



## 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 concreten 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	<b>Iván Ramírez</b> Subdirector General  <b>Karla M. Ureña Gil</b> Enc. División de Formulación, Monitoreo y Evaluación de Planes, Programas y Proyectos  <b>Yeimi Brown Mendieta</b> Analista de Planificación e Igualdad de Género	<b>José Rijo Presbot</b> Director General

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

**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>