

POLÍTICA INSTITUCIONAL

DE EQUIDAD DE GÉNERO

DE ALIANZA ONG





Calle Caonabo No. 22
Gazcue, Santo Domingo
República Dominicana
Tel 809-221-9192

www.alianzaong.org.do
info@alianzaong.org.do
Alianza ONG



Octubre 2020
Santo Domingo, R.D.

16 páginas

©Alianza ONG, 2020

Presidenta Alianza ONG
Cesarina Fabián

Directora Ejecutiva Alianza ONG
Addys Then Marte

Investigación y Elaboración:
Selenia Indhira Bobadilla
Kendra Rodríguez.

Coordinación de Edición:
Angélica Pérez

Diseño y Diagramación:
Fuera de la Caja

ADVERTENCIA

En Alianza ONG reconocemos la diversidad e igualdad de género y procuramos el uso de un lenguaje neutro que no discrimine ni marque diferencias entre ellos. Sin embargo, con la intención de evitar sobrecarga gráfica, en algunos casos hemos optado por emplear el término masculino clásico, en el entendido que el mismo incluye y representa a todos los géneros.

Los planteamientos expuestos en esta publicación no reflejan necesariamente las opiniones de Alianza ONG ni de las organizaciones que la auspician.

ÍNDICE

Introducción.....	4
Antecedentes y justificación	4
Marco Normativo Internacional y Nacional – <i>Una mirada a los Derechos Humanos</i>	5
¿Por qué hablar de equidad de género?	8
Género como categoría de análisis	9
Principios de equidad	11
Líneas de acción	11
Sistema de monitoreo y evaluación	13
Referencias	15

INTRODUCCIÓN

Alianza ONG, es una red multisectorial de Asociaciones sin Fines de Lucro, fundada el 27 de abril de 1995, de carácter no partidista y no confesional.

Nuestra misión es contribuir con el desarrollo sostenible de República Dominicana promoviendo, coordinando y orientando el rol y los aportes de las asociaciones sin fines de lucro. Nuestra visión es ser el referente esencial de las asociaciones dominicanas sin fines de lucro.

Buscamos promover, acompañar y fortalecer a las Asociaciones Sin Fines de Lucro, impulsar las iniciativas provenientes de la sociedad civil, mejorar el cumplimiento de sus fines sociales, fortalecer su membresía y participar en la promoción y diseño de políticas públicas.

Sentimos el inmenso compromiso de trabajar acorde con las normativas establecidas por el Estado Dominicano, para realizar los aportes significativos al fortalecimiento del sector. Las organizaciones sin fines de lucro centramos nuestro accionar en el mejoramiento de todo aquello que corresponda al interés social, con acciones tendentes a fomentar la dignidad humana y el respeto a los derechos. Por lo que, nos honramos en poner a disposición de las personas que nos colaboran y de las organizaciones afiliadas, este documento que plantea una Política Institucional de Equidad de Género.

Tenemos la esperanza de que, con el diseño e implementación de una Política Institucional de Equidad de Género, poder continuar cumpliendo con una de las tareas fundamentales de las Asociaciones sin Fines de Lucro que indican “ofrecer las mismas oportunidades y tratamiento a las personas”.

Addys Then
Directora
Ejecutiva

MARCO NORMATIVO INTERNACIONAL Y NACIONAL

Una mirada a los Derechos Humanos

En el mundo actual se han realizado grandes esfuerzos para avanzar hacia el reconocimiento de los derechos de todas las personas. Disminuir las desigualdades existentes entre hombres y mujeres es uno de los temas de agenda de los Estados con miras a metas de desarrollo, que han sido planteadas con base en investigaciones que evidencian la necesidad de accionar en la dirección de disminuir las brechas de acceso a oportunidades que experimentan las mujeres.

Durante años las mujeres han sido tratadas con diferencia en relación a los hombres, atribuyendo las razones a causas naturales. Con el paso del tiempo, el tema de la igualdad de género ha ido cobrando fuerza, llegando en un momento a ser denominados como "Estudios de la mujer". Esa mediados del siglo XX cuando se empieza a concebir como una categoría de análisis social, bajo la influencia de movimientos de defensa de los derechos civiles y feministas. El acontecimiento de 1908 que motivan la conmemoración del "Día internacional de la Mujer" cada ocho (8) de marzo marcó un punto de partida en la lucha por la reivindicación de las mujeres.

En los años 90 las prioridades de las agencias de desarrollo como la Comisión Económica Para América Latina (CEPAL) y el Banco Mundial, dieron nuevo impulso a estos temas cuando definieron como estratégico enfocar en la población femenina como parte de su programa de combate a la pobreza. Tratados, acuerdos y conferencias internacionales han centrado su atención en abordar la igualdad de género como una prioridad para el desarrollo de Políticas Públicas, como las siguientes:

- Conferencia sobre Derechos Humanos que tuvo lugar en Viena en 1993. Documento que expresa la "preocupación por las diversas formas de discriminación y violencia a que siguen expuestas las mujeres en todo el mundo".
- Conferencia Mundial sobre la Población y el Desarrollo (El Cairo, 1994) se acordó avanzar en la equidad de género, eliminar la violencia contra las mujeres y asegurar la habilidad de estas para controlar su propia fertilidad, como piedras angulares de las políticas de población y desarrollo.

- Cuarta Conferencia Mundial de las Naciones Unidas sobre la Mujer (Beijing, 1995) representa el compromiso de 189 naciones para apoyar el empoderamiento, garantizar los derechos humanos de las mujeres y lograr la igualdad de género.
- Convención sobre los Derechos de la Mujer (CEDAW), el acuerdo internacional sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, entró en vigencia en 1981.
- Objetivos de Desarrollo del Milenio (asume la meta de la equidad de género), convertidos luego en los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) siendo el numeral 5 el que establece "Igualdad entre los géneros y empoderamiento de las mujeres", aprobados en el 2015 por la Asamblea General de las Naciones Unidas.

En el periodo 2000-2004 el Ministerio de la Mujer de la República Dominicana, en su calidad de entidad rectora de las Políticas Públicas que promueven la igualdad plena entre mujeres y hombres, presentó la primera versión del Plan Nacional de Igualdad y Equidad de Género en la República Dominicana.

Esta versión publicada da respuesta a lo establecido en el Artículo 39 de la Constitución de la República, el cual plantea "El principio de la igualdad" y a su vez se corresponde con la Ley 1-12 de la Estrategia Nacional de Desarrollo, que incorpora la transversalidad del enfoque de género y derechos humanos en todo programa, proyecto o política en el Estado Dominicano.

En la última década se ha incorporado el enfoque de género en legislaciones nacionales como la Ley de Cuotas 13-00, Ley Electoral 15-19, Ley de Municipios 176-07, Ley de Partidos 33-18, entre otras.

En lo relacionado a la estimulación del liderazgo de las mujeres en las dinámicas sociales, es importante destacar que el PLANEG III en el tema cuatro sobre "Ciudadanía, democracia y participación social y política", en el componente 4.5 plantea la "Participación social: liderazgo de las mujeres en los sectores sociales y la equidad en los puestos de decisiones".

El Código de Conducta de las Asociaciones Sin Fines de Lucro (ASFL) en la República Dominicana, se plantea como propósito promover la instauración de una cultura de gestión enfocada en la buena gobernanza, transparencia, rendición de cuentas y la eficacia, mejorando la participación efectiva en los procesos de desarrollo nacional, regional e internacional. En ese sentido, su acápite 1.4 señala la igualdad de derechos y equidad; asumiendo el principio de que todos los seres humanos son iguales en dignidad y derechos; las ASFL deben concretizar el mandato de equidad en las políticas, procedimientos y procesos que guíen sus acciones.

Cumpliendo con lo anterior, la Alianza de Organizaciones No Gubernamentales (Alianza ONG), entidad inter-asociativa dedicada a promover y fortalecer a las asociaciones sin fines de lucro, establece en sus Estatutos, capítulo II artículo 7 “la promoción de la igualdad de derechos entre su membresía y fomenta la equidad de género en sus ejecutorias”.

Diseño participativo de la política institucional de Equidad de Género

Para la elaboración de esta política institucional de equidad de género, se llevó a cabo un proceso metodológico basado en un enfoque mixto. Esto significa que se combinaron enfoques cuantitativos y cualitativos para la recolección de información relevante para identificar de manera participativa los principios de equidad de género que primarían en Alianza ONG.

En ese sentido, se realizó un grupo focal virtual en el cual participaron activamente el personal que forman parte de la institución, con fines de realizar un diagnóstico participativo de género que permita identificar necesidades de transversalización de género en las diversas áreas y niveles de la oficina.

También se realizaron tres entrevistas a profundidad a tres miembros del equipo de Alianza ONG. Estas entrevistas se condujeron con el fin de recopilar información cualitativa que permita identificar las líneas de acción estratégicas que serán priorizadas y el procedimiento de monitoreo y evaluación a ser llevado a cabo.

Como modo de conocer las expectativas de las diferentes organizaciones afiliadas a Alianza ONG, se encuestó a representantes de sus cuarenta miembros de manera confidencial acerca de las expectativas sobre la creación e implementación de una política de género específica para la institución, así como la identificación de necesidades de actualización de la institución en el área de género e igualdad y acciones colaborativas interinstitucionales en orden de favorecer el desarrollo sostenible del país alineado con los Objetivos de Desarrollo Sostenible establecidos por las Naciones Unidas.

Este documento representa entonces, una política que recoge no solamente los principios de equidad generales, sino aquellas necesidades y planteamientos priorizados y validados por diferentes actores clave de Alianza ONG.

¿Por qué hablar de equidad de género?

Las políticas de igualdad de género son importantes porque orientan a las instituciones a lograr sociedades más justas, donde se garanticen los derechos fundamentales de todas las personas, y se promueva una nueva y mejor forma de socialización entre todas las personas, basada en el respeto, la tolerancia y la armonía.

Las desigualdades de género limitan las capacidades y el acceso a derechos y oportunidades tanto de las mujeres, como de los hombres para desarrollarse en cualquier espacio o aspecto. Las mujeres tienen poca representación no sólo como votantes, sino también en los puestos directivos, ya sea en cargos electos, en la administración pública, el sector privado o el mundo académico.

Mirando las desigualdades en cifras se encuentra que las mujeres ocupan tan solo el 24% de los escaños parlamentarios a nivel mundial, de media, en todas regiones y sectores, el salario de las mujeres es un 24% inferior al de los hombres; casi dos terceras partes de los 781 millones de personas adultas analfabetas son mujeres; en todo el mundo una de cada tres mujeres sufre o sufrirá violencias machistas en algún momento de su vida. (OXFAM International, 2020)

En la región de América Latina y el Caribe hay 132 mujeres en extrema pobreza en comparación con 100 hombres. Se trata de la región del mundo que registra mayor desigualdad de ingresos según el informe sobre desarrollo humano 2019 del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD).

En República Dominicana, del total de las mujeres con capacidad para realizar trabajos legalmente, sólo el 50.9% de las mujeres son parte de la fuerza laboral reconocida, cifra muy baja en comparación con el 77.6% de los hombres que labora (Informe sobre Desarrollo Humano, 2019).

En 2017 las mujeres representaban un 38.7% de la población que se encuentra por debajo del umbral de pobreza moderada, cifra mas alta que el 32% de los hombres en las mismas condiciones. Esto se traduce en que las mujeres tengan menos acceso la cobertura de necesidades básicas.

Género como categoría de análisis

Desde la década de los sesenta del siglo XX se hace referencia al concepto de género desde una perspectiva social, se trata de subrayar, plantear y reconocer que las diferencias sociales entre hombres y mujeres son parte de una construcción en la sociedad que atraviesa las conductas y funciones.

El enfoque de género corresponde a una concepción sociopolítica y sistémica del desarrollo que se refiere a los diferentes papeles que la sociedad asigna a los individuos. Desde hace años se ha debatido la importancia de políticas y estrategias que aborden las desigualdades existentes entre mujeres y hombres.

El género como una categoría de análisis busca explicar las razones que colocan a las mujeres en desventaja en diversos ámbitos de la vida económica, social y cultural en comparación con los hombres.

La equidad de género pone especial énfasis en temáticas como: justicia social, empoderamiento y autonomía de las mujeres. Así también destaca aspectos como la maternidad y paternidad responsables, convivencias armónicas y masculinidades solidarias. En general, la perspectiva de género promueve la construcción de relaciones humanas con énfasis a alcanzar garantía de derechos humanos para todas las personas.

Impulsar la equidad de género permite establecer con mecanismos legales y políticos, el compromiso de fortalecer el acceso a la participación activa de las mujeres y el avance de ellas a posiciones de toma de decisión, haciendo esfuerzos en lograr la eliminación de las brechas de desigualdad, discriminación y violencia.

1. La igualdad de género como indicador de justicia. La convivencia en la organización tendrá como base el respeto a las diferencias de todas las personas, un trato justo que responda a las necesidades diferenciadas de todos y todas. Este principio responde al art. 39 de la Constitución de la República que establece que “Todas las personas son iguales en derechos y ante la ley”.
2. Transversalización del enfoque de género en los diferentes ámbitos de la organización. La implementación de esta mirada de análisis deberá estar evidenciada en los discursos, así como en la dinámica de actividades que se programen y ejecuten, proyectos, planes estratégicos, procesos comunicaciones internos y externos. Respondiendo este principio a lo establecido en el art. 12 de la Ley 1-12 de la Estrategia Nacional de Desarrollo.
3. Igualdad de género como buena práctica en iniciativas y colaboraciones. Toda propuesta de cooperación interdepartamental o interinstitucional estará referenciada con los requerimientos de incluir acciones que promuevan la igualdad de género, para garantizar la promoción de la participación activa y significativa de las niñas y las mujeres como estrategia para fomentar el liderazgo social y comunitario femenino. Este principio se fundamenta en Plan Nacional de Equidad de Género y Desarrollo de la República Dominicana (PLANEG III).
4. El empoderamiento de las mujeres como estrategia de desarrollo. Dada la desigualdad existente dar un trato igual a mujeres y hombres no basta, es necesaria la promoción y aplicación de iniciativas diseñadas con estrategia de discriminación positiva hacia las mujeres; con el fin, de visibilizar las necesidades y condiciones de vida de ellas. Este principio procura dar respuesta al Objetivo 5 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible.
5. La equidad de género como un asunto de mujeres y hombres. Construir relaciones equitativas requiere de la vinculación de hombres y mujeres, por lo que es necesario trabajar con ambos la sensibilización de los cambios que se requieren en conductas, actitudes, funciones, distribución de responsabilidades en los espacios públicos y privados; comprendiendo que se mejora la condición de vida cuando ellas y ellos pueden tener acceso a todo lo disponible en el mundo, logrando, además, fomentar la convivencia armónica y ocupar espacios seguros.

Ley 1-12 de la Estrategia Nacional de Desarrollo. Artículo 12. Enfoque de Género.- 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.

Principios de equidad / Línea de acción

1. La igualdad de género como indicador de justicia

- 1.1 Dar un tratamiento justo y oportunidades y derechos a hombres y mujeres para que la institución no realice prácticas o costumbres inapropiadas que vayan en contra de los principios institucionales.
- 1.2 Fomentar el empoderamiento de los miembros de la institución para identificar, denunciar y detener cualquier práctica injusta basada en género o en violación de los derechos humanos.
- 1.3 Promover la tolerancia cero hacia el acoso sexual, violencia basada en género y discriminación en el contexto laboral.
- 1.4 Código de vestimenta definido que no discrimine a hombres ni mujeres.

2. Transversalización del enfoque de género en los diferentes ámbitos de la organización.

2.1 Gerencia.

- a. Establecer indicadores de género en la planificación estratégica y operativa anual.

2.2 Recursos Humanos.

- b. Proceso de inducción que incluya la puesta en conocimiento de la política de género y la firma de un compromiso con dichos principios.
- c. Capacitación y sensibilización sistemática y planificada en temas de género a todo el personal
- d. Promoción de cultura organizacional libre de acoso sexual, laboral y discriminación por causa de género, discapacidad, orientación sexual, entre otras.

e. Consideración de una política de maternidad y paternidad que permita flexibilidad entre vida laboral y familiar: licencia de paternidad más larga, flexibilidad de permisos a padres, etc.

f. Tomar en cuenta la selección y contratación de personal capacitado en cargos independientemente de su sexo.

2.3 Comunicación interna y externa.

g. Evitación de lenguaje sexista y homofóbico.

h. Elaboración de mensajes no discriminatorios en días conmemorativos.

i. Detección de micromachismos ocultos en comunicaciones.

2.4 Administración.

j. Asignación de presupuesto para actividades vinculadas a la promoción de la igualdad de género.

2.5 Logística.

k. Eliminación de roles tradicionales basados en género para aspectos logísticos.

2.6 Programas.

l. Identificación y selección de un punto focal de género.

m. Diseño de herramientas para el monitoreo de aspectos vinculados a género en los programas y proyectos: data desagregada por sexo, gestión del ciclo de proyectos con enfoque de género, etc.

3. Igualdad de género como buena práctica para en iniciativas y colaboraciones.

3.1 Promover de manera escalonada el enfoque de igualdad de género en algunas acciones colaborativas con asociaciones afiliadas que compartan la visión.

n. Facilitar y motivar la participación del personal y asociaciones afiliadas en acciones de sensibilización y capacitación en buenas prácticas de igualdad de género.

o. Motivar la creación de alianzas estratégicas para la promoción de la igualdad de género, iniciativas y proyectos sociales y comunicacionales.

p. Motivar a entidades afiliadas a realizar políticas de género

4. El empoderamiento de las mujeres como estrategia de desarrollo.

4.1 Sensibilización sobre los derechos humanos de la mujer.

4.2 Motivar la participación de las mujeres en actividades no convencionales o estereotipadas.

5. La equidad de género como un asunto de mujeres y hombres.

5.1 Promover las masculinidades solidarias que estimulen la reflexión de nuevas formas de ser hombres y mujeres.

5.2 Motivar la importancia de la maternidad y paternidad responsable.

5.3 Incentivar ambientes armónicos y seguros a través de iniciativas y proyectos de los diferentes departamentos de la institución.

5.4 Desarrollar estrategias comunicacionales de promoción de respeto a las diferencias entre hombres y mujeres.

Sistema de monitoreo y evaluación

Desde la década de los sesenta del siglo XX se hace referencia al concepto de género desde una perspectiva social, se trata de subrayar, plantear y reconocer que las diferencias sociales entre hombres y mujeres son parte de una construcción en la sociedad que atraviesa las conductas y funciones.

El enfoque de género corresponde a una concepción sociopolítica y sistémica del desarrollo que se refiere a los diferentes papeles que la sociedad asigna a los individuos. Desde hace años se ha debatido la importancia de políticas y estrategias que aborden las desigualdades existentes entre mujeres y hombres.

El género como una categoría de análisis busca explicar las razones que colocan a las mujeres en desventaja en diversos ámbitos de la vida económica, social y cultural en comparación con los hombres.

La equidad de género pone especial énfasis en temáticas como: justicia social, empoderamiento y autonomía de las mujeres. Así también destaca aspectos como la maternidad y paternidad responsables, convivencias armónicas y masculinidades solidarias. En general, la perspectiva de género promueve la construcción de relaciones humanas con énfasis a alcanzar garantía de derechos humanos para todas las personas.

Impulsar la equidad de género permite establecer con mecanismos legales y políticos, el compromiso de fortalecer el acceso a la participación activa de las mujeres y el avance de ellas a posiciones de toma de decisión, haciendo esfuerzos en lograr la eliminación de las brechas de desigualdad, discriminación y violencia.

REFERENCIAS

Bonan, C., & Guzmán, V. (2007). Aportes de la teoría de género a la comprensión de las dinámicas sociales y los temas específicos de asociatividad y participación, identidad y poder. Documento de trabajo.

Código de conducta de las Asociaciones Sin Fines de Lucro en República Dominicana. (2da. Edición).

Decreto 134-14 Reglamento de la Estrategia Nacional de Desarrollo de la República Dominicana.

Diagnóstico Institucional de Género. Recuperado en

<https://www.paho.org/hq/dmdocuments/2009/Como%20elaborar%20una%20estrategia%20de%20genero%20para%20pais2.pdf>

Espinosa Fajardo, J. (S.F). Guía de Género para Políticas Públicas Transformadoras. OXFAM Intermón. Observatorio de Género sobre Economía, Política y Desarrollo (CEP&DO). [ghhttp://genderobservatory.com/](http://genderobservatory.com/)

Estatutos de Alianza Organizaciones No Gubernamentales, ALIANZA ONG

Estrategia Nacional de Desarrollo 2020-2030. República Dominicana. Recuperado de https://oig.cepal.org/sites/default/files/2019_planeg_iii_dom.pdf

Gentili, Pablo. "La persistencia de las desigualdades de género" en Cuadernos del Pensamiento Crítico Latinoamericano N° 52 Abril de 2012 (CLACSO). Publicado en La Jornada de México, Página 12 de Argentina y Le Monde Diplomatique de Bolivia, Chile y España.

Justicia de género y derechos de las mujeres, documento de Oxfam Internacional. Recuperado de: <https://www.oxfam.org/es/que-hacemos/temas/justicia-de-genero-y-derechos-de-las-mujeres>

Ley No. 1-12 (2012). Estrategia Nacional de Desarrollo de la República Dominicana

Lissardy, Gerardo (2020) Por qué América Latina es "la región más desigual del planeta". BBC News Mundo, Nueva York. Recuperado el 29 de junio de 2020 de <https://www.bbc.com/mundo/noticias-america-latina-51390621>

Ministerio de la Mujer. (2019). Plan Nacional de Igualdad y Equidad de Género Panorama general, Informe de sobre Desarrollo Humano 2019 del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD).

Recuperado en: http://hdr.undp.org/sites/default/files/hdr_2019_overview_-_spanish.pdf

Perfil institucional de Alianza Ong. Recuperador en: <http://alianzaong.org.do/nosotros/perfil-institucional/>

Política de Género de Save The Children. Recuperado en:

https://www.savethechildren.es/sites/default/files/imce/docs/politica_de_igualdad_de_genero_de_save_the_children_junio_2017.pdf

Scott, Joan W. (1986) "Gender: A Useful Category of Historical Analysis", American Historical Review, 91: 1053-1075.