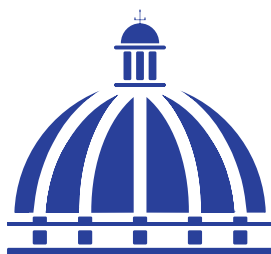


GOBIERNO DE LA
REPÚBLICA DOMINICANA

MINISTERIO DE LA MUJER

TRANSVERSALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO

**Material educativo para la
prevención de la violencia de género**



GOBIERNO DE LA
REPÚBLICA DOMINICANA

MINISTERIO DE LA MUJER



GOBIERNO DE LA
REPÚBLICA DOMINICANA

MINISTERIO DE LA MUJER

TRANSVERSALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO

**Material educativo para la
prevención de la violencia de género**

Dirección**Mayra Jiménez**

Ministra de la Mujer

Coordinación**Jesica Croce**

Directora de Prevención y Atención a la Violencia

Edición al cuidado**Carolina Acuña**

Directora de Comunicaciones

Asistencia Técnica**Ana Valverde****Rosibel Gómez**

Programa de Coordinación en la Prevención de la Violencia de Género
en línea con los Objetivos de Desarrollo Sostenible en República
Dominicana, Unión Europea.

Diseño y Diagramación**IMPREDOM SRL.****Ministerio de la Mujer, 2024****Av. México Esq. 30 de Marzo, Bloque D, segundo piso,****Santo Domingo, D.N., República Dominicana****Teléfono: (809)-685-3755****E-mail: info@mujer.gob.do****www.mujer.gob.do****✕ @mmujerrd****f  Ministerio de la Mujer RD****ISBN: 978-9945-9474-5-8**

Santo Domingo,

República Dominicana

Junio 2024

Las opiniones, puntos de vista y contenido de esta publicación son
responsabilidad exclusiva del Ministerio de la Mujer.

TABLA DE CONTENIDO

Presentación	6
Introducción: Desmontando creencias sobre la transversalidad del enfoque de género	9
La transversalidad del enfoque de género	11
¿Por qué es importante transversalizar el enfoque de género?	15
Marcos normativos para garantizar la transversalidad del enfoque de género	17
Puntos clave sobre transversalización del enfoque de igualdad de género	21
Algunos ámbitos para la aplicación de la transversalidad del enfoque de género	25
¿Cómo transversalizar el enfoque de género a nivel institucional?	27
Política Transversal del Enfoque de Género	33
Aceleradores para el cierre de las brechas de género en el sector privado	43
Servicios de prevención y atención a la violencia del Ministerio de la Mujer	47
Ejercicio práctico: Diseñando estrategias para la igualdad	51

PRESENTACIÓN

El presente material educativo **“Transversalidad del enfoque de género”**, forma parte de una serie de cuadernillos del Ministerio de la Mujer, cuyo propósito es seguir impulsando cambios de ideas, normas y prácticas sociales y culturales, que son necesarios para avanzar hacia la erradicación de la violencia contra las mujeres, adolescentes y niñas en la República Dominicana.

Estos materiales educativos se enmarcan también en las líneas de acción establecidas en el Plan Estratégico Por una Vida Libre de Violencia para las Mujeres 2020-2024, principal política pública del Estado dominicano dirigida a la erradicación de la violencia contra las mujeres, desarrollada como parte de la respuesta firme y contundente de la presente gestión de gobierno ante este flagelo, desde un abordaje integral, interinstitucional y sectorial.

Dentro de Plan Estratégico Por una Vida Libre de Violencia para las Mujeres, bajo el eje de prevención integral, el Ministerio de la Mujer está comprometido con el desarrollo de estrategias de información y educación masiva para la población en general, que sirvan para la identificación de la violencia contra las mujeres, adolescentes y niñas, en sus diferentes tipos y ámbitos de manifestación.

En su rol rector para la igualdad y la plena ciudadanía de las mujeres, y dentro del Plan Nacional para la Igualdad y la Equidad de Género (PLANEG), el Ministerio de la Mujer está comprometido con asegurar el enfoque de la transversalización de género en todas las políticas del ámbito público y privado. Para ello, la educación en temas de transversalización juega un rol fundamental, debido a que la sociedad dominicana requiere de una mayor comprensión y compromiso con acciones dirigidas a transformar el Estado, asegurando que todas las personas tengan las mismas oportunidades y se viva desde el respeto a los derechos.

La elaboración de esta serie de materiales educativos representa una contribución significativa para promover la transversalización del enfoque de género en las políticas públicas, y con ello asegurar también un abordaje integral de la violencia, dado que ofrece contenidos educativos fundamentales para fortalecer la prevención de la violencia de género en la sociedad, principalmente en espacios sociales y comunitarios, así como también para la promoción de una cultura de paz y respeto a los derechos humanos de las mujeres.

De igual manera, esta serie de materiales han sido diseñados considerando temas priorizados para la promoción de la igualdad y la prevención de la violencia de género, y desde una perspectiva comunicacional de fácil comprensión. Asimismo, se procura robustecer el trabajo de personas educadoras y facilitadoras, integrantes de las Redes Locales “Por una vida libre de violencia”, y otras personas que requieran una guía práctica y didáctica para informarse y fortalecer sus conocimientos y capacidades sobre esta problemática.

La elaboración de estos materiales ha contado con el apoyo y la asistencia técnica de la Unión Europea, a través del Programa de Coordinación en la Prevención de la Violencia de Género en línea con los Objetivos de Desarrollo Sostenible en República Dominicana (C-PREV) ejecutado por el Ministerio de la Mujer.

El Ministerio de la Mujer pone a disposición el presente material educativo, para continuar impulsando y fortaleciendo la sensibilización y comprensión de la sociedad sobre la transversalización del enfoque de género y el flagelo de la violencia de género e intrafamiliar, como producto de la desigualdad estructural.

Mayra Jiménez
Ministra de la Mujer

INTRODUCCIÓN

DESMONTANDO CREENCIAS SOBRE LA TRANSVERSALIDAD DEL ENFOQUE DE GÉNERO

El Ministerio de la Mujer, a través de este material educativo, procura identificar conocimientos acerca de la transversalidad del enfoque de género, ofreciendo herramientas para fortalecer la comprensión sobre esta herramienta transformadora de las políticas públicas, y seguir impulsando su incorporación en los ámbitos públicos y privados, a fin de promover la igualdad entre mujeres y hombres, lo que contribuye a la erradicación de la violencia de género e intrafamiliar.

En esta sección, se pretende revisar algunas ideas previas sobre la transversalidad del enfoque de género. A través de un breve cuestionario de cinco preguntas y varias opciones de respuesta, las personas podrán evaluar cuánto conocen sobre esta herramienta, y descubrir áreas en las que pueden profundizar más al respecto. **Asimismo, este material provee información útil sobre los servicios de prevención y atención a la violencia de género e intrafamiliar, ofrecidos por el Ministerio de la Mujer en todo el territorio nacional.**

Si eres formadora o formador y vas a realizar una actividad o taller sobre transversalidad del enfoque de género, puedes imprimir esta autoevaluación y entregarla al inicio del encuentro para que las personas participantes lo completen. No compartas las respuestas¹ hasta el final de la actividad, para evaluar cuanto han aprendido o desaprendido.

¹Respuestas: 1.c; 2.b; 3.a; 4.c; 5.a.

AUTOEVALUACIÓN

Pregunta 1: ¿Por qué es importante transversalizar el enfoque de género?

- a. Para que las mujeres puedan tener mas beneficios que los hombres en la sociedad.
- b. Para que las empresas cumplan con una cuota de incorporación de mujeres en los puestos de trabajo.
- c. Para garantizar que tanto mujeres como hombres se beneficien por igual, y evitar la perpetuación de las desigualdades.

Pregunta 2: ¿En qué instrumento normativo nacional se reconoce el principio de igualdad entre las personas?

- a. Los Objetivos de Desarrollo Sostenibles.
- b. La Constitución de la República Dominicana.
- c. La Ley 88/03 que instaura las Casas de Acogida o Refugios.

Pregunta 3: ¿Qué elementos son claves para la transversalidad del enfoque de género en una política pública?

- a. Asegurarse que el enfoque de género esté presente desde el inicio de la formulación de una política pública.
- b. Consultar la opinión de las mujeres que forman parte de una institución, al finalizar el diseño de una política pública.
- c. Que en el equipo que diseña la política pública, exista igual cantidad de mujeres que hombres.

Pregunta 4: ¿Qué es el Sello Igualando RD?

- a. Un sello especial que usa el Congreso de la Nación cuando aprueba una ley que beneficia a las mujeres.
- b. Una estrategia impulsada por el Ministerio de Salud para instalar salas de lactancia en todas las instituciones públicas.
- c. Un programa de aceleración para la transformación institucional a favor de la transversalización de la igualdad de género que dirige el Ministerio de la Mujer.

Pregunta 5: ¿Qué son las Unidades para la Igualdad de Género?

- a. Son unidades de asesoramiento en los organismos públicos para la incorporación y transversalización del enfoque de la igualdad de género en la formulación, implementación y desarrollo de la política pública.
- b. Son mesas de articulación interinstitucional y sectorial para dar respuesta integral a la violencia de género e intrafamiliar, a nivel provincial y municipal.
- c. Son equipos de trabajo multidisciplinarios que, al interior de las instituciones públicas, exclusivamente elaboran los presupuestos sensibles al género

The background features abstract geometric shapes in shades of blue and red. At the top, there are dark blue and light blue triangular shapes. In the middle-left, there are dark blue rectangular and triangular shapes. At the bottom, there are red and blue triangular shapes, some overlapping. The central area is white, providing a space for the text.

LA TRANSVERSALIDAD DEL ENFOQUE DE GÉNERO

En la Constitución de la República Dominicana está establecido el principio de igualdad y no discriminación en el Artículo 39, el que menciona el derecho a la igualdad, como sigue:

“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, se menciona que *“El Estado debe promover las condiciones jurídicas y administrativas para que la igualdad sea real y efectiva, y adoptará medidas para prevenir y combatir la discriminación, la marginalidad, la vulnerabilidad y la exclusión”.*

Igualmente, la Ley 1-12 que instituye la Estrategia Nacional de Desarrollo, dispone que el enfoque de género debe ser transversal a todas las políticas públicas para el desarrollo. En su Artículo 12 establece que todos los planes, programas, proyectos y políticas públicas deberán incorporar el enfoque de género en sus respectivos ámbitos de actuación. Primero, para identificar situaciones de discriminación entre hombres y mujeres y, segundo, para adoptar acciones que garanticen la igualdad y la equidad de género.

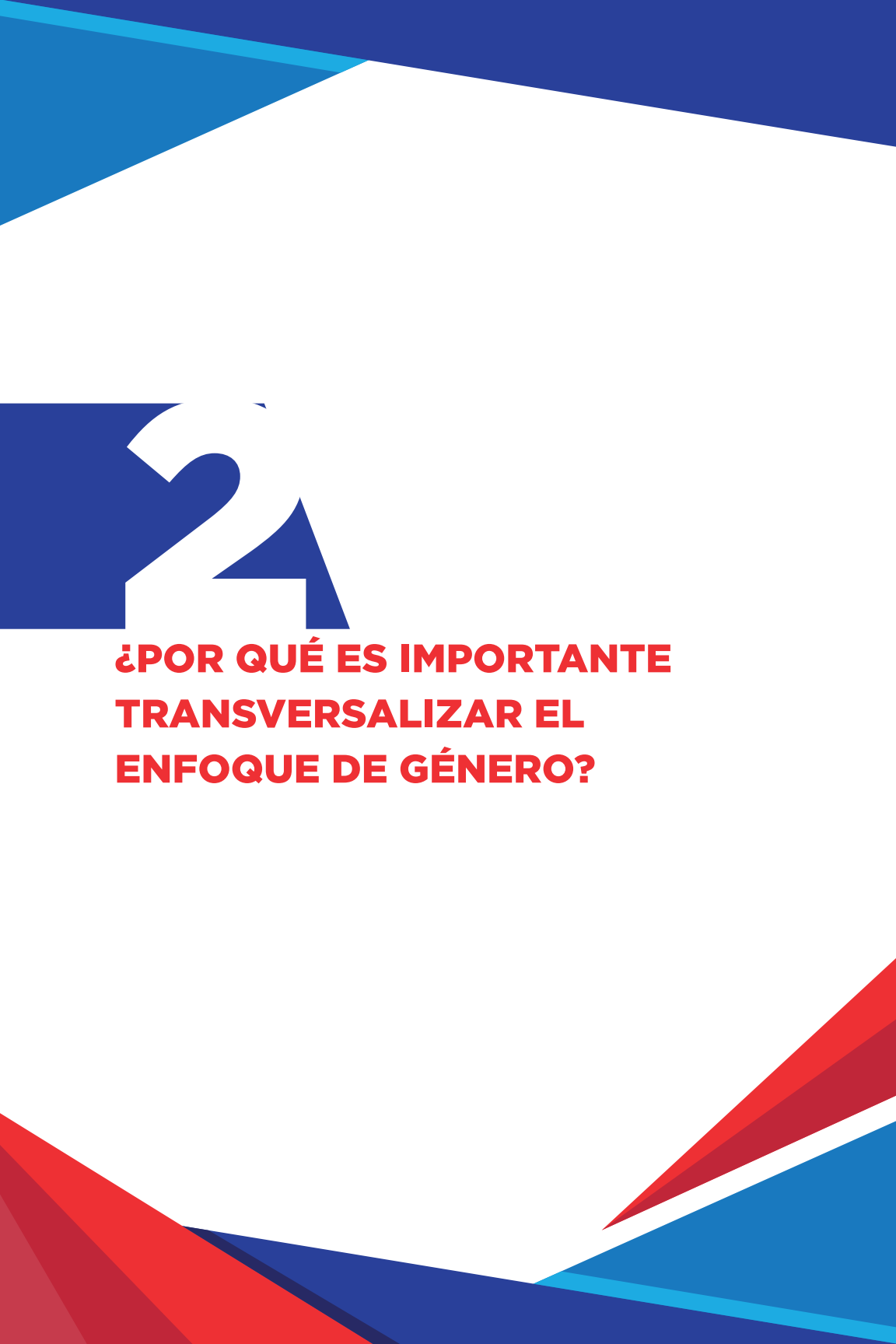
El Reglamento de la Estrategia Nacional de Desarrollo, en su Artículo 16, inciso b, establece que el Ministerio de la Mujer es el organismo responsable de velar por el cumplimiento de esta política.

En el plano internacional, la transversalización del enfoque de género, como herramienta transformadora en las políticas públicas, quedó establecida como una estrategia global para promover la igualdad entre mujeres y hombres en la Plataforma de Acción adoptada en la Cuarta Conferencia Mundial de las Naciones Unidas sobre la Mujer, celebrada en Pekín en 1995. Dicha Plataforma resaltó la necesidad de garantizar que la igualdad entre los géneros sea un objetivo primario en todas las áreas del desarrollo social.

El Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas (ECOSOC) definió en el año 1997 el concepto de la transversalización de la perspectiva de género, de la siguiente manera:

“Transversalizar la perspectiva de género es el proceso de valorar las implicaciones que tiene para los hombres y para las mujeres cualquier acción que se planifique, ya se trate de legislación, políticas o programas, en todas las áreas y en todos los niveles. Es una estrategia para conseguir que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, al igual que las de los hombres, sean parte integrante en la elaboración, puesta en marcha, control y evaluación de las políticas y de los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, de manera que las mujeres y los hombres puedan beneficiarse de ellos igualmente y no se perpetúe la desigualdad. El objetivo final de la integración es conseguir la igualdad de los géneros”.



A large, stylized number '2' is positioned on the left side of the page. The top part of the '2' is white, while the bottom part is dark blue. The background features abstract geometric shapes in shades of blue and red, creating a modern, dynamic feel.

**¿POR QUÉ ES IMPORTANTE
TRANSVERSALIZAR EL
ENFOQUE DE GÉNERO?**

Transversalizar el enfoque género, significa asegurar la perspectiva de género en todo el quehacer del ámbito público y privado, incorporando las preocupaciones y experiencias de todas las personas. El propósito de esta incorporación es garantizar que tanto mujeres como hombres se beneficien por igual y evitar la perpetuación de las desigualdades, y con ello, contribuir a la eliminación de todas las formas de violencia contra las mujeres, adolescentes y niñas.

En este sentido, la igualdad de género es el objetivo de desarrollo sostenible y a largo plazo, mientras que la incorporación de una perspectiva de género es un conjunto de enfoques y procesos que se adoptan para alcanzar este objetivo.

Para la incorporación del enfoque de género, existen elementos claves, tales como:

- El análisis y la perspectiva de género debe integrarse en todas las etapas del ciclo de vida de una política, un programa o un proyecto.
- Hay que asegurarse de que esté presente desde los inicios, es decir, desde el momento de la identificación y subsiguiente formulación.
- También asegurar que, desde el principio, la iniciativa a implementar será sensible a las diferentes maneras en que mujeres y hombres experimentan los problemas según los diferentes roles que la sociedad les asigna y al hecho de que tienen, por tanto, necesidades, oportunidades y limitaciones específicas en función del sexo al que pertenecen.





**MARCOS NORMATIVOS PARA
GARANTIZAR LA TRANSVERSALIDAD
DEL ENFOQUE DE GÉNERO**

El Ministerio de la Mujer, en cumplimiento de sus atribuciones como ente rector de la política de igualdad y equidad de género, brinda asesoría y asistencia técnica al Congreso Nacional, a otras instituciones del Estado dominicano, y toda la sociedad, para ampliar y fortalecer el marco normativo de los derechos humanos de las mujeres, y garantizar la igualdad formal y sustantiva entre hombres y mujeres en la sociedad dominicana en todos sus ámbitos².

Para garantizar la transversalidad del enfoque de género en los trabajos legislativos, desde el Ministerio de la Mujer se impulsan diversos proyectos de ley y reformas a leyes existentes, que abordan directamente la igualdad de género y los derechos de las mujeres. Con estas acciones, entre otras, se contribuye al desarrollo humano sostenible y al fortalecimiento de la democracia.

En este sentido, se destaca un amplio marco de instrumentos de derecho universales, regionales y nacionales, que justifican la necesidad de la transversalización del enfoque de género en políticas, programas y proyectos. Veamos los principales:

INSTRUMENTOS UNIVERSALES	
Declaración Universal de Derechos Humanos (1948)	En su artículo 1 declara que <i>“Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos...”</i> . Asimismo, en el artículo 2 declara que <i>“Toda persona tiene los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole...”</i> .
Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación Contra la Mujer. (1967)	En su artículo 2 declara que <i>“Deberán adoptarse todas las medidas apropiadas a fin de abolir las leyes, costumbres, reglamentos y prácticas existentes que constituyan una discriminación en contra de la mujer, y para asegurar la protección jurídica adecuada de la igualdad de derechos del hombre y la mujer, en particular: a) El principio de la igualdad de derechos figurará en las constituciones o ser garantizado de otro modo por ley”</i> .
Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, CEDAW (1979)	La CEDAW es un instrumento vinculante, universalmente reconocido, que lucha contra la discriminación de las mujeres, ratificada por la República Dominicana en 2001.

²La Ley 86-99 que crea la Secretaría de Estado de la Mujer, hoy Ministerio de la Mujer, establece que esta institución tiene el rol de: evaluar los marcos jurídicos existentes y proponer modificaciones legales que erradiquen la discriminación contra la mujer; y de promover la incorporación del enfoque de género en los procesos de reforma y modernización del Estado, así como en los procesos de reforma sectorial.

Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer. (1993)	En esta declaración se reconoce la necesidad de una aplicación universal de los derechos y principios relativos a la igualdad, seguridad, libertad, integridad y dignidad. En esta declaración se plasma el consenso sobre qué se entiende por violencia contra las mujeres y se insta a los Estados a condenar la violencia y aplicar los medios apropiados para hacerle frente.
Declaración y la Plataforma de Acción de Beijing (1995)	Se aprobó en el marco de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, celebrada en 1995 en Beijing. Como marco definitorio para el cambio, la Plataforma de Acción formuló amplios compromisos en 12 esferas de especial preocupación para la vida de las mujeres.
Los Objetivos de Desarrollo Sostenibles (ODS) (2015) y la Agenda 2030	Los Objetivos de Desarrollo Sostenibles (ODS) (2015) y la <i>Agenda 2030 Los Estados se comprometen con el ODS 5 a “lograr la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de todas las mujeres y niñas”, con el logro de seis metas globales que van desde poner fin a todas las formas de discriminación, eliminar la violencia, valorar los cuidados, hasta asegurar los derechos sexuales y reproductivos”.</i>

INSTRUMENTOS REGIONALES

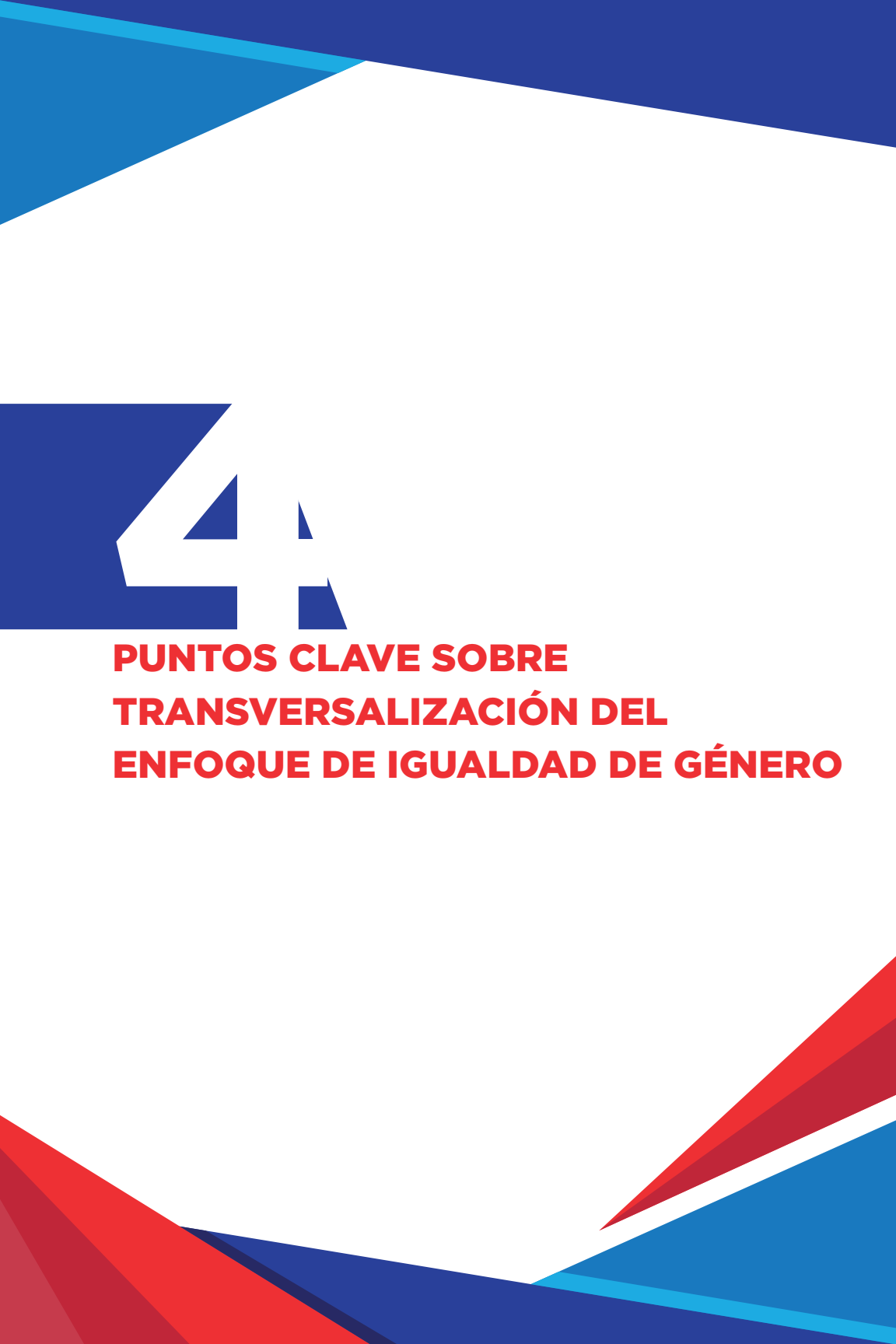
Convención Americana sobre Derechos Humanos (1969)	Ratificada por la República Dominicana, mediante Resolución Núm. 739 del 25 de diciembre de 1977. <i>Esta Convención establece en su artículo 24, que: “Todas las personas son iguales ante la ley. En consecuencia, tienen derecho, sin discriminación, a igual protección de la ley.”</i>
Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer (1994)	Establece un marco jurídico que obliga a los Estados que hayan ratificado esta Convención, como en el caso de la República Dominicana el 3 de junio de 1996, a poner fin a la violencia contra mujeres y niñas, lo que se relaciona directamente con la transversalización del enfoque de género en políticas, programas y proyectos.

INSTRUMENTOS NACIONALES

Constitución de la República Dominicana. Artículo 39 - Derecho a la igualdad (Reformada a 2015)	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, edad, discapacidad, vínculos familiares, religión, opinión política o filosófica, condición social o personal, entre otras.
Ley 86-99 Creación de la Secretaría de Estado de la Mujer (hoy Ministerio de la Mujer) (1999)	Instituye el Ministerio de la Mujer como el órgano rector responsable de establecer las normas y coordinar la ejecución de políticas, planes y programas a nivel sectorial, interministerial y con la sociedad civil, dirigidos a lograr la equidad de género y el pleno ejercicio de la ciudadanía por parte de las mujeres.
Decreto 163-04 Reglamento de las Oficinas de Equidad de Género y Desarrollo 2004	En su artículo 7 establece como propósito fundamental de estas Oficinas asegurar y monitorear la integración de la perspectiva de género en las acciones que se lleven a cabo en cada una de las Secretarías de Estado, lo que significa en la práctica, evaluar el impacto de dichas acciones en hombres y mujeres.

Ley 1-12 Estrategia Nacional de Desarrollo END 2030 (2012)	Establece que el enfoque de género debe ser transversal a todas las políticas públicas que dispone dicha ley, y define el mismo como el proceso dirigido a valorar las implicaciones que tienen, para mujeres y hombres, las acciones públicas, en todas sus fases, con el fin de superar las relaciones de desigualdad y vulneración de derechos, y lograr la equidad de género.
Ley 176-07 del Distrito Nacional y los Municipios (2007)	En su artículo 368 establece que: <i>“Los ayuntamientos en sus resoluciones, actuaciones y procedimientos deben contemplar la equidad de género y asegurar que en los mecanismos de representación se mantenga una proporcionalidad de mujeres de al menos el 33%. En todos los ayuntamientos se creará una comisión permanente de género, la cual además podrá atender asuntos relacionados con la niñez, la adolescencia, los discapacitados y los envejecientes”</i>. Además, dispone que debe invertirse el 4 % del presupuesto municipal en educación, salud y género.
Plan Nacional de Igualdad y Equidad de Género PLANEG (2018)	Establece la transversalidad del enfoque de género como proceso dirigido a valorar las implicaciones que tienen las acciones públicas en todas sus fases, con el fin de superar las relaciones de desigualdad, la vulneración de derechos y lograr la equidad de género.
Resolución conjunta Ministerio de Administración Pública y Ministerio de la Mujer (2019)	Con esta resolución el Ministerio de Administración Pública y el Ministerio de la Mujer disponen la creación de las Unidades de Igualdad de Género (UIG) en el sector público.





4

**PUNTOS CLAVE SOBRE
TRANSVERSALIZACIÓN DEL
ENFOQUE DE IGUALDAD DE GÉNERO**

Cuando hablamos de incorporar el enfoque de género y reflexionar sobre la importancia de lograr la igualdad de género y la participación efectiva de mujeres y niñas en los procesos de desarrollo, primero debemos saber a qué nos referimos cuando hablamos de “género”

¿De qué hablamos cuando nos referimos a género?

Es el conjunto de características creadas a partir de construcciones sociales, culturales, políticas, jurídicas y económicas asignadas a mujeres y hombres de forma diferenciada de acuerdo con su sexo biológico.

En pocas palabras: lo que se espera de una mujer y lo que se espera de un hombre.



Estas características de género **se construyen socialmente** y por lo tanto es modificable y varía dependiendo del tiempo histórico y de la cultura.

El género se utiliza para designar expectativas de comportamiento social para cada uno de los sexos, en cada época y espacio. Así, a cada sexo se le atribuyen una serie de roles y estereotipos.

ROLES DE GÉNERO

Los roles de género son las expectativas y responsabilidades que una sociedad asigna a las personas basándose en su sexo. Estos roles pueden variar según la cultura y el contexto, pero generalmente se relacionan con las actividades consideradas apropiadas para hombres y mujeres en una sociedad determinada.

ESTEREOTIPOS

Los estereotipos son modelos de conducta basados en opiniones preconcebidas, que adjudican valores y conductas a las personas en función de su grupo de pertenencia (sexo, edad o etnia). Los estereotipos de género responden a modelos, valores, comportamientos y actitudes definidos por el sexo de las personas sin tener en cuenta su individualidad.

Veamos algunos ejemplos:

ROLES DE GÉNERO

- Tradicionalmente, las mujeres son las principales responsables de las tareas de cuidado directo e indirecto (tareas domésticas y de cuidado de niñas, niños y adolescentes, de personas con discapacidad, y/o de personas mayores en el hogar).
- A menudo, se espera que las mujeres sean más sumisas y obedientes en sus relaciones de pareja.
- Generalmente, los hombres son considerados los proveedores y "jefes" del hogar invisibilizando su capacidad para ejercer la corresponsabilidad del hogar como también la paternidad responsable.
- Asimismo, los hombres se consideran más aptos para ocupar posiciones de liderazgo en la política o en los negocios.

ESTEREOTIPOS DE GÉNERO

- Existe el imaginario de que las mujeres deben ser buenas cocineras y cuidadoras.
- Se cree que las mujeres son más emocionales y sentimentales que los hombres, por ejemplo, cuando escuchamos que se dice "llora como una niña".

- Por el contrario, se refuerza la idea de que los hombres son más fuertes y tienen habilidades físicas superiores.
- Se asume que los hombres no deben mostrar debilidad, no pueden mostrarse vulnerables o expresar sus emociones, por lo que de igual forma que en el ejemplo anterior, solemos escuchar que: “los niños no lloran”.

Estas diferencias que vamos aprendiendo e incorporando a lo largo de nuestras historias de vida, en nuestra familia, en la escuela, en el barrio, en el play, en el club, y en otros espacios de socialización, construyen distintas desigualdades entre mujeres y hombres, no solo sobre lo que se espera de nuestro comportamiento, sino también de acceso a oportunidades.

Por esto, es fundamental entender los desequilibrios en las relaciones de género, y actuar de forma que se pueda contribuir a eliminar las causas de las desigualdades y discriminaciones que afectan especialmente a las mujeres, adolescentes y niñas.

Para este propósito es importante aplicar el enfoque de género, mediante la utilización de herramientas que nos permiten:

- Analizar las relaciones de poder y medir las diferencias en el acceso a oportunidades y derechos entre hombres y mujeres.
- Evaluar en qué medida las necesidades y prioridades de las mujeres y los hombres se reflejan en las acciones de desarrollo.
- Determinar si se requieren cambios adicionales para asegurar la participación y el beneficio de las mujeres en las acciones.
- Identificar oportunidades para prevenir o reducir desequilibrios de género en las acciones de desarrollo.

**ALGUNOS ÁMBITOS PARA LA
APLICACIÓN DE LA
TRANSVERSALIDAD DEL
ENFOQUE DE GÉNERO**

La transversalidad del enfoque de género implica abordar la igualdad de género en todas las dimensiones de la vida y la sociedad. Podemos mencionar brevemente algunas dimensiones clave para pensar en cambios desde los roles que habitamos:

En espacios de política y de toma de decisiones: Involucrar a mujeres y hombres en la toma de decisiones políticas a todos los niveles para garantizar una representación equitativa.

En educación: Promover la igualdad de oportunidades en el acceso a la educación y desafiar los estereotipos de género dentro del sistema educativo.

En el ámbito laboral y económico: Abogar por la igualdad salarial entre géneros y fomentar la participación equitativa en todos los sectores económicos.

En el ámbito social y cultural: Desmontar los roles y estereotipos de género arraigados en la cultura y la sociedad para promover una representación más justa y equitativa.

En el ámbito de la salud: Asegurar el acceso equitativo a servicios de salud y la consideración de las necesidades específicas de género en políticas y programas de salud.

En la prevención y atención de la violencia de género: Trabajar hacia la prevención de la violencia de género y una respuesta integral y efectiva que brinde apoyo a las víctimas.

En los medios de comunicación: Fomentar una representación equitativa de mujeres y hombres en los medios de comunicación y promover un cambio en la narrativa de los mensajes que perpetúan estereotipos de género.

En las relaciones interpersonales: Promover relaciones interpersonales basadas en la igualdad, donde las responsabilidades y decisiones se compartan de manera equitativa.

Es importante señalar lo esencial que es abordar la transversalidad del enfoque de género desde estos ámbitos de manera interconectada, reconociendo que el cambio hacia la igualdad de género se logra mediante acciones integradas en varios aspectos de la vida cotidiana.

A stylized logo consisting of a white number '6' with a blue dot in the center, set against a blue background. The logo is positioned to the left of the main title.

¿CÓMO TRANSVERSALIZAR EL ENFOQUE DE GÉNERO A NIVEL INSTITUCIONAL?

La **integración del enfoque de género es esencial para el cambio institucional**. Las instituciones públicas y privadas pueden adoptar varios cambios para apoyar la igualdad de género:

- Establecer acuerdos institucionales, como unidades de género y sistemas de puntos focales de género.
- Asignar recursos financieros y humanos para la integración del enfoque de género.
- Implementar mecanismos de rendición de cuentas relacionados con la igualdad de género.

Transversalizar el enfoque de género supone más que desarrollar un programa complementario a la misión institucional, añadir un “componente femenino”, o un “componente de igualdad entre los géneros” a los planes, programas y proyectos existentes.

Es hacer presente la perspectiva de igualdad de género en cada uno de los componentes de la estructura institucional y programática, en las acciones y en las decisiones.

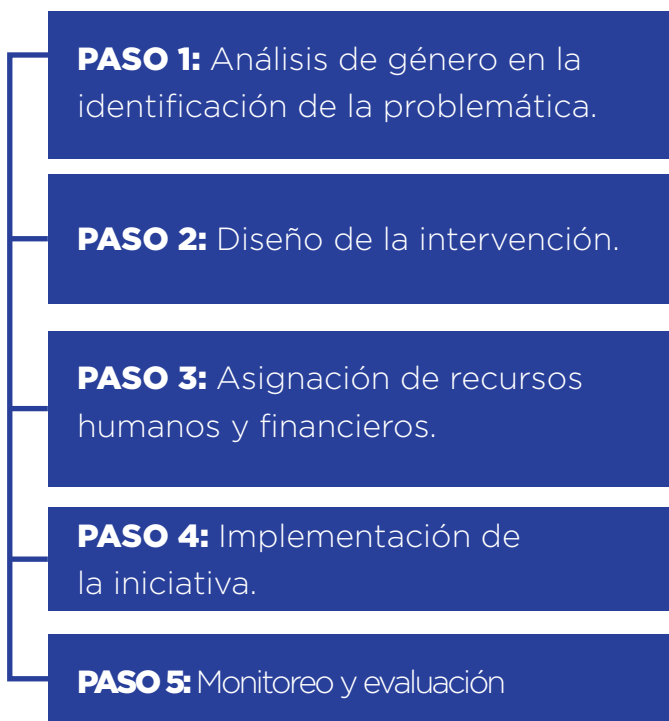
La transversalización del enfoque de género significa incorporar la experiencia, el conocimiento y los intereses de las mujeres y de los hombres como sujetos de desarrollo.

TRANSVERSALIZAR EL ENFOQUE DE GÉNERO EN PLANES, PROGRAMAS, PROYECTOS Y POLÍTICAS PÚBLICAS

La incorporación del enfoque de género implica integrar sistemáticamente las consideraciones de género en planes, programas, proyectos y políticas públicas.

Para ello, podemos seguir estos pasos³:

³Adaptación del material ONUMujeres, “Guidance Note: Gender Mainstreaming in Development Programming” (2014).



PASO 1

ANÁLISIS DE GÉNERO EN LA IDENTIFICACIÓN

¿Qué cosas hay que tener en cuenta para analizar la situación de mujeres y hombres, al momento de iniciar una política o una acción?

- Identificar desigualdades entre mujeres y hombres en el ámbito de intervención.
- Analizar el contexto mediante un análisis de género para identificar cómo los problemas afectan de manera diferente a mujeres y hombres, y entender por qué.
- Identificar las necesidades específicas de mujeres y hombres en la comunidad objetivo.

- Identificar organizaciones locales que puedan contribuir a la integración del enfoque de género.
- Usar datos desagregados por sexo, como categoría mínima de desagregación, que ayudarán a describir mejor la población beneficiaria.

PASO 2

DISEÑO DE LA INTERVENCIÓN

¿Cómo diseñar una intervención que fomente la igualdad de género?

- Utilizar los resultados del análisis de género como punto de partida para el diseño de la intervención.
- Consultar marcos normativos y legales relacionados con la igualdad de género.
- Establecer objetivos y actividades específicas para mejorar la igualdad de oportunidades.
- Incluir acciones para garantizar el acceso y participación de las mujeres en la política, programa o proyecto.
- Evaluar el impacto previsto desde un enfoque de género.
- Asegurar que las mujeres desempeñen un papel activo en la planificación y logro de los resultados.

PASO 3

ASIGNACIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y FINANCIEROS

- Destinar recursos humanos y financieros suficientes para abordar las consideraciones de igualdad de género detectadas.
- Utilizar marcadores presupuestarios que permitan monitorear la asignación y el gasto real en igualdad.

PASO 4

IMPLEMENTACIÓN DE LA POLÍTICA O INICIATIVA

¿Cómo asegurarse de que la política o iniciativa a desarrollar promueve la igualdad de género de manera efectiva?

- Incluir personal especializado en igualdad de género en el equipo de ejecución.
- Programar actividades teniendo en cuenta la corresponsabilidad en las tareas de cuidado, la carga de trabajo, y las responsabilidades de mujeres y hombres.
- Difundir las actividades de manera inclusiva.
- Utilizar un lenguaje no sexista y evitar estereotipos de género en los materiales.

PASO 5

MONITOREO Y EVALUACIÓN

¿Cómo evaluar la política o iniciativa a desarrollar desde un enfoque de género?

- Asegurarse de que el equipo de evaluación tenga experiencia en igualdad de género.
- Incorporar indicadores de género en la evaluación.
- Visibilizar aciertos y fallos en la integración del enfoque de género.
- Incluir recomendaciones específicas para mejorar el enfoque de género en iniciativas futuras similares.
- Identificar el impacto de la iniciativa en la vida de las mujeres.

The background features abstract geometric shapes in shades of blue and red. At the top left, there are overlapping triangles in light blue and dark blue. On the left side, a dark blue stepped shape and a dark blue triangle are visible. The bottom of the image is composed of several overlapping triangles in red and blue, creating a dynamic, angular composition.

POLÍTICA TRANSVERSAL DEL ENFOQUE DE GÉNERO

La Ley 1-12 que crea la Estrategia Nacional del Desarrollo 2030, establece la política transversal del enfoque de género como un mandato que deben asumir todas las instituciones públicas en sus iniciativas, estableciendo 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 género”.

La integración del enfoque de género en las políticas públicas es una parte fundamental de la agenda nacional. Tanto el Plan Nacional de Igualdad y Equidad de Género 2020-2030 como el Plan Nacional Plurianual del Sector Público 2021-2024, consideran esta estrategia como una prioridad para lograr la igualdad de género. Estos planes incluyen metas y medidas específicas que tienen en cuenta las diferencias de género. Por lo tanto, es crucial contar con mecanismos que aceleren este proceso.

La responsabilidad de supervisar y hacer seguimiento a esta política transversal recae en el Ministerio de la Mujer, que es la entidad responsable de promover la igualdad de género en el país.

UNIDADES DE IGUALDAD DE GÉNERO

Las Unidades de Igualdad de Género (UIG) se definen como las unidades de asesoramiento a lo interno de los organismos públicos para la incorporación y transversalización del enfoque de la igualdad de género en la formulación, ejecución, seguimiento y evaluación de las políticas, planes, programas, proyectos y presupuestos institucionales. Las UIG impulsan la producción de información desagregada por sexo que permita medir el avance en el cumplimiento de indicadores de resultados e impactos del quehacer institucional vinculado a los ejes estratégicos de la Estrategia Nacional de Desarrollo.

Según la naturaleza de la institución, la Unidad de Igualdad de Género (UIG) puede ser tanto una unidad de la estructura administrativa (dirección, departamento, división o sección) como un cargo específico, que usualmente depende de la Unidad Institucional de Planificación y Desarrollo.

En el período 2020-2024, el Ministerio de la Mujer, a través de la asistencia técnica y el acompañamiento ofrecido a las instituciones del sector público, logró incrementar de 30 a 106 el número de instituciones que cuentan con mecanismos internos para la transversalización y Unidades de Igualdad de Género. De éstas, 45 han sido priorizadas en la Evaluación del Desempeño Institucional (EDI) y 14 forman parte de las instituciones que han sido reconocidas y que participan de la implementación del Sello Igualando RD para el Sector Público.

CRITERIOS DE EVALUACIÓN PARA LA INTEGRACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO

A continuación, presentamos una lista de chequeo básica⁴ que servirá de guía inicial para la transversalización del enfoque de género en planes, programas, proyectos y políticas públicas.

Criterios para el análisis de género en la identificación	Sí	No	Observaciones
Se hace mención explícita a los marcos normativos a nivel nacional e internacional que respalden la promoción de la igualdad de género.			
Se lleva a cabo un análisis de las dinámicas de género en el área geográfica y temática de intervención.			
Se establecen indicadores para medir los avances en el cierre de las brechas de género.			

⁴Cuadro de elaboración propia a partir de bibliografía consultada en: AECID, “Guía de la AECID para la Transversalización del Enfoque de Género” (2015); Fundación Mujeres, “Diagnóstico Sobre la Integración de la Perspectiva de Género en las Distintas Fases del Ciclo de Proyectos de las ONGD y colectivos extremeños” (2019).

Se identifican de manera efectiva organizaciones o grupos locales pertinentes, especialmente de mujeres.			
Se reconocen las necesidades específicas de los hombres en el contexto de la intervención.			
Se ofrece un análisis detallado sobre el acceso y la utilización de recursos por parte de mujeres y hombres.			
Se emplean datos desagregados por sexo para describir la situación inicial.			
Se ha incorporado en el diagnóstico la perspectiva, datos y experiencias de individuos y organizaciones con experiencia en igualdad de oportunidades entre géneros.			
Se han identificado desigualdades presentes en el ámbito de intervención y se ha investigado su origen, causas y consecuencias en relación con las distintas posiciones que ocupan mujeres y hombres en dicho ámbito.			
Criterios para el diseño de la intervención	Sí	No	Observaciones
Se han establecido metas específicas y actividades concretas para asegurar la activa participación de las mujeres en las acciones planificadas.			
Se han fijado objetivos específicos y actividades concretas para mejorar la igualdad de oportunidades o promover el empoderamiento de las mujeres, basándose en la situación inicial identificada.			

Se emplea la información del análisis inicial para definir acciones específicas destinadas a mujeres y/o encaminadas a cerrar las brechas de desigualdad.			
Si en el análisis inicial se han identificado organizaciones o grupos que puedan contribuir a la integración del enfoque de género en las acciones, especialmente de mujeres, se proponen actividades conjuntas con ellas.			
Se detalla cómo participan las mujeres en la iniciativa y cómo contribuyen al cambio deseado.			
Criterios para la asignación de recursos humanos y financieros	Sí	No	Observaciones
La iniciativa contempla la disponibilidad de personal capacitado en igualdad de oportunidades.			
Se han establecido mecanismos de capacitación para el personal en la integración de enfoques de género o en temas relacionados con la igualdad.			
Se ha asignado un presupuesto específico para actividades dirigidas a reducir las desigualdades entre mujeres y hombres.			
Criterios para la implementación de la iniciativa	Sí	No	Observaciones
Se consideran las cargas laborales y responsabilidades familiares de las mujeres participantes al establecer el calendario de actividades.			

Se detalla que se utilizarán materiales que cumplan con los siguientes criterios: ● Visibilizan a las mujeres y su realidad. ● Permitan la obtención de datos desagregados por sexo para el seguimiento y evaluación del proyecto. ● Utilicen un lenguaje no sexista y estén libres de estereotipos de género.			
Se realiza una medición inicial o establecimiento de línea de base que incluya los indicadores definidos.			
Se incluyen fórmulas de lenguaje neutras que visibilizan a las mujeres.			
Criterios para el monitoreo y la evaluación	Sí	No	Observaciones
Se han incorporado aciertos y/o recomendaciones específicas de otras iniciativas en cuanto a la incorporación del enfoque de género en iniciativas similares.			
La evaluación se lleva a cabo por una o más personas con formación y experiencia en materia de enfoque de género y/o igualdad.			

PRESUPUESTOS SENSIBLES AL GÉNERO

Los presupuestos sensibles al género son aquellos cuya planeación, programación y presupuesto contribuyen al avance de la igualdad de género, la realización de los derechos de las mujeres y una distribución justa de los recursos⁵.

Impulsar la incorporación de presupuestos con perspectiva de género favorece al logro de la línea de acción 3.1.2.5 de la Ley 1-12 de la Estrategia Nacional de Desarrollo⁶, por lo que el Ministerio de la Mujer, en colaboración estrecha con la Dirección General de Presupuesto, ha impulsado la creación de ocho subfunciones dentro de los clasificadores funcionales presupuestarios del Sistema de Gestión Financiera, logrando visibilizar la inversión de más de 10 mil millones de pesos en temas vinculados a la igualdad de género, repartido en unas 30 instituciones para el presupuesto de 2024.

Siendo el presupuesto una de las principales herramientas de la gestión pública, es esencial que éste considere las necesidades específicas y diferenciadas entre hombres y mujeres, y con el uso de las subfunciones de género, se facilita la identificación del gasto e inversión pública dirigido al cierre de brechas de género, lo que permite fortalecer el monitoreo y análisis de las políticas públicas dirigidas al empoderamiento de las mujeres, la reducción de las desigualdades de género y la eliminación de la discriminación.

⁵ONUMUJERES, "¿Qué son los presupuestos sensibles al género?" (2023)

⁶La línea de acción 3.1.2.5 de la Ley 1-12 de la Estrategia Nacional de Desarrollo llama a "Impulsar la inclusión de la perspectiva de género y de ciclo de vida en el diseño e implementación del Presupuesto General del Estado que ponga énfasis en la asignación de recursos en áreas prioritarias que superar inequidades".

TRANSVERSALIDAD DEL ENFOQUE DE GÉNERO PARA LA PARTICIPACIÓN POLÍTICA

En cumplimiento con el Artículo 39, párrafo 5 de la Constitución de la República Dominicana, el Ministerio de la Mujer impulsa medidas afirmativas para garantizar la participación equilibrada de las mujeres, tanto a nivel político, como en puestos de toma de decisión en general.

De igual manera, se siguen los lineamientos del Plan Nacional de Igualdad y Equidad de Género (PLANEG III), el cual incorpora como uno de sus 7 temas nacionales la ciudadanía, democracia y participación social y política; al considerar que una democracia, para que sea inclusiva, debe contar con las mujeres, no solo como electoras, sino en su condición de ciudadanas con derechos propios.

En este sentido, se contribuye al fortalecimiento de los marcos jurídicos para garantizar la plena participación de las mujeres en los diferentes cargos de elección popular, evitando que sean vulnerados sus derechos en los diferentes espacios de la vida política.

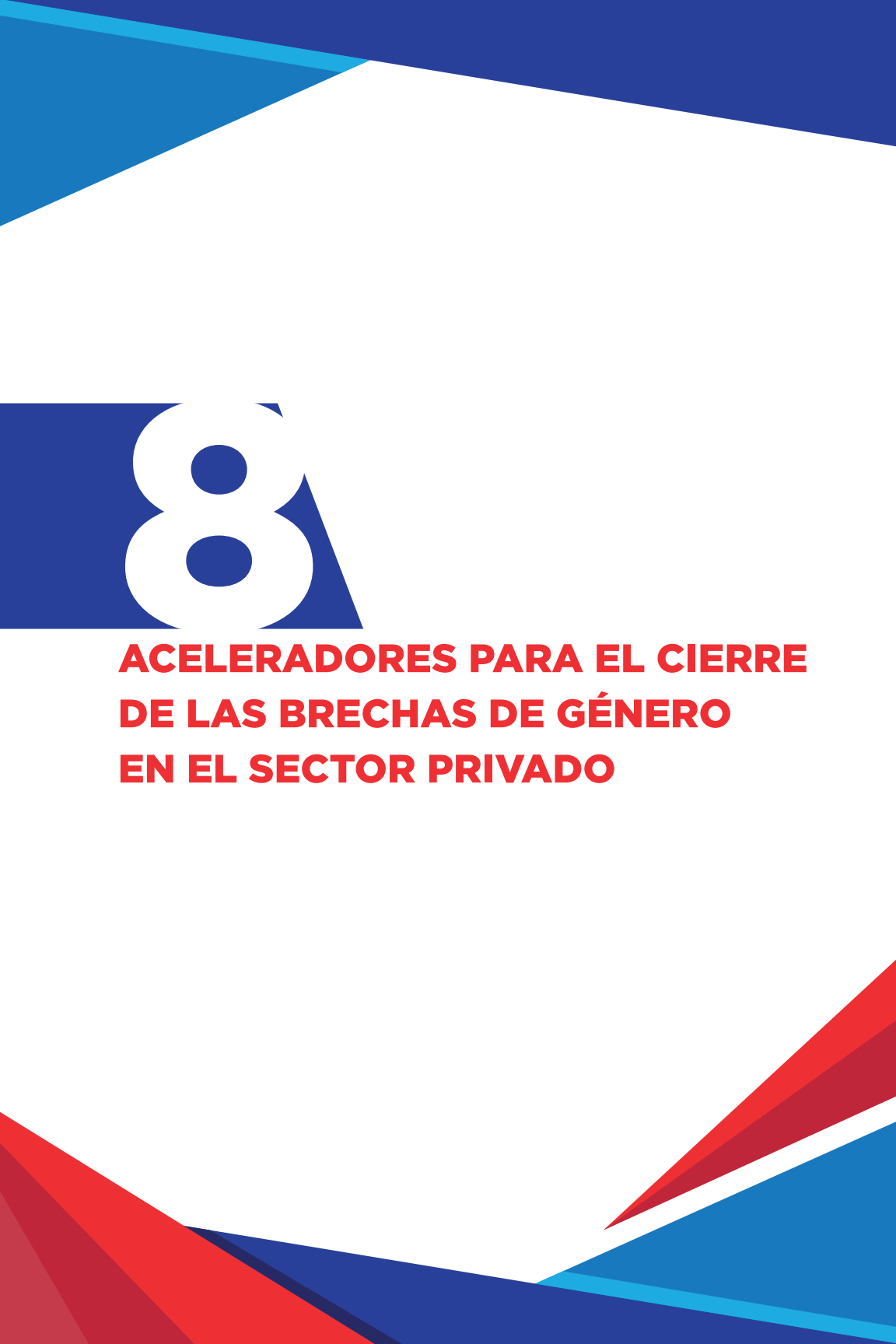
De igual manera, el Ministerio de la Mujer ofrece asistencia técnica y crea espacios de diálogo y de fortalecimiento de capacidades dirigidos a romper con estereotipos y a ampliar las posibilidades de las mujeres para ocupar puestos de toma de decisiones.

EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO INSTITUCIONAL

El Ministerio de la Mujer actúa desde 2023, en coordinación con el Ministerio de Administración Pública, el Ministerio de Economía, Planificación y Desarrollo y el Ministerio de la Presidencia, como ente rector de la Política Transversal de Género en la Evaluación de Desempeño Institucional (EDI) del Sistema de Monitoreo de la Administración Pública (SISMAP). Contar con indicadores de género en los sistemas de medición del sector público representa un avance y un respaldo al trabajo que realiza el Ministerio de la Mujer en la transversalización del enfoque de género a través de sus Unidades de Igualdad de Género y las Unidades de Planificación.

De esta forma, se diseñaron tres indicadores de género y un total de 15 hitos para implementar en un grupo de 45 instituciones públicas priorizadas de acuerdo con su incidencia en las políticas del gobierno. Estos indicadores son:

- 1. Arquitectura Institucional para la Inclusión del Enfoque de Género**, implica la formación y capacitación de Unidades de Igualdad de Género y Comités de Transversalidad, así como la identificación de brechas de género.
- 2. Generación de Capacidades y Ambiente Laboral para la Inclusión del Enfoque de Género en las Políticas Públicas**, promueve que el personal de todos los grupos ocupacionales, cuenten con formación en temas relacionados a la igualdad de género.
- 3. Inclusión del Enfoque de Género en las Políticas Públicas**, apunta a que se implementen medidas para que el enfoque de género se evidencie en la gestión de compras, presupuestos y planificación de la institución.



8

**ACELERADORES PARA EL CIERRE
DE LAS BRECHAS DE GÉNERO
EN EL SECTOR PRIVADO**

SELLO IGUALANDO RD: UN ACELERADOR PARA EL CIERRE DE BRECHAS

Como parte de las políticas para la igualdad de género que desarrolla el Ministerio de la Mujer, se cuenta con el sello de igualdad “Igualando RD”, el cual consiste en un programa de aceleración para la transformación institucional a favor de la transversalización de la igualdad de género, tanto en empresas y organizaciones, como en instituciones del sector público. Se implementa con el apoyo técnico del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD).

La República Dominicana fue uno de los primeros países de la región de Latinoamérica y El Caribe que impulsó la adoptación de esta metodología para trabajar con el sector público, a través de un piloto en 2018, con 4 instituciones. En la presente gestión del Ministerio de la Mujer, se realizó una primera cohorte oficial, cuyo lanzamiento tuvo lugar en 2021. A la fecha, el Sello Igualando RD cuenta con 43 entidades participantes, 29 empresas y 14 instituciones públicas, impactando de manera directa a más de 88,000 empleadas y empleados del sector público y privado, de los cuales 48.4 % son mujeres y 51.6 % son hombres.

El proceso de ejecución de cada una de las etapas del Sello Igualando RD, está apegado a estándares de calidad que contribuyen a que las acciones y las diferentes estrategias que pongan en marcha, tanto las instituciones, como las empresas, estén alineados con los marcos normativos que apuntan a la transversalidad del enfoque de género para el logro de la igualdad. Entre éstos, el Sello Igualando RD responde a la Constitución de la República, la Estrategia Nacional de Desarrollo, el Plan Nacional de Igualdad y Equidad de Género, el Plan Estratégico por una Vida Libre de Violencia para las Mujeres, y los Objetivos de Desarrollo Sostenible, entre otros instrumentos de política pública.

En el caso del **Sello Igualando RD para el sector público**, su estructura está compuesta por cinco dimensiones, articuladas en 20 normas y 40 requerimientos:

- **Dimensión 1.** Planificación y gestión para la igualdad de género.
- **Dimensión 2.** Arquitectura y capacidades de género.
- **Dimensión 3.** Ambientes de trabajo favorables para la igualdad de género.
- **Dimensión 4.** Alianzas, participación y rendición de cuentas.
- **Dimensión 5.** Resultados e impacto de las políticas públicas.

En el caso del Sello Igualando RD para el sector privado, su estructura está compuesta por ocho dimensiones:

- **Dimensión 1:** Gestión y organización.
- **Dimensión 2:** Conciliación con corresponsabilidad.
- **Dimensión 3:** Reclutamiento y selección de personal.
- **Dimensión 4:** Desarrollo profesional.
- **Dimensión 5:** Remuneración y compensación.
- **Dimensión 6:** Ambiente de trabajo, salud y calidad de vida.
- **Dimensión 7:** Acoso moral y acoso sexual en el trabajo.
- **Dimensión 8:** Comunicación interna y externa.

Este Sello Igualando RD ha desempeñado un papel fundamental en la promoción de políticas de igualdad de género, la conciliación de la vida laboral y familiar, la prevención y atención al acoso y la violencia de género, y ha contribuido significativamente al cierre de brechas de género. De igual forma, se han implementado programas que tienen un impacto directo en la vida de miles de mujeres, abordando temas como la autonomía económica, el acceso a la tecnología, la participación política, la reducción de la pobreza, la inclusión financiera y el acceso a la justicia.

INICIATIVA DE PARIDAD DE GÉNERO

La Iniciativa de Paridad de Género (IPG-RD) es una alianza público-privada en la que participa un grupo de liderazgo compuesto por altos representantes del gobierno y del sector empresarial, además de un total de 69 empresas adheridas e integrantes de la sociedad civil, quienes colaboran en el impulso de cambios a nivel de la legislación, las políticas públicas y organizacionales a favor del cierre de brechas de oportunidades y derechos entre hombres y mujeres en el mundo laboral.

La IPG es promovida por el Banco Interamericano de Desarrollo y el Foro Económico Mundial, y en República Dominicana, es liderada por el Ministerio de la Mujer con tres grandes objetivos estratégicos:

1. Incrementar la participación de las mujeres en la fuerza laboral.
2. Reducir la brecha salarial de género.
3. Promover la participación de mujeres en puestos de liderazgo (sector público y privado).





**SERVICIOS DE PREVENCIÓN
Y ATENCIÓN A LA VIOLENCIA
DEL MINISTERIO DE LA MUJER**

El Ministerio de la Mujer ofrece servicios para la prevención y atención a la violencia de género e intrafamiliar, con el objetivo de promover y garantizar un abordaje integral en la protección a las víctimas, con enfoque de derechos humanos.

- El Ministerio de la Mujer ejecuta **acciones de prevención, sensibilización y promoción de derechos**, sobre diversas temáticas vinculadas a la violencia contra las mujeres. Este servicio es gratuito y puede ser solicitado de manera presencial, en su sede central, y en todas las oficinas provinciales y municipales.
- Ante situaciones de violencia de género e intrafamiliar, el Ministerio de la Mujer cuenta con **abogadas y psicólogas** que ofrecen orientación, acompañamiento y representación legal, así como asistencia psicológica, incluyendo la atención especializada a víctimas de trata.
- La **Línea de Emergencia *212** es un servicio de atención telefónica confidencial, disponible las 24 horas, todos los días del año. Ofrece orientación y rescate en caso de cualquier situación de emergencia, vinculada a la violencia contra las mujeres. Puede llamar toda persona que quiera reportar una situación de violencia, o quien se encuentre en una situación de riesgo. Es un servicio sin costo, y es posible acceder desde cualquier lugar del país.

El exponencial incremento de la Línea de Emergencia *212, durante la presente gestión de gobierno, la cual ha pasado de estar presente en 7 provincias a estar presente en todo el territorio nacional, ha permitido que, desde agosto del año 2020 hasta el 1er. semestre del año 2024, la Línea de Emergencia *212 ofreciera 29,976 atenciones y realizara 873 rescates de mujeres y sus dependientes, en alto riesgo y vulnerabilidad.

- El Ministerio de la Mujer ofrece protección a través de las **Casas de Acogida o refugios**, incluyendo una casa especializada para víctimas de trata, y un centro con capacidad nacional. En estos espacios, se brinda acompañamiento, protección y cuidado a las mujeres en situación de violencia y sus dependientes, a través de un equipo multidisciplinario, que incluye la atención en salud, psicológica y legal, así como educación para niñas, niños y adolescentes que acompañan a sus madres o tutoras.

También el servicio de Casas de Acogida o Refugios ha tenido un crecimiento exponencial durante la presente gestión de gobierno, pasando de tener solo 3 casas -en 17 años que tenía la Ley que instituyó estos refugios- a 18 Casas en la actualidad. Este servicio ha permitido que, desde agosto del año 2020 hasta el 1er. semestre del año 2024, el Ministerio de la Mujer ofreciera protección y cuidado a 6,428 mujeres y sus dependientes cuyas vidas estaban en riesgo y vulnerabilidad. Como resultado de la atención integral, oportuna, y en articulación con el Sistema de Protección a las Víctimas, la vida y la integridad de todas estas mujeres fue garantizada, y ninguna de ellas se ha convertido en víctima de un lamentable feminicidio. **Las Casas de Acogida salvan vidas.**

- Como parte de sus herramientas tecnológicas, el Ministerio de la Mujer cuenta con el **Sistema de Atención y Respuesta Automatizada (SARA)**, diseñada a través de inteligencia artificial para ofrecer información y orientación que sirva para identificar, prevenir y responder ante situaciones o riesgo de violencia de género e intrafamiliar. SARA es accesible desde cualquier dispositivo con conexión a internet. Ante una situación de riesgo, SARA conecta con el servicio de Whatsapp de la Línea de Emergencia *212. Puedes acceder a SARA a través de la página web del Ministerio de la Mujer: www.mujer.gob.do

- También se cuenta con el **Mapa de Servicios del Ministerio de la Mujer**, una herramienta para la búsqueda de información georreferenciada, sobre más de 500 espacios de atención y acompañamiento para mujeres, especialmente en situación de violencia. Esta herramienta provee información sobre la ubicación, horarios de atención y tipo de servicios que brindan instituciones del Estado y organizaciones de la sociedad civil. Puede ser consultado a través de la página web del Ministerio de la Mujer: www.mujer.gob.do



GOBIERNO DE LA
REPÚBLICA DOMINICANA

MINISTERIO DE LA MUJER



Línea de Emergencia

24 horas, todos los días, sin costo.



10

**EJERCICIO PRÁCTICO:
DISEÑANDO ESTRATEGIAS
PARA LA IGUALDAD**

Objetivo:

- Fomentar el análisis crítico sobre aquellas situaciones del entorno que requieren ser intervenidas desde un enfoque de género, identificando y aplicando estrategias para el diseño de políticas, planes o proyectos que favorezcan a la igualdad en las comunidades.

Tiempo:

- 1 hora aproximadamente.

Materiales necesarios:

- Cartulinas y marcadores de colores.
- Pizarra o papel mural.
- Papel y bolígrafo para las personas participantes.

PASOS DE LA DINÁMICA:

1 INTRODUCCIÓN

Invita a las personas participantes a formar grupos de 5 a 7 integrantes. Solicita que entre todas y todos, piensen en una situación de la vida cotidiana, en la que entiendan se reproduce desigualdad, exclusión o discriminación contra las mujeres. Puede ser una situación -real o ficticia- en el ámbito laboral, educativo, en la organización comunitaria, entre otros, que requiera ser revisada utilizando el enfoque de género.

El grupo deberá redactar esa situación en el centro de una cartulina.

2 DESARROLLO

Una vez que todos los grupos hayan redactado estas situaciones, recuerda a las personas participantes estos 5 pasos para la transversalidad del enfoque de género.

PASO 1: Análisis de género en la identificación de la problemática.

PASO 2: Diseño de la intervención.

PASO 3: Asignación de recursos humanos y financieros.

PASO 4: Implementación de la iniciativa.

PASO 5: Monitoreo y evaluación

**CÓMO
TRANSVERSALIZAR EL
ENFOQUE DE GÉNERO
EN PLANES,
PROGRAMAS,
PROYECTOS Y
POLÍTICAS**

Invita a los grupos a que analicen nuevamente la situación que han identificado, y a que piensen una iniciativa para revertir esa situación, utilizando al menos tres de estos pasos.

Puede ser una iniciativa vinculada al diseño de una política pública, a un programa o un proyecto comunitario, que ayude a lograr la igualdad en esa situación planteada.

3 COMPARTIR RESULTADOS

Cede la palabra a los grupos para que puedan compartir sus análisis. Recupera la mirada de género que han identificado los grupos a la hora de pensar soluciones para revertir la desigualdad, considerando los pasos sugeridos para la formulación de iniciativas con enfoque de género.

4 CONCLUSIÓN

Puedes finalizar la actividad o taller, agradeciendo todas las intervenciones, y puntualizando ideas claves a partir de los contenidos revisados en este material.

Ofrece a las personas participantes la oportunidad de volver sobre la autoevaluación inicial, y reflexionar sobre lo que han aprendido y cómo pueden aplicarlo en sus vidas. Recuerda a las personas participantes los servicios disponibles en este material.

Finaliza la actividad invitando a las personas participantes a que diseñen una tarjeta utilizando una hoja doblada a la mitad. En ella, pueden escribir -para una persona anónima- un mensaje, una frase, un dibujo, la letra de una canción o de un poema, entre otras posibilidades, que recuerde la importancia de incorporar un enfoque de género en el quehacer del ámbito público y privado.

Cuando todas las personas finalicen la confección de sus tarjetas, agradece la elaboración y recógelas. A medida que cada persona abandone el salón, entrega a cada participante, una tarjeta de manera aleatoria.

Trabajar temas tan sensibles como la desigualdad, la discriminación y la violencia de género, puede movilizar múltiples emociones. Por esto, siempre que sea posible, es recomendable contar durante la actividad con alguna persona especialista en psicología, que pueda contener y brindar apoyo a las y los participantes, si se presentan momentos de emociones intensas o crisis. También es importante atender a los relatos, y en caso de ser necesario, realizar la debida referencia a los servicios correspondientes de atención a la violencia.

Como formadora o formador procura siempre hacer las adaptaciones de lugar para realizar la actividad propuesta en este material, considerando las características de las personas participantes, lo que incluye la accesibilidad correspondiente para personas con discapacidad.

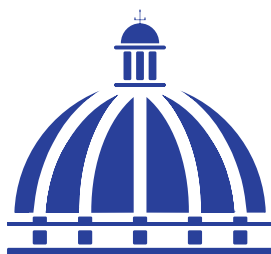


PUEDES ESCANEAR

EL SIGUIENTE **CÓDIGO QR**

Para acceder a la versión digital de este material educativo, y a toda la serie de cuadernillos para la prevención de la violencia de género e intrafamiliar, del Ministerio de la Mujer.





GOBIERNO DE LA
REPÚBLICA DOMINICANA

MINISTERIO DE LA MUJER

ISBN: 978-9945-9474-5-8



UNIÓN EUROPEA



GOBIERNO DE LA
REPÚBLICA DOMINICANA

MINISTERIO DE LA MUJER