

Política de Género



Centro para el Desarrollo Agropecuario y Forestal

Entrada en vigencia: enero 2023

Contenido

INTRODUCCIÓN	3
FUNDAMENTOS	3
Normativa nacional	3
Convenios y declaraciones internacionales	5
OBJETIVO	6
DIRECTRICES	6
Gobernanza	6
Competencias y desarrollo de capacidades	6
Asignación de recursos, accesibilidad y presupuestación	6
Procedimientos operativos	6
Generación de conocimientos y comunicaciones	7
Prevención del Acoso Sexual	7
Ciclo de proyectos y programas	7
Trabajo con socios	8
PLAN DE ACCIÓN	8



INTRODUCCIÓN

1. Independientemente del lugar donde vivamos, la igualdad de género es un derecho humano fundamental. Promover la igualdad de género es esencial en todos los ámbitos de una sociedad sana: desde la reducción de la pobreza hasta la promoción de la salud, la educación, la protección y el bienestar de todos los individuos.
2. En el contexto del trabajo del CEDAF, la degradación ambiental, el cambio climático y sus efectos, resultado de un estilo de desarrollo basado en la explotación de la vida y el extractivismo, profundizan la sobrecarga de trabajo no remunerado y de cuidados que hacen mayoritariamente las mujeres, quienes a pesar de esto no cuentan con la misma posibilidad que los hombres de usar sus voces y participar en los procesos donde se toman decisiones que impactan directamente sus vidas. Asimismo, las mujeres son estadística y materialmente más vulnerables a los efectos del cambio climático.
3. Frente a esto es necesario repensar los modelos de desarrollo, reconocer y respetar los límites ambientales y reconocer y valorar el rol de las mujeres en la vida, en los procesos económicos del país y como agentes de cambio en diversos sectores ambientales. Ante ello, la propuesta de crear las capacidades en el CEDAF para incluir la perspectiva de género en las políticas de la institución e integrar los conocimientos de las mujeres en su diversidad, en el diseño, implementación y evaluación de programas y proyectos, así como en todos los procesos institucionales.

FUNDAMENTOS

4. La política de género del CEDAF se fundamenta en los marcos de acción y acuerdos internacionales en materia de género y medioambiente a los que se suscribe la República Dominicana.

Normativa nacional

- Constitución Política del 2015
5. El derecho a la igualdad está consagrado en el Artículo 39 de la Constitución Política nacional. En este artículo se establece la igualdad de la mujer y el hombre ante la ley y se prohíbe cualquier acto que impida el ejercicio de sus derechos fundamentales en condiciones de igualdad. Asimismo, el artículo indica que se promoverán medidas para la erradicación de las desigualdades y la discriminación de género.
 - Ley No. 86-99 crea la Secretaría De Estado de la Mujer
 6. La Ley No. 86-99 crea la Secretaría De Estado de la Mujer, hoy conocida como el Ministerio de la Mujer. Este organismo opera a a nivel sectorial, interministerial y con la sociedad civil, y es el responsable del establecimiento de normas y la coordinación y ejecución de políticas, planes y programas orientados a lograr la equidad de género y el pleno ejercicio de la ciudadanía por parte de las mujeres.
 - Decreto No. 974-01 que crea la Oficina de Equidad de Género y Desarrollo



7. El Artículo 1 de este decreto promueve la incorporación de la mujer en las políticas, planes, acciones, programas y proyectos de cada Secretaría de Estado (Ministerio), a la vez que fomenta la integración de la mujer en el desarrollo a través del enfoque de perspectiva de género a nivel nacional. Según el Artículo 4 del decreto, la Oficina de Equidad de Género y Desarrollo de cada Secretaría de Estado debe encargarse de monitorear y evaluar el avance en los planes, políticas y estrategia para la igualdad del hombre y la mujer y para el cumplimiento de los convenios y compromisos internacionales asumidos por el Estado Dominicano en esta materia.

- Ley 1-12 que establece la Estrategia Nacional de Desarrollo (END 2030)

8. La Ley 1-12 de END 2030 es el principal instrumento de planificación del Estado. La imagen-objetivo del país a largo plazo se encuentra en ella definida, apuntando a la deuda pendiente con el logro de la equidad y la igualdad de derecho y oportunidades. En el Segundo Eje Estratégico de la END 2030 y su Objetivo General 2.3 se plantea la construcción de “una sociedad con igualdad de derechos y oportunidades”.

9. Bajo este, el Objetivo Específico 2.3.1 trata sobre la construcción de una cultura de igualdad y equidad entre hombres y mujeres partiendo de 10 líneas de acción, las cuales tienen que ver con el fortalecimiento, promoción, fomento y concienciación sobre la igualdad de derechos y la no discriminación. En estas líneas también se propone la ejecución de acciones positivas en materia de equidad y derechos de la mujer.

10. En adición a esto, en el Artículo 12 se plantea el Enfoque de Género como una de las políticas transversales de la END 2030, que abarca todos los planes, programas, proyectos y políticas públicas. Es decir que todas las iniciativas de orden público deben incorporar el enfoque de género en sus respectivos ámbitos de actuación. En este artículo se plantea la identificación de situaciones de discriminación entre hombres y mujeres y la adopción de acciones para garantizar la igualdad y la equidad de género.

- Plan Nacional de Igualdad de Género (PLANEG III 2020- 2030)

11. Este es el principal instrumento de la Política Nacional para la Igualdad. Está elaborado en consonancia con los Objetivos del Desarrollo Sostenible, la Constitución nacional y la Estrategia Nacional de Desarrollo 2030. Este es el documento de referencia y vinculación de todas las acciones orientadas a la consecución de la igualdad plena entre mujeres y hombres.

- Plan de Acción Género y Cambio Climático de República Dominicana (PAGCC-RD)

12. Este documento se elaboró a partir del diálogo y el consenso entre miembros de la sociedad civil, el sector público y privado y la academia. Su propósito principal es la promoción de la igualdad de género en las políticas y estrategias nacionales sobre el cambio climático. En este documento se plantea el reconocimiento de las capacidades de las mujeres como agentes de transformación y sus vulnerabilidades específicas frente a los efectos del cambio climático.

13. Entre las acciones que propone para la disminución de la desigualdad de género se encuentran la aplicación del enfoque de género en la gestión de desastres, apoyar las actividades forestales de las mujeres mediante el establecimiento de líneas de financiamiento, crear programas de formación técnica para mujeres, etc.



Convenios y declaraciones internacionales

- Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés) ratificada en 1982.
14. Aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en diciembre de 1979, actualmente es considerada como la “Carta Internacional de los Derechos Humanos de las Mujeres”. Su objetivo principal es promover la igualdad entre hombres y mujeres y contribuir la eliminación de todas las formas de discriminación que afectan a las mujeres.
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará) ratificada en 1995.
15. Este es el instrumento más trascendental para la protección de los derechos humanos de las mujeres en el ámbito del Sistema Interamericano de Derechos Humanos y es el único tratado internacional en el que se reconoce que la violencia contra de la mujer constituye una violación de los derechos humanos.
16. En su Artículo 4, indica que todas las mujeres tienen el derecho a que se reconozcan sus derechos humanos y sus libertades consagrados en los instrumentos sobre derechos humanos y sus libertades consagradas en los instrumentos sobre derechos humanos, a que se les permita el ejercicio de estos y se les proteja. En el Artículo 5, por su parte, se establece que todas las mujeres podrán ejercerse sus derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales de manera libre y plena, y que contarán con la protección de esos derechos.
- Declaración y Plataforma de Acción de Beijing 1995
17. Aprobada en 1995, en la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing es “una agenda para el empoderamiento de las mujeres” (ONU Mujeres, 2014). Este documento constituye el marco de acción política internacional más completo, siendo el principal referente que orienta el logro de la igualdad de género a nivel mundial.
- Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) adoptados en el 2015
18. Los Objetivos del Desarrollo Sostenible se crean en el marco de la Agenda 2030, la cual fue aprobada en la Cumbre del Desarrollo Sostenible del 2015. Los 17 objetivos contenidos son universales y están orientados al logro de un mundo sostenible. Aunque no son jurídicamente obligatorios, los Estados que los asumieron tienen la responsabilidad de cumplirlos. El Objetivo 5 de los ODS plantea lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas.
19. La presente política se inspira en la política de género y el Plan de Acción de Género del GCF, tomando en consideración el análisis de brechas del CEDAF.



OBJETIVO

20. La Política de Igualdad de Género del CEDAF tiene como objetivo contribuir con la integración de la perspectiva de género en los procesos internos institucionales así como en las actividades operativas propias del ciclo de proyectos, mediante el reconocimiento de la importancia del rol de las mujeres en el funcionamiento de la institución y la creación de condiciones laborales óptimas para garantizar su plena participación en todos los niveles y áreas, con el fin de promover la igualdad y equidad de género en toda la estructura organizacional, incluyendo las relaciones con colaboradores externos y grupos de interés.

DIRECTRICES

21. Para asegurar el compromiso del CEDAF con la igualdad de género se ha desarrollado la presente política que abarca ocho aspectos tomando en cuenta la legislación nacional e internacional en materia de Género y Ambiente a saber:

Gobernanza

22. El CEDAF se compromete de manera paulatina e incremental a diversificar los miembros del comité y la junta directiva. Este es un compromiso con promover la igualdad de género en todos los niveles institucionales más allá de la paridad en los espacios administrativos y gerenciales.

Competencias y desarrollo de capacidades

23. El CEDAF destinará y gestionará los recursos necesarios para fortalecer las capacidades del personal para que puedan elaborar un análisis de género en los distintos proyectos y programas que tiene el CEDAF. De igual manera el CEDAF programará de manera anual entrenamientos para la sensibilización de género del personal.

Asignación de recursos, accesibilidad y presupuestación

24. El CEDAF dedicará recursos destinados al fortalecimiento de capacidades y el análisis de género en todos sus proyectos y programas. Para estos fines cada año se dedicará una partida en el Plan Operativo Anual y se buscará que en los financiamientos externos se dediquen partidas para la formulación, implementación y evaluación de los proyectos con perspectiva de género. Una de las medidas que el CEDAF deberá adoptar es la reservación de recursos para una persona especialista en género.

Procedimientos operativos

25. El CEDAF garantizará que sus procesos de reclutamiento y selección sean sensibles al género. Para estos fines contará con la nota de reclutamiento sin sesgos que deberá regir todos los procesos de contratación.



26. De igual manera el CEDAF asegurará de incentivar la participación de las mujeres en las oportunidades de compras y contrataciones de la institución. Esto es con el fin de promover el acceso equitativo a oportunidades entre mujeres y hombres.

Generación de conocimientos y comunicaciones

27. EL CEDAF se compromete con promover la comunicación no sexista, entendiendo que la manera en que utilizamos el lenguaje juega un papel importante en la construcción de la realidad. Para estos fines el CEDAF cuenta con la guía de comunicación no sexista la cual deberá ser socializada con todo el personal y deberá regir todas las comunicaciones internas y externas de la institución.
28. La unidad de comunicaciones garantizará que toda la comunicación externa sea sensible al género y visibilizar el trabajo con las socias y beneficiarias de los proyectos de la institución.

Prevención del acoso sexual

29. El CEDAF tiene tolerancia cero hacia el acoso sexual y se compromete a garantizar que el lugar de trabajo sea un lugar seguro para sus colaboradores. Para estos fines el CEDAF habilitará un buzón de quejas virtual a través del cual se canalizarán todas las quejas de esta naturaleza que puedan surgir en el espacio de trabajo. Este estará bajo la supervisión del personal de recursos humanos de la institución y bajo la tutela del comité de ética, quienes decidirán sobre los casos que se presenten a través de la instancia creada.
30. Asimismo, el CEDAF proveerá entrenamientos y talleres de sensibilización sobre sexismo, acoso sexual laboral y abuso de manera periódica para mantener a todo el personal informado sobre lo que constituye acoso laboral. Se ofrecerá material didáctico para que puedan manejar la terminología básica y conocer las herramientas institucionales de prevención, denuncia y sanción del acoso. Estos espacios de formación serán de carácter obligatorio.
31. El CEDAF también exigirá a las organizaciones socias tener en lugar una política de prevención del acoso sexual como requisito para implementar sus proyectos.

Ciclo de proyectos y programas

32. Parte del compromiso con la igualdad de género comprende la inclusión de la perspectiva de género en todas las acciones del CEDAF, incluyendo sus proyectos y programas. El CEDAF se compromete a la asignación de los recursos necesarios para que todas las etapas de los proyectos y programas sean analizadas con una perspectiva de género.
33. También se socializa entre el personal el listado para la transversalización de género, una herramienta que pretende orientar al personal en como tomar en cuenta la perspectiva de género en cada etapa del ciclo de proyectos.



Trabajo con socios

34. El CEDAF continuará y aumentará su trabajo con beneficiarias mujeres y con organizaciones de mujeres como forma de promover la justicia de género con respecto a las organizaciones cuyos liderazgos sean predominantemente hombres.
35. También el CEDAF promoverá la participación y uso de las voces de las mujeres en espacios mixtos, para estos fines el personal será sensibilizado sobre las disparidades en la participación de hombres y mujeres en las áreas de trabajo del CEDAF y se comprometerán a crear espacio para las voces de socias y beneficiarias de los proyectos.

PLAN DE ACCIÓN

Objetivos	Meta	Indicador	Responsable
Lograr la Paridad en los órganos del Comité Ejecutivo y la Junta Directiva	Al menos 4 mujeres en la junta directiva en los próximos 2 años	Número de mujeres en la Junta Directiva y Comité Ejecutivo	Junta Directiva
Capacitar al personal del CEDAF en igualdad de género y reforzar periódicamente los conocimientos sobre el tema	Al menos una capacitación anual en igualdad de género	Número del personal que ha recibido capacitaciones en igualdad de género	Encargado/a de Género
Garantizar procesos de reclutamiento sin sesgos de género	Todos los procesos de reclutamiento han sido realizados de acuerdo a los lineamientos de la nota para reclutamiento sin sesgos	Número de personas reclutadas	Recursos Humanos
Asegurar un presupuesto para las actividades relacionadas a Igualdad de género	Al menos una partida del Plan Operativo Anual está destinada a entrenamientos y transversalización de género	Cantidad en el POA destinada a actividades de Género	Administrativo y Financiero



Promover el uso del lenguaje inclusivo en todos los niveles de la institución	Todo el personal ha sido sensibilizado sobre el uso del lenguaje no sexista	Número del personal que utiliza el lenguaje no sexista en sus comunicaciones internas y externas	Comunicaciones
Utilizar el lenguaje inclusivo en las comunicaciones externas de la institución	Memorias anuales incluye lenguaje no sexistas	Número de memorias que utilizan lenguaje no sexista	Comunicaciones
Garantizar un espacio laboral libre de acoso sexual	Personal es informado sobre procedimiento para denunciar el acoso sexual	Número de empleados y socios sensibilizados sobre acoso sexual y el mecanismo de denuncias	Recursos Humanos/ Comité de Ética
Lograr que haya un sistema en lugar para la transversalización del género en proyectos y programas de la institución	Al menos 2 proyectos por año son formulados, implementados y evaluados con perspectiva de género	Número de proyectos con perspectiva de género	Gerencia de Proyectos/ Encargada/o de Género
Aumentar el trabajo con asociaciones y organizaciones de mujeres	Al menos dos proyectos por año son trabajados con asociaciones u organizaciones de mujeres	Número de proyectos implementados con organizaciones de mujeres como socias	Comité Directivo/ Gerencia de Proyectos