6.3 El Departamento de Planificación y Desarrollo deberá monitorear los indicadores claves de género que apoyen los avances en base a esta cultura, con el objetivo de que sirvan para análisis y posterior toma de decisiones.
 - 6.3.1. Crear canales de comunicación abiertos y seguros donde los empleados puedan discutir temas de igualdad de género sin temor a represalias.
 - 6.3.2. Programar talleres regulares sobre igualdad de género, diversidad e inclusión, y hacerlos obligatorios para todos los niveles de la organización.
- 6.4 El Departamento de Recursos Humanos deberá incluir en el plan de capacitación, la sensibilización de género a los servidores y divulgar información concerniente a la política de igualdad de género, así como los avances, resoluciones y sentencias relacionadas con el tema.
- 6.5 El Departamento de Comunicaciones deberá garantizar una comunicación efectiva y una amplia difusión de la cultura de equidad de género entre todos los colaboradores.
- 6.6 Todos los colaboradores deberán conocer la Política de Igualdad de Género dentro de la institución.
- 6.7 **Transversalización de Género:**

- 6.7.1. La Dirección General de Presupuesto (DIGEPRES) implementará las medidas necesarias para la transversalización del enfoque de género en los procedimientos, procesos, planes, programas y proyectos.
- 6.7.2. El Departamento de Planificación y Desarrollo velará que en los planes estratégicos y planes operativos anuales se tomen en cuenta el enfoque de género, así como la asignación de presupuesto para la implementación de actividades.
- 6.7.3. El Comité de Políticas Transversales velará de que en todos los procesos y procedimientos se tome en cuenta la perspectiva de género.

6.8 Participación de Recursos Humanos:

- 6.8.1. El proceso de selección de personal se realiza sin discriminación, tomando en consideración los requisitos de formación, competencias, habilidades, conocimientos y experiencia del perfil requerido.
- 6.8.2. De la mano con la Comisión de Integridad Gubernamental y Cumplimiento Normativo, se contará con protocolos de denuncia y atención a víctimas de acoso, violencia y discriminación, estos deben ser parte del taller de inducción del personal de nuevo ingreso y del plan de sensibilización del personal ya contratado.
- 6.8.3. Anualmente, el Departamento de Recursos Humanos, en conjunto con el Departamento de Planificación y Desarrollo, deberá agregar al Plan de Capacitación institucional formaciones vinculadas a la disminución de la brecha de género, según las necesidades identificadas previamente, con el objetivo de sensibilizar y empoderar a las mujeres y hombres en esta cultura.
 - 6.8.3.1. En el Plan de Capacitación institucional se deberán considerar los horarios y recursos que garanticen la participación igualitaria por género.

HISTORIAL DE CAMBIOS

REVISIÓN	FECHA	SECCIÓN	DESCRIPCIÓN	REVISADO POR	APROBADO POR
0	30/09/2024	Todas	Creación del Documento	Iván Ramírez Subdirector General Karla M. Ureña Gil Enc. División de Formulación, Monitoreo y Evaluación de Planes, Programas y Proyectos Yeimi Brown Mendieta Analista de Planificación e Igualdad de Género	José Rijo Presbot Director General

REVISIÓN	FECHA	SECCIÓN	DESCRIPCIÓN	REVISADO POR	APROBADO POR
				<p>Jesús M. Payano R. Analista de Planificación I</p> <p>Lorena Dominguez Analista de Desarrollo Institucional I</p>	

José Rijo Presbot
Director General



Dirección General de Presupuesto
 José Rijo Presbot - Director General de Presupuesto (07/10/2024 10:47 AST)
 Documento firmado digitalmente:
<https://buzon.firmagob.gob.do/inbox/app/digepres/v/b85a290c-921b-4a3f-a600-166a8165d607>

