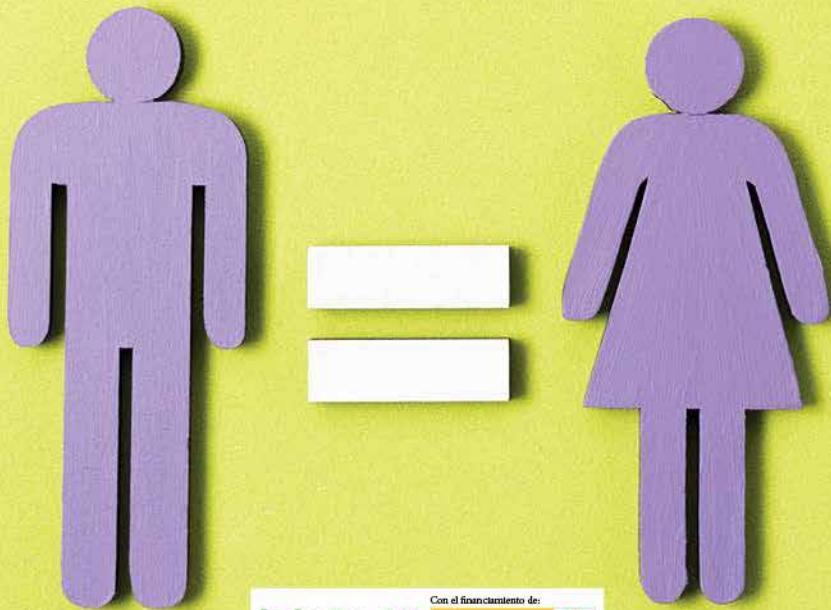




Política Institucional de Género





Política Institucional de Género

Santo Domingo, R.D.
2024



Calle Elvira de Mendoza No. 253
Zona Universitaria, Santo Domingo, D. N.
República Dominicana
Teléfono: 809-685-2620 • 809-687-5820
Correo Electrónico: cepae70@gmail.com
Página web: <https://cepaе.asisavasuproyecto.com>
Facebook: CentroCEPAE

POLÍTICA INSTITUCIONAL DE GÉNERO

En el marco de la consultoría “Asesoría y Acompañamiento en la elaboración de Política Institucional de Género”.

ELABORADO POR

Carmen Pérez
Presidenta del Consejo Directivo

Juana María Restituyo
Vicepresidenta del Consejo Directivo

María Diaz
Integrante del Consejo Directivo

Mariela Jáquez
Responsable de Género

Juan Almonte
Técnico de Territorio

REVISIÓN GENERAL

Sandino Olaverria
Director Ejecutivo CEPAE

VALIDACIÓN

Indiana Barinas
Consultora

CORRECCIÓN DE ESTILO

Luz Aida Cruz

DIAGRAMACIÓN

Estampa Gráfica

Esta publicación ha sido realizada con el apoyo financiero de la AECID, con cargo al Convenio 18-CO1-924 “Por el derecho de mujeres, jóvenes y niñas a una vida libre de violencias, incidiendo en la prevención desde el ámbito educativo y comunitario, para la reducción de la violencia basada en género y la prevalencia del embarazo adolescente, en República Dominicana”. El contenido de dicha publicación es responsabilidad exclusiva del CEPAE e InteRed y no refleja necesariamente la opinión de la AECID.



PERÍODO DE REALIZACIÓN

Mayo-Julio 2024

ÍNDICE DE CONTENIDO

I. Introducción	5
II. Marco general de la Política de Género	6
2.1. Antecedentes	6
2.2. Marco Conceptual	8
2.3. Marco Jurídico-Normativo	9
2.4. Marco Institucional	10
III. Alcance y Vigencia de la Política de Género.....	11
3.1. Alcance	11
3.2. Vigencia	12
IV. Principios y Valores de la Política de Género.....	12
4.1. Principios	12
4.2. Valores	13
V. Objetivos de la Política de Género	14
5.1. General	14
5.2. Específicos	14
VI. Ejes y Líneas de Acción Estratégicas de la Política de Género	15
VII. Monitoreo y Evaluación de la Política de Género.....	21
7.1. Responsabilidades del Comité	21
7.2. Pautas para la Implementación	22

I. INTRODUCCIÓN

El Centro de Planificación y Acción Ecuménica (CEPAE) es una institución privada sin fines de lucro, fundada el 28 de octubre de 1970. Dedicada al desarrollo social, su eje fundamental es la educación popular.

CEPAE aspira a ser la institución más relevante en la promoción social de la región Sur-Central, generando un impacto significativo en beneficio de las comunidades. Está centrada en fomentar el desarrollo sostenible, el ecumenismo y el fortalecimiento de organizaciones, a través de un enfoque participativo, inclusivo y democrático, con el objetivo de construir una sociedad justa e igualitaria.

Desde su fundación, CEPAE ha estado comprometido con la promoción de la igualdad de género, trabajando incansablemente para crear un entorno donde todas las personas, sin distinción, puedan ejercer sus derechos de manera equitativa. Este compromiso ha sido el motor impulsor de programas formativos y de organización, especialmente en el ámbito de la igualdad de género, siendo la más reciente, el lanzamiento de esta política institucional de género, basada en principios, tales como: La No discriminación, la transversalidad del enfoque de género, el empoderamiento, la participación, el respeto a los Derechos Humanos (DDHH) y la unidad en la diversidad.

A través de esta política, CEPAE reafirma su papel como agente de cambio, trabajando hacia una sociedad más justa y equitativa donde cada persona pueda contribuir al desarrollo sostenible y beneficiarse del mismo.

A lo largo de más de 50 años de trayectoria, CEPAE valora profundamente la labor de quienes han sido parte integral del proceso colectivo teórico y programático en materia de género.

Con esta Política, busca asegurar que su legado continúe inspirando a futuras generaciones y que su accionar institucional perdure en favor de la igualdad de género.

II. MARCO GENERAL DE LA POLÍTICA DE GÉNERO

2.1. Antecedentes

Desde sus inicios en 1970, CEPAE ha mantenido un firme compromiso con tres principios fundamentales que han definido su trayectoria institucional a lo largo del tiempo: el ecumenismo, que abraza la diversidad; los derechos humanos, que reconoce al Estado como garante de la dignidad de las personas; y la igualdad de género, que promueve el ejercicio equitativo de derechos sin distinción para todas las personas. Estos principios han impulsado el desarrollo de actividades formativas, procesos organizativos y de incidencia en espacios, a nivel nacional e internacional.

Las décadas del 1970- 1990 fueron cruciales para iniciar los primeros procesos en materia de igualdad de género, tales como: las acciones de creación de los Comités de Amas de Casa a nivel urbano, la formación y organización de las mujeres campesinas integrantes del Movimiento Campesino Independiente (MCI), incluyendo el empoderamiento de sus principales lideresas, lo que condujo al surgimiento de la Confederación Nacional de Mujeres del Campo (CONAMUCA)¹. La visión y el compromiso institucional con la igualdad de género, se concretizaron mediante la creación de un equipo de trabajo con mujeres, y el apoyo brindado a la realización de la Encuesta Regional sobre Economía Campesina en la región Sur-Central, liderado por Clara Báez y Nicolás Jiménez.²

1 (1982-1983)

2 (1985)

El fortalecimiento, a nivel interno, del enfoque de igualdad de género, fue continuo, a través de la aplicación de medidas administrativas, tales como la ampliación del período pre y postnatal y la licencia de paternidad en los reglamentos de personal, convirtiendo al CEPAE en pionero de este tipo de acciones. Además, se destaca la creación de Comités de apoyo emocional y de multiplicadoras, así como avances significativos en el área de salud, con una destacada participación de mujeres en salud tradicional y no tradicional, a nivel rural y urbano.³

La integración del enfoque transversal de género, implementado entre el 1993-1994 en todas las áreas del CEPAE, mediante la revisión y ajuste en la planificación y proyectos en marcha, así como el apoyo a publicaciones claves, y la creación de la Unidad de Género, representaron hitos significativos, destacándose en este periodo, la participación activa de la Institución en el Movimiento de Mujeres (1996-1999) y la contribución en la conformación de la Coordinadora de Área de la Mujer, siendo parte de la comisión que impulsó acciones legislativas relevantes, contribuyendo significativamente a la creación de la Secretaría de Estado de la Mujer, actualmente Ministerio de la Mujer, así como su participación en la producción de documentales⁴, encuentros y eventos internacionales en representación del Movimiento, incluyendo delegaciones a conferencias mundiales y reuniones de la Comisión de la Condición Jurídica de la Mujer (CSW, *por sus siglas en inglés*), en Nueva York.

Se reconoce la importante participación de varias personas que desempeñaron un papel fundamental para consolidar el compromiso del CEPAE con la igualdad de género, cuya fortaleza se manifiesta hoy día, a pesar de las limitaciones financieras, mediante esta política de igualdad. Personalidades como: Adalberto Grullón, María Díaz, Aura Esther García, Carmen Forturna, Marisu Smoroky, Amalfi Ortega, Silvie Gerard, Carmen Pérez, Zoila Mercedes, Estela Rodríguez, Jacobo Reyes, Sandino Olaverría,

3 (1985-1986)

4 Documentan Mujeres For Express, para participar en la Conferencia Mundial de Población y Desarrollo del Cairo, 1994

Felipe Ciprian y Arnulfo Ávila, lideraron y jugaron un rol fundamental en este proceso.

2.2. Marco Conceptual

El Centro de Planificación y Acción Ecuménica, en República Dominicana, reconoce la importancia de promover la igualdad de género, los DDHH y la diversidad, como principios fundamentales, en todas sus actividades y programas. Esta política institucional busca establecer un marco claro y comprometido con la equidad, el respeto y la justicia social, alineado con su estructura y filosofía, guiando las acciones de la Organización hacia un impacto positivo en la sociedad dominicana. Para ello prioriza los siguientes conceptos:

- **Compromiso con la Igualdad de Género:** Reconoce y promueve la igualdad de género en todas las esferas de su actuación y valora las contribuciones de las personas en toda su diversidad (étnica, racial, migratoria, religiosa, cultural, política, discapacidad, entre otras).
- **No Discriminación:** Promueve un entorno libre de discriminación por razones de género y cualquier otra forma, asegurando condiciones equitativas para todas las personas colaboradoras y beneficiarias de los programas y proyectos implementados.
- **Transversalidad del Enfoque de Género:** La perspectiva de género es integrada de manera transversal en todas las áreas, programas y proyectos, asegurando que todas las intervenciones consideren los impactos diferenciados de las personas en toda su diversidad.
- **Empoderamiento y Participación:** Se fomenta activamente el empoderamiento de las personas en toda su diversidad, como agentes de cambio en la comunidad, promoviendo el acceso a los recursos, servicios, a la formulación de políticas y la participación en la toma de decisiones.

- **Derechos Humanos:** Reconoce a las personas como sujetas de derecho y medio fundamental para la construcción de una sociedad cada vez más justa, democrática y equitativa, enfatizando la necesidad de la creación de espacios sociales, mecanismos y estructuras que los garanticen plenamente.
- **Diversidad:** Distingue a los individuos y sujetos sociales, afirmando la validez y necesidad de lo plural en la sociedad. Rechaza las posiciones y propuestas totalizantes y homogeneizadoras de la construcción de lo social, que conducen a prácticas autoritarias y excluyentes.

A través de esta política, CEPAE reafirma su rol como agente de cambio en la promoción de la igualdad de género, contribuyendo activamente al desarrollo sostenible y al bienestar de la sociedad dominicana.

2.3. Marco Jurídico-Normativo

En el ámbito normativo nacional, la política de género del CEPAE se basa en la Constitución de la República Dominicana, específicamente en su Artículo 39, que establece: “Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, reciben la misma protección y trato de las instituciones, autoridades y demás personas, y gozan de los mismos derechos, libertades y oportunidades, sin ninguna discriminación por razones de género, color, edad, discapacidad, nacionalidad, vínculos familiares, lengua, religión, opinión política o filosófica, condición social o personal”.

Asimismo, el Artículo 42 señala que “el Estado tiene el compromiso de garantizar mediante ley la adopción de medidas necesarias para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer”; se encuentra respaldada por la Ley 122-05 que regula las Asociaciones Sin Fines de Lucro (ASFL), además está alineada a la Ley 1-12 de la Estrategia Nacional de Desarrollo, que incorpora la transversalidad del enfoque de género y DDHH en todo programa, proyecto o política en el Estado dominicano, así como al Plan

Nacional de Igualdad y Equidad de Género (PLANEG III), a la Ley 24-97 sobre Violencia Intrafamiliar, que introduce modificaciones al Código Penal Dominicano, y la Ley No. 176-07 del Distrito Nacional y los Municipios en sus Artículos: 6, literal h), 19, Párrafo I, literal h) , 21, literal d), 226, Párrafo II.

Igualmente, la política de Género responde a los instrumentos y compromisos internacionales asumidos por el Estado dominicano, en materia de igualdad de género, abordaje de la violencia de género y derechos de las mujeres, como son:

- La Declaración Universal de Derechos Humanos, Artículo 3, (1948).
- La Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, (*CEDAW por sus siglas en inglés*), (1979).
- Los Pactos Internacionales relativos a los DDHH.
- La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, conocida como *Convención de Belém do Pará*, (1994).
- El Programa para la Acción sobre Población y Desarrollo del Cairo, (1994).
- La Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, (1995).
- Los Principios de Yogyakarta, sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género, (2006).
- El Consenso de Montevideo sobre Población y Desarrollo, (2013).
- La Agenda 2030 de Objetivos de Desarrollo Sostenible, Objetivo 5, (2015).

2.4. Marco Institucional

La Política de Igualdad de Género del CEPAE está fundamentada en los siguientes documentos constitucionales y de

funcionamiento que recogen los mandatos para la transversalidad de género en su accionar:

- Planificación Estratégica, 2022-2027.
- Reglamento de Personal - Julio, 1995.
- Filosofía, Estrategias y Políticas- Julio, 2000.
- Estatutos, 22 de octubre 2010.

III. ALCANCE Y VIGENCIA DE LA POLÍTICA DE GÉNERO

3.1. Alcance

Esta Política tiene como finalidad ser un marco de referencia general para la planificación estratégica del CEPAE, orientando a la organización, sus integrantes, personas e instituciones aliadas, sobre los principios fundamentales que deben guiar sus acciones en materia de igualdad de género. Proporciona directrices sobre las acciones necesarias para promover cambios significativos, así como para identificar y aprovechar oportunidades de mejora.

La Política tiene un alcance global, para garantizar que el enfoque de igualdad de género se integre de manera transversal en todas las actividades internas y externas del CEPAE.

El proceso de aplicación de la Política es obligatorio y los esfuerzos serán focalizados según la necesidad de cada área. Se trata de un instrumento flexible, de cara al contexto social e institucional, a fin de apoyar el proceso de reducción de las brechas de desigualdad y fomentar una cultura de respeto e inclusión en su accionar.

Esta Política implica el desarrollo y la participación política de las mujeres, en todos los niveles de la organización, y se asume el compromiso y empoderamiento de los organismos del CEPAE,

es decir, su Asamblea General, Consejo Directivo, personal técnico y administrativo, para asegurar que sus puntos de vista sean considerados sobre todas las áreas de acción institucional.

3.2. Vigencia

Esta Política tiene un carácter permanente para la institución. Su contenido estará en vigencia por un periodo de 6 años, a partir de la evaluación de su impacto, además se realizarán evaluaciones anuales de sus resultados en función del Plan Operativo Anual (POA) institucional.

IV. PRINCIPIOS Y VALORES DE LA POLÍTICA DE GÉNERO

Esta Política está alineada a los documentos fundacionales de la Institución, para lo cual hace alusión a la coherencia y vigencia de sus principios y valores rectores.

4.1. Principios

- **Ecumenismo:** Reconoce la diversidad de los seres humanos y sujetos sociales, afirmando la validez y necesidad de la pluralidad en la sociedad; impulsa un compromiso institucional con la promoción de una visión que incorpore en su quehacer interno y externo las especificidades de género, raza, cultura, edad y lo ecológico, con la finalidad de fomentar el reconocimiento de los DDHH, más allá de las expresiones formales, enfatizando la necesidad de construir espacios sociales, mecanismos y estructuras que los garanticen.
- **Carácter Dialéctico de la Realidad:** Fomenta el estudio y permanente análisis de la realidad social, para comprender sus cambios y el impacto en los sujetos sociales, y adecuar los métodos y prácticas institucionales.

- **Diálogo:** Expresa el reconocimiento de la actividad comunicativa como la manera humana fundamental de relacionamiento, rechazando las expresiones de dominación, manipulación, coerción y toda forma de violencia para la mediación y construcción social, sin negar las tensiones y conflictos que surgen de la coexistencia con lo diverso.
- **Igualdad de Género y No Discriminación:** Establece que todas las personas funcionarias, administrativas, técnicas y asociadas al trabajo del CEPAE, deben ser reconocidas en igualdad de condición por sus habilidades, conocimientos y aportes brindados al eficaz desarrollo de la institución. Opta por la igualdad política y la adopción de medidas adecuadas contra la violencia y el control de los hombres sobre las mujeres. En este sentido, cualquier desvalorización o desigualdad que atente contra este Principio, en el proceso de implementación de la Política, será repudiado.
- **Corresponsabilidad Laboral y Familiar:** Apunta a que exista una responsabilidad compartida, tomando en cuenta la diversidad de las personas, a la hora de implementar la presente Política. Propone el logro de armonía y balance entre los ámbitos familiares y laborales, con el foco en que las responsabilidades derivadas de la implementación, sean distribuidas de manera equitativa, considerando la carga horaria que implica el trabajo no remunerado o de cuidado.

4.2. Valores

- **Participación:** Propicia la colaboración entre las personas que integran la Institución, como un factor clave para la implementación de la política de género, así como en sus procesos de implementación y seguimiento.
- **Integridad:** Prioriza la transversalización de la perspectiva de género en los distintos ejes de acción de la Institución, y promueve su permeabilidad en cada rol y función que corresponda a su membresía.

- **Competencia:** CEPAE está interesado en fortalecer el desempeño del personal, a través de la capacitación continua, lo que redundará en la la aplicabilidad de la Política, actuando de conformidad con las normas establecidas.
- **Eficiencia:** Plantea la ejecución de acciones concretas, reales y exitosas para la transversalización de la perspectiva de género, inclusión y diversidad en los distintos quehaceres de la Institución.
- **Eficacia:** Alude a la capacidad de la Institución para perseguir el logro de los resultados, acorde a los objetivos planteados en esta Política, de manera objetiva y verificable, a través de un sistema de planificación y evaluación, que permita la integración del colectivo del CEPAE y representantes de su población meta.
- **Solidaridad:** Concebida como un compromiso de la Institución en la consecución de una sociedad global más justa, que aspira con derecho a una distribución más equitativa de los ingresos y las riquezas del país.

V. OBJETIVOS

5.1. Objetivo General

Fortalecer la transversalidad del enfoque de género a nivel institucional, para contribuir con la capacidad organizativa, de actuación y de participación en igualdad de condiciones.

5.2. Objetivos Específicos

- Promover procesos de sensibilización orientados hacia las comunidades, para propiciar una cultura organizacional justa, democrática, equitativa, igualitaria e inclusiva.

- Asegurar la transversalidad del enfoque de género en todas las áreas, programas y proyectos.
- Fortalecer las competencias del personal directivo, técnico y demás colaboradores en temas de igualdad de género, DDHH, prevención de violencia basada en género (VBG) y diversidad, asegurando que las personas involucradas comprendan y apliquen estos principios en su trabajo cotidiano.
- Fortalecer la implementación de la transversalidad del enfoque de género en la gestión y uso institucional de los recursos.
- Establecer mecanismos efectivos de monitoreo y evaluación, para medir el impacto de las iniciativas de género y ajustar las estrategias, según sea necesario.

VI. EJES Y LÍNEAS DE ACCIÓN ESTRATÉGICAS

Tienen el objetivo de orientar el accionar institucional hacia el logro de los objetivos propuestos en esta Política, con miras a proporcionar un marco claro que facilite la coordinación, la toma de decisiones y la adaptación continua en un entorno dinámico y cambiante. Se detallan a continuación:

Eje 1. Cultura organizacional justa, democrática, equitativa, igualitaria e inclusiva.

Línea de Acción Estratégica 1: Promoción de una cultura organizacional orientada al relacionamiento y accionar de manera justa, democrática, equitativa, igualitaria e inclusiva.

AE 1.1. Realizar diálogos reflexivos para fomentar una cultura organizacional basada en igualdad de género, derechos humanos,

prevención de VBG y diversidad, influyendo positivamente en los procesos de cambio social.

AE 1.2. Implementar acciones de comunicación interna y externa que promuevan los valores institucionales, casos de éxito y buenas prácticas en igualdad de género, DDHH y diversidad.

AE 1.3. Fomentar el uso de imágenes, lenguaje inclusivo y no sexista en documentos institucionales, materiales educativos y productos de comunicación.

AE 1.4. Realizar acciones de sensibilización sobre igualdad de género, DDHH y prevención de violencia basada en género en todos los niveles de la Institución y entre las poblaciones y comunidades beneficiarias de programas institucionales.

AE 1.5. Establecer y promover internamente la conmemoración de fechas emblemáticas vinculadas a la igualdad de derechos⁵.

AE 1.6. Promover la investigación y sistematización de experiencias institucionales en igualdad de género.

5 (8 de marzo | Día Internacional de la Mujer, 30 de marzo | Día internacional de las empleadas del hogar, 4 de abril | Día Internacional contra la Explotación Sexual Infantil, 28 de mayo | Día Internacional de Acción por la Salud de las Mujeres, 11 de junio | Día Nacional de la Lucha contra el Cáncer de Próstata | 12 de junio, Día mundial contra el trabajo infantil, 21 de junio | Día Internacional por la Educación No Sexista, 2 de julio | Día Internacional del Trabajo Doméstico, 25 de julio | Día Internacional de la mujer negra, latinoamericana y caribeña, 1-7 de agosto | Semana Mundial de la Lactancia Materna, 28 de agosto | Día Internacional del Anciano y la Anciana, 14 de septiembre | Día Latinoamericano de la Imagen de la Mujer en los Medios, 23 de septiembre | Día Nacional de los derechos políticos de la Mujer, 23 de septiembre | Día Internacional contra la Explotación Sexual y el Tráfico de Mujeres y Niñas/Niños, 28 de septiembre | Día por la despenalización del aborto en América Latina y el Caribe, 17 de octubre | Aniversario del sufragio femenino, 19 de octubre | Día Mundial de Cáncer de mama, 19 de noviembre | Día Internacional para la Prevención del Abuso Infantil 20 de noviembre | Día Universal del Niño y de la Niña, 25 de noviembre | Día Internacional contra la Violencia hacia las Mujeres y las Niñas, 29 de noviembre | Día Internacional de Lucha contra la Mutilación Genital Femenina, 1 de diciembre | Día mundial de la lucha contra el SIDA, 10 de diciembre | Día de los Derechos Humanos).

AE 1.7. Impulsar estrategias de comunicación, campañas, movilizaciones comunitarias y acciones de incidencia política en favor de la igualdad, los derechos de las mujeres y prevención de la VBG.

AE 1.8. Articular con el Movimiento de mujeres y organizaciones sociales la promoción de la igualdad y justicia social.

Eje 2. Transversalidad del enfoque de igualdad de género en los sistemas institucionales.

Línea de Acción Estratégica 2: Incorporación transversal del enfoque de igualdad género en todas las áreas, programas y proyectos.

AE 2.1. Actualizar los marcos institucionales para la inclusión de nuevas conceptualizaciones, en materia de igualdad de género.

AE 2.2. Establecer una Unidad de Género dentro del organigrama institucional, como función permanente, con responsabilidad en la coordinación y seguimiento a la Política de Igualdad de Género.

AE 2.3. Establecer un Programa de Educación Continuada sobre igualdad de género, DDHH, abordaje integral de la prevención de la VBG, gestión de programas, proyectos, dirigido a toda la estructura institucional.

AE 2.4. Implementar manuales y guías operativas que detallen cómo aplicar el enfoque de igualdad de género, DDHH y el abordaje de la prevención de la VBG, en cada área de la Institución y en cada etapa de los programas, proyectos y actividades, desde la planificación hasta la evaluación.

AE 2.5. Desarrollar y adaptar materiales y herramientas para la capacitación institucional en materia de igualdad de género, DDHH, abordaje para la prevención de la violencia de género, acorde a las diferentes áreas de trabajo.

AE 2.6. Establecer mecanismos que aseguren un equilibrio bajo el principio de igualdad de género, entre los lugares ocupados por hombres y mujeres en puestos directivos, relacionados con las tomas de decisiones, y en sentido general.

AE 2.7. Desarrollar mecanismos institucionales para prevenir, detectar, atender y sancionar, de manera oportuna, situaciones de violencia en todas sus formas o manifestaciones (acoso, discriminación o violencia de género, etcétera).

AE 2.8. Implementar un sistema de recopilación de estadísticas con indicadores de igualdad de género, que segregue las informaciones según sexo, y que permita evaluar el alcance en los procesos institucionales.

AE 2.9. Implementar un sistema de monitoreo y seguimiento de las actividades contempladas en los programas y proyectos, con el propósito de garantizar la reproducción de datos, desagregados por sexo.

AE 2.10. Asegurar que las evaluaciones a planes, programas y proyectos se realicen con enfoque de género.

AE 2.11. Implementar mecanismos institucionales que contribuyan a la equidad o paridad en la contratación de personal y de servicios, sin discriminación por razones de edad, sexo, género, etnia y capacidades físicas o cognitivas.

AE 2.12. Fomentar la corresponsabilidad familiar de mujeres y hombres a través de acciones institucionales, que apoyen la conciliación entre el trabajo institucional, trabajos de cuidados familiar y en el hogar.

AE 2.13. Asegurar la implementación de la política de autocuidado vigente, (entorno laboral seguro, pausas activas laborales, encuentros lúdicos, etcétera).

AE 2.14. Garantizar la igualdad salarial por mismo puesto y responsabilidad.

AE 2.15. Incluir competencias y manejo del enfoque de igualdad de género, DDHH, prevención de VBG, como criterios importantes en la selección de nuevas contrataciones de personal técnico.

AE 2.16. Integrar los contenidos básicos sobre igualdad de género, DDHH, prevención de VBG, acoso laboral, en la inducción y evaluación del personal.

Eje 3. Estrategia, competencias del personal institucional en materia de igualdad de género, derechos humanos y diversidad.

Línea de Acción Estratégica 3: Generación de competencias del personal institucional en materia de igualdad de género, DDHH y diversidad.

AE 3.1. Desarrollar un plan estratégico de atracción y retención de talento especializado en igualdad de género, DDHH, prevención de violencia y cooperación internacional.

AE 3.2. Establecer un programa de educación continuada sobre género, derechos humanos, abordaje integral de prevención de la VBG, gestión de programas y proyectos, dirigido a todo el personal institucional, a todos los niveles.

AE 3.3. Promover la participación del personal en actividades y eventos nacionales e internacionales, que les permita afianzar sus competencias en materia de igualdad de género y abordaje a la prevención de la VBG.

AE 3.4. Fomentar la equidad/paridad en la elección de personal ante oportunidades de capacitación y representación institucional.

AE 3.5. Establecer alianzas con personas expertas y organizaciones especializadas en igualdad de género, derechos humanos, abordaje integral de prevención de la VBG y diversidad, para

facilitar capacitaciones que profundicen en los enfoques menos comprendidos dentro del Colectivo.

AE 3.6. Establecer una red de colaboración y aprendizaje entre CEPAE y personas expertas en género y cooperación internacional, para recibir mentorías que permitan actualizar estrategias en el acceso a fuentes de financiamiento.

Eje 4. Transversalidad del enfoque de género en la gestión y uso de recursos.

Línea de Acción Estratégica 4: Incorporación transversal del enfoque de género en la gestión y uso de recursos.

AE 4.1. Elaborar una cartera de proyectos que contemple la incorporación del enfoque de igualdad de género y DDHH, para la presentación a donantes.

AE 4.2. Gestionar nuevas fuentes de financiamiento, nacionales e internacionales, para el desarrollo de iniciativas de igualdad de género, DDHH y prevención de VBG, que respondan a las prioridades de las poblaciones y comunidades beneficiarias.

AE 4.3. Integrar al presupuesto y al POA, acciones transversales que permitan el cumplimiento de la política de igualdad de género.

AE 4.4. Establecer directrices y procedimientos que aseguren que la gestión y el uso de recursos institucionales se realicen bajo un enfoque de igualdad de género.

AE 4.5. Garantizar la disponibilidad de recursos institucionales, humanos, materiales y financieros para la implementación de la Política de Género, a través de los programas y/o proyectos.

Eje 5. Monitoreo y Evaluación para medir el impacto de la Política de Género.

Línea de Acción Estratégica 5: Establecimiento de mecanismos de monitoreo y evaluación, para medir el impacto y los resultados de la Política de Género.

AE 5.1 . Establecer un Comité de Monitoreo y Evaluación para dar seguimiento a la implementación de la Política de Género.

AE 5.2. Establecer indicadores para medir el logro de los objetivos de la Política.

AE 5.3 . Desarrollar evaluaciones periódicas para identificar las áreas de mejora y la implementación de su plan.

VII. MONITOREO Y EVALUACIÓN

Esta Política establece un Comité de Monitoreo y Evaluación que se reunirá cada 6 años, para medir el impacto y los resultados de su implementación; y de manera anual, para evaluar los resultados en función del POA institucional y de los proyectos en curso. Este proceso permitirá la elaboración de los informes de rigor, acorde a las revisiones realizadas, con las recomendaciones de lugar, para ajustar las estrategias, según sea necesario, para alcanzar los objetivos propuestos.

7.1. Responsabilidades del Comité

- Coordinar con la dirección ejecutiva y la persona encargada del área de Género, el seguimiento y la evaluación de la Política.
- Redactar los informes y recomendaciones de lugar al finalizar su evaluación, y velar porque dichas recomendaciones sean tomadas en cuenta a la hora de la ajustar

las estrategias, según sea necesario, para alcanzar los objetivos propuestos.

- Asegurar el involucramiento activo de las partes interesadas internas y externas, incluyendo representantes de organizaciones comunitarias, organizaciones de la sociedad civil y personas beneficiarias, en la implementación y revisión periódica de la Política.
- Utilizar los resultados de la evaluación para comunicar de manera efectiva los avances y logros en materia de género dentro y fuera del CEPAE, asegurando la visibilidad de las iniciativas y generando conciencia sobre los temas de igualdad de género.

7.2. Pautas para la Implementación

El área de Género asumirá la coordinación de la implementación de la Política con la colaboración y supervisión del Consejo Directivo del CEPAE. Para su entrada en vigor son propuestas las siguientes acciones:

- Aprobación de la Política por parte del Consejo Directivo.
- Difusión de la Política en la asamblea del CEPAE, al personal involucrado, instituciones aliadas y organismos de cooperación con los cuales trabaja la institución.
- Incorporación de los lineamientos de la Política en el plan estratégico, planes operativos y las políticas conexas necesarias para hacerla viable.
- Formulación de indicadores sensibles al Género, que den cuenta de los avances en la implementación de la Política y que permitan operativizar los lineamientos estratégicos, según el POA institucional y acorde a los proyectos vigentes.

- Definición del período de inicio para la implementación de la Política.
- Establecimiento de fecha de evaluación anual de la Política, integración de las recomendaciones de lugar y redacción de informe.
- Divulgación de los resultados del proceso y del impacto a nivel interno y externo.



Calle Elvira de Mendoza No. 253
Zona Universitaria, Santo Domingo, D. N.
República Dominicana
Teléfono: 809-685-2620 • 809-687-5820