

PEG



República Dominicana

Plan Estratégico de Género



Secretaría de Estado de Trabajo
Departamento de Equidad de Género y Desarrollo

Créditos

Octubre, 2008

La Fundación para la Paz y la Democracia - Funpadem.
Departamento de Equidad de Género y Desarrollo
Secretaría de Estado de Trabajo
República Dominicana

Esta es una publicación del Componente Promoción y Protección de los Derechos Laborales de las Mujeres, del Proyecto Cumple y Gana.

El Proyecto Cumple y Gana: fortalecimiento de los derechos laborales en Centroamérica, Panamá y la República Dominicana, desarrollado en alianza, entre la Fundación para la Paz y la Democracia y Abt Associates, con el auspicio del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos de América (USDOL).*

La elaboración de este Plan Estratégico estuvo a cargo de la consultora:
MS. Ing. Rosalía Jovel

Coordinación general y revisión: **María Leitón Barquero**, *Coordinadora Componente Promoción y Protección de los Derechos Laborales de las Mujeres*, del Proyecto Cumple y Gana.

Revisión filológica: **Judith Castro de Carrera.**

Diseño de portada: **Thelma Carrera Castro.**

Diseño y diagramación de páginas internas: **Thelma Carrera Castro.**

* Por sus siglas en inglés.

ÍNDICE

Carta de Aprobación del PEG-SET	5
Introducción	9
Capítulo I: marco teórico referencial	11
Capítulo II: objetivos, estrategias y lineamientos	19
2.1 Objetivos	19
2.2 Estrategia para la Ejecución	19
2.3 Lineamientos Generales	22
Capítulo III: mecanismos institucionales de seguimiento y evaluación	27
Capítulo IV: áreas, acciones estratégicas y actividades	29
4.1 Área de Fortalecimiento Institucional, capacitación y formación	29
4.2 Área de seguridad social y responsabilidad social empresarial	36
4.3 Área de comunicaciones y relaciones interinstitucionales	41
Anexo: participantes en el diseño del PEG-SET	47



**SECRETARIA
DE ESTADO
DE TRABAJO**
República Dominicana
Secretaría de Estado de Trabajo
Departamento de Equidad de Género y Desarrollo

La Secretaría de Estado de Trabajo, a través del Departamento de Equidad y de Género y Desarrollo, tiene como objetivo hacer del enfoque de género un eje transversal en todas sus Direcciones, Departamentos y Unidades, tanto en la sede central como en el resto del país.

Para lograr este objetivo, el Departamento de Equidad Género y Desarrollo, ha elaborado un Plan Estratégico de Igualdad y Equidad de Género de la Secretaría de Estado de Trabajo (PEG-SET), cuyo propósito fundamental es transversalizar el enfoque de género en los objetivos y funciones de la institución. Para ello se desarrollarán acciones que promuevan la equidad de género desde toda la estructura orgánica y funcional de la SET. Estas acciones permitirán afianzar el proceso de fortalecimiento y modernización institucional, que permita satisfacer las necesidades e intereses de las personas que reciben nuestros servicios.

La elaboración del Presente Plan Estratégico Institucional de Equidad e Igualdad de Género, es el resultado de una experiencia de trabajo en el cual participaron las distintas dependencias de la Secretaría de Estado de Trabajo. Este trabajo conjunto permitió definir los ejes estratégicos para incorporar el enfoque de género en todo el quehacer institucional, de una perspectiva inclusiva.

Los objetivos y metas del Plan representan nuevos desafíos para la Secretaría de Estado de Trabajo, que tiene el compromiso firme de promover igualdad de oportunidades para mujeres y hombres en el ámbito de las relaciones laborales. Esto implica una ejecución responsable y coordinada entre todas las dependencias de la SET.

Con su elaboración y con su implementación, la SET se pone a tono con la sociedad dominicana, que reclama, a través de distintas organizaciones, legislaciones y de otros instrumentos, una mayor promoción de la equidad de género, principalmente en cuanto a igualdad de oportunidades, no discriminación e igualdad de remuneración para hombres y mujeres.

Santo Domingo, República Dominicana
Noviembre de 2008

Licda. Maritza Hernández
Subsecretaria de Estado de Trabajo
Encargada Departamento de Equidad de Género y Desarrollo

Introducción

La elaboración del Plan Estratégico del Departamento de Equidad de Género y Desarrollo de la Secretaría de Estado de Trabajo (PEG-SET) de República Dominicana, tiene el propósito de transversalizar el enfoque de género en los objetivos y funciones de la institución desarrollando acciones que promuevan la equidad de género desde toda la estructura orgánica y funcional de la SET, como parte de un proceso de fortalecimiento y modernización institucional que pretende que los servicios que brinda sean de mejor calidad, satisfaciendo las necesidades e intereses de todas las personas que los solicitan.

En este documento se presentan los elementos que conforman el Plan Estratégico del Departamento de Equidad de Género y Desarrollo (PEG-SET) 2009-2013, resultado de un proceso de planificación participativa, el cual se ha desarrollado utilizando diferentes técnicas y herramientas, tales como: análisis documental, entrevistas con informantes claves, grupos focales y talleres que han servido para recoger opiniones, sugerencias, intereses y necesidades del personal de la SET, tanto en la etapa de diagnóstico como en el diseño del mismo. Este esfuerzo contó con la participación activa de autoridades, jefaturas y personal técnico de la SET, lo que permitió enriquecer el marco teórico referencial e identificar los problemas que en materia de género, enfrenta la institución.

El PEG-SET contiene además de los objetivos (general y específicos), la estrategia para la ejecución del plan en donde se establecen como se aprovecharán los mecanismos, procedimientos y procesos institucionales existentes y los que habrá que desarrollar para llevar a cabo las actividades propuestas; además se presentan los seis lineamientos estratégicos que deberán operativizarse para dar respuesta a las problemáticas de género encontradas, en el quehacer interno (hacia adentro) y en los servicios que presta (hacia afuera de la SET), que fueron priorizados durante el proceso.

Finalmente, se presenta las matrices de planificación de los lineamientos del PEG-SET con un horizonte de planificación de cinco años, en ellas se plantean las acciones estratégicas que se desarrollarán durante el período 2009-2013, dejando establecidos los indicadores para darles seguimiento y evaluarlas, las actividades y las entidades involucradas en la ejecución de las mismas; además se identifican los medios de verificación para cada una de ellas y el tiempo establecido para la ejecución de las mismas.

Capítulo I

Marco Teórico Referencial

1.1 Marco Teórico Referencial

Introducción

República Dominicana, como país constituyente de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), hace suyo y promueve las oportunidades para que tanto los hombres como las mujeres puedan acceder a un **trabajo digno y productivo** en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana, a través de la observancia de la normativa nacional e internacional en materia de derechos humanos y trabajo y la adopción de su Programa Nacional de Trabajo Decente, mediante el cual se harán los esfuerzos para la generación de empleo en un marco de productividad, competitividad y justicia social.¹

El trabajo digno, representa la integración de los objetivos sociales y económicos, entre otras cosas, la promoción de los derechos, el empleo y el diálogo social en un marco que respalda tanto la inversión como el crecimiento económico. Al hacer suyo este concepto, el Gobierno de República Dominicana y las organizaciones de empleadores y trabajadores, están comprometidas a propiciar un cambio positivo en el mundo del trabajo. Un elemento crucial de dicho planteamiento es el reconocimiento de la igualdad de género como requisito previo para evolucionar hacia niveles de mayor gobernabilidad y paz social.²

En la actualidad, hay más mujeres en el mercado laboral que nunca antes, en todas las ramas de la actividad económica, pese a ello, el incremento en la participación en la fuerza de trabajo, no ha sido sinónimo de una reducción de disparidades por razones de género en el mundo laboral.³ Es frente a ello, que las instituciones públicas, a través de sus mecanismos especializados, deben dar seguimiento al cumplimiento de las normas laborales protegiendo especialmente los derechos humanos de las mujeres y particularmente en el caso de la Secretaría de Estado de Trabajo (SET), los relativos al cumplimiento de los considerados como derechos mínimos para la protección de la mujer que desempeña su rol productivo en todos los sectores, entre ellos: la industria, los servicios, el trabajo doméstico y en las Medianas y Pequeña Empresa, así como las trabajadoras del sector público.

Es en el contexto mencionado, que se aplica el marco teórico conceptual con que cuenta el Departamento de Equidad de Género de la SET, el cual se resume a continuación con el pro-

¹ Página web OIT, Oficina Subregional para Centro América, Panamá y República Dominicana, agosto 2008.

² OIT: Hoja de Datos sobre la Inversión en trabajo decente para las mujeres. www.ilo.org/wcmsp5/groups/public

³ op.cit.

pósito de dejar establecidos los conceptos que son el marco referencial del Plan Estratégico de Igualdad y Equidad de Género 2009-2013 que, como herramienta gerencial, orientará durante el período el quehacer de la Secretaría en la temática de Género.

El concepto de género en las relaciones laborales

El artículo once de la Convención Sobre Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, conocida en sus siglas en inglés como CEDAW, establece la obligatoriedad de los Estados a adoptar “todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres los mismos derechos”.

Trabajar con ese propósito, exige a la Secretaría de Estado de Trabajo promover en la institución el valor de la equidad de género, partiendo de entender las relaciones y diferencia que existen entre conceptos básicos como sexo y género, ya que el sexo es una categoría biológica, con la cual se nace, mientras que el género es una categoría social construida culturalmente, mediante la cual se define lo que se considera femenino y masculino. Esto último, ha dado como resultado una distribución de roles en la sociedad que en general impide (sobre todo a las mujeres) la igualdad de condiciones entre hombres y mujeres en los diferentes ámbitos, entre ellos en el trabajo remunerado.

Esta diferencia de roles, ha llevado a la discriminación laboral por razones de género, que se evidencian en la existencia de políticas y prácticas institucionales que generan discriminaciones directas e indirectas en el ámbito económico y laboral. La expresión “discriminación contra la mujer”, ha sido claramente definida también en la CEDAW, donde se establece como: “Toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo, que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera”.

En República Dominicana, la participación de las mujeres en el mercado laboral aún presenta características discriminatorias por razones de género, a las que se deben incluir otras provocadas por la edad y las discapacidades físicas. Un ejemplo de esto se observa en algunos sectores y niveles laborales donde las mujeres siguen percibiendo menor salario por igual trabajo que los hombres; además, subsisten prácticas que excluyen a las mujeres de espacios de toma de decisiones en la organización sindical. Así mismo, son afectadas por tratos discriminatorios que imposibilitan garantizarles derechos y condiciones que les aseguren un trabajo digno, al ser afectadas en mayor medida que los hombres por problemáticas como el acoso laboral y sexual; aunado a lo expuesto, las mujeres desarrollan trabajos infravalorados y definidos universalmente como falta de “calificación”, que han sido estigmatizados como actividades típicamente femeninas.

A lo anterior, hay que sumar la doble o triple jornada de trabajo que enfrentan mujeres al asumir las tareas doméstica y de cuidado de la familia, en la mayoría de los casos solas, que reduce sus oportunidades de empleo, calificación y promoción, a lo que debe añadirse la falta de protección social que aun persiste en el país.

La Igualdad de trato y de oportunidades en el mundo de las relaciones laborales

El Consejo de Administración de la OIT, ha establecido, cinco elementos, esenciales para hacer efectiva la inclusión de la perspectiva de género en el mundo del trabajo⁴. Estos son: a) fortalecer las disposiciones institucionales en la materia, b) introducir mecanismos de responsabilización y vigilancia, c) destinar recursos a la inclusión de la perspectiva de género, d) mejorar e incrementar la competencia del personal en esta materia, e) mejorar el equilibrio entre hombres y mujeres en todos los niveles del personal. Estos elementos sumados a los Convenios Internacionales de Trabajo ratificados en República Dominicana, así como otros esfuerzos, tal y como el informe "La Dimensión Laboral en Centroamérica y República Dominicana" conocida como "El Libro Blanco" fijan pautas para la necesaria observancia de la equidad de género en las relaciones laborales.

Además, con la aprobación del Consenso de Quito, durante la **Décima Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe**, en agosto del 2007, se deja establecido que en materia de trabajo entre otros aspectos los gobiernos deben: formular políticas y programas de empleo de calidad y seguridad social e incentivos económicos dirigidos a garantizar el trabajo remunerado a mujeres en igualdad de condiciones con los hombres; garantizar la eliminación de todas las condiciones laborales discriminatorias, precarias e ilegales y alentar la participación de las mujeres en sectores de trabajo creativos, innovadores y que superen la segregación laboral sexista; eliminar la brecha de ingresos y la discriminación salarial entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de trabajo.

De acuerdo a los compromisos asumidos, en materia de igualdad de trato y de oportunidades para hombres y mujeres en el mundo de las relaciones de trabajo, es necesario promover y realizar medidas llamadas afirmativas o de discriminación positiva, que buscan generar condiciones en favor de las mujeres, con el propósito de corregir constantes, sutiles o prácticas ocultas que provocan limitaciones y dificultades a las mujeres para el ejercicio de sus derechos y el acceso a un trabajo digno.

Debe tenerse presente que para erradicar la discriminación de la mujer en el mundo de trabajo, es necesario provocar que se produzcan cambios culturales y de actitudes tanto en las mujeres como en los hombres, en las instituciones públicas y privadas y en las empresas. Esto reclama acciones afirmativas a favor de las mujeres, entendidas como acciones, programas,

⁴ En: www.oit.org.pe/

proyectos o cualquier tipo de intervención que disminuya las condiciones desfavorables que enfrenta las mujeres para el ejercicio de sus derechos sociales, culturales y económicos.

Disminuir las condiciones que provocan la discriminación de las mujeres, exige acciones combinadas en tres ámbitos.⁵

- a. **Ámbito cultural:** a fin de elevar la conciencia de género y reconocer la construcción genérica de hombres y mujeres (eliminación de estereotipos)
- b. **Ámbito político:** participación en espacios de toma de decisiones que las afectan o inciden en su práctica laboral (diálogo / concentración con los empleadores y con las directivas de las organizaciones en que participan)
- c. **Ámbito institucional:** a través de la elaboración de políticas públicas, leyes y normas que fortalezcan los mecanismos institucionales que velan por el cumplimiento de los derechos laborales.

Enfoque de género inclusivo

Este enfoque refuerza el planteamiento que tanto teórica como operativamente las políticas o acciones de género no deben orientarse exclusiva hacia las mujeres, en ellas deben participar e incluirse a los hombres. Es esta propuesta de trabajo, que en otros países se conoce como democracia de género, la que recoge el presente Plan, por lo que deberá orientar el quehacer de la Secretaría de Estado de Trabajo en la temática de género.

Desde esta visión, el trabajo para la equidad de género deja de ser un asunto de mujeres, entre mujeres y para mujeres, para abarcar en términos prácticos a todos los seres humanos. El concepto, tiene como referente teórico la idea que los cambios en las relaciones de género son para el conjunto de la sociedad y su norte estratégico, es incluir, teórica y operativamente a hombres y mujeres en una dinámica género-inclusiva, integrando cada vez más lo relacional y convocando a los hombres a las acciones que mejoren las condiciones de las mujeres.

El enfoque género-inclusivo ó democracia de género, convoca a la sociedad en su conjunto como la única manera de avanzar hacia la equidad, pero integra a su vez, aquellas situaciones específicas de las mujeres que provocan inequidades de género y que por lo mismo demandan la realización de acciones afirmativas que favorezcan a las mujeres, para asegurar la igualdad de derechos y oportunidades con los hombres.

⁵ Proyecto Cumple y Gana. Discriminación de Género y Derechos Laborales de las Mujeres: una responsabilidad compartida que requiere un esfuerzo conjunto. 1ed. San José, CR. FUMPADEN 2008.

Este enfoque demanda que desde espacios de mujeres, de hombres o mixtos (mujeres y hombres) se propicie la corresponsabilidad de ambos géneros en el accionar social y el establecimiento de alianzas de las mujeres con hombres sensibilizados o interesados en generar cambios positivos en la situación de la mujer y en ellos mismos.

Transversalización del enfoque de género en la SET

La implementación del enfoque de género como parte del funcionamiento de la institución, exige contar con una estrategia operativa, que permita interiorizar y aplicar los esfuerzos de transversalización del enfoque género inclusivo, bajo una estrategia de “*Gender mainstreaming*”.

El *Gender mainstreaming*, llama a introducir criterios de género en la corriente principal del quehacer de la institución de manera transversal, que en el caso de la Secretaría de Estado de Trabajo, reclama intensificar esfuerzos para pasar de concebir el enfoque de género como un agregado de las funciones que desempeña la institución a dimensionarlo como una variable que mejora el desempeño institucional y la calidad de los servicios que brinda a la población, especialmente a las mujeres trabajadoras.

La estrategia mencionada, permite cumplir con el mandato internacional que establece que son las instituciones públicas las principales responsables de incorporar la equidad de género como dimensión transversal de su actuación, que aparece reiteradamente en los convenios y planes de acción que en materia de promoción de los derechos humanos de las mujeres han sido ratificados por el Estado Dominicano.

Con base en esta consideración, desde el año 2000, el gobierno dominicano bajo la coordinación de la Secretaría de Estado de la Mujer (SEM), ha puesto en ejecución el Plan Nacional de Igualdad y Equidad de Género⁶ (PLANEG), con el objetivo de implementar políticas públicas que propicien y promuevan la equidad entre hombres y mujeres.

Como parte de las acciones vinculadas al PLANEG, existe el Decreto Gubernamental 974-01, que de manera directa ha sido aprobado para la creación de una Oficina de Equidad de Género y Desarrollo en cada Secretaría de Estado, con el propósito fundamental de incorporar en las políticas, planes, acciones, programas y proyectos de cada Secretaría de Estado, el enfoque de género para la integración de la mujer en el desarrollo.

La implementación del enfoque de género en una institución de la naturaleza de la Secretaría de Estado de Trabajo, debe observar los siguientes criterios:

- **Transversalidad:** aplicar la estrategia de “*Gender mainstreaming*” o transversalización en el quehacer de la institución, es un enfoque de trabajo no un componente aislado o focalizado en una de sus dependencias. Debe estar presente en la planificación estratégica y operativa institucional, en las actividades principales

de cada dependencia: inspección, contratación de recursos humanos, empleo, proyectos especiales, etc.

- **Responsabilidad institucional:** incorporación el enfoque de género en la planificación estratégica y operativa, en los programas y proyectos que se ejecuten, no es un compromiso de las mujeres de la institución, sino de todo el personal, sean estos mujeres u hombres.

El Departamento de Equidad de Género, debe ser visto como el mecanismo especializado en el tema de género, encargado de asesorar, facilitar y promover en la institución la generación de condiciones de equidad para hombres y mujeres en el ámbito laboral, en el trabajo que se realiza hacia dentro y fuera de la institución, pero con el compromiso que todos los departamentos, unidades o entes que conforman la institución deben adquirir compromisos en esta materia.

- **Cruce temático:** asegurar que los criterios de género se incorporen de manera coherente y se articulen a los aspectos sustantivos del trabajo que realizan las diferentes entidades que conforman la estructura administrativa y funcional de la SET, como parte integral de los procesos y procedimientos que se realizan en la institución, no como procesos paralelos o independientes.

La incorporación del enfoque de género en cualquier espacio institucional debe conseguir la integración de criterios de equidad entre hombres y mujeres en las acciones principales del quehacer institucional.

- **Visión estratégica:** introducir criterios de género en los aspectos sustantivos y priorizados del quehacer institucional, tomando en consideración el sentido de los cambios y modernización institucional, no se introducen criterios de género en forma mecánica ni uniforme se debe priorizar entre áreas funcionales y dentro de ellas los aspectos en los que se debe incidir.
- **Maximizar la eficacia:** concebir y operativizar las acciones institucionales con criterios de género para mejorar la calidad de los servicios de la institución. La institución debe favorecer una nueva cultura entre hombres y mujeres basada en la equidad de género. Se estudian los aspectos claves en donde introducir criterios de equidad de género mejore los servicios y el ambiente laboral.
- **La equidad de género como valor institucional:** orientar la acción institucional de manera decidida a promover la equidad de género, como un valor institucionales que promueve: respeto, solidaridad y corresponsabilidad entre hombres y mujeres, que conduce hacia un nuevo pacto de relaciones sociales en búsqueda de la igualdad de oportunidades.

1.2 Visión y Misión

La misión y visión del presente PEG-SET retoman las establecidas por la SET, incorporándoles criterios de género.

Visión

Ser una institución que participa de forma eficiente, eficaz y concertada en el desarrollo de las relaciones laborales con equidad de género, en el fortalecimiento del mercado de trabajo, garantizando las condiciones de salud y seguridad en los centros de trabajo, dentro de un marco de estricto respeto a la institucionalidad.

Misión

Regir y regular las políticas laborales en el país, estableciendo las normas y los mecanismos de seguimiento para su aplicación, satisfaciendo de manera oportuna y eficaz las necesidades de los actores del mercado de trabajo, a fin de contribuir a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, a la paz socio laboral y al desarrollo nacional con equidad.

Capítulo II

Objetivos, Estrategia y Lineamientos

2.1 Objetivos

2.1.1 General

Fortalecer el trabajo de la SET con la transversalización del enfoque de género para contribuir a establecer condiciones de equidad e igualdad de oportunidades para mujeres y hombres en el ámbito laboral, que superen la tensión entre el trabajo remunerado y la vida familiar, así como las conductas y prácticas culturales que inducen a la discriminación laboral por razones de género.

2.1.2 Específicos

- Contribuir a mejorar y conciliar las condiciones de trabajo y la vida familiar de la población dominicana, elevando la calidad de los servicios que brinda la SET, en especial las inspección a los centros laborales, la asistencia judicial a las personas trabajadoras y la promoción de sus derechos y obligaciones laborales.
- Contribuir a la institucionalización del enfoque de género en la SET, promoviendo la sensibilización y capacitación del personal, a la par de establecer normativas y mecanismos que aseguren la aplicación de criterios de género en el cumplimiento de sus funciones y competencias.

2.2 Estrategia para la ejecución del PEG-SET

2.2.1 Fortalecer los mecanismos institucionales con que contará la SET para implementar el PEG-SET

La ejecución del Plan Estratégico del Departamento de Equidad de Género y Desarrollo exige impulsar una estrategia que asegure la relación y aprovechamiento de los mecanismos, procedimientos y procesos institucionales existentes en las áreas administrativas y sustantivas de la SET. Para que desde los distintos niveles jerárquicos y en toda la estructura organizacional, se realicen esfuerzos coordinados para alcanzar los objetivos y resultados esperados con la implementación eficiente y eficaz de las acciones estratégicas identificadas en el Plan.

Actualmente la Secretaría cuenta con tres mecanismos institucionales, que ayudan a desarrollar las funciones y monitorear el trabajo del Departamento de Equidad de Género y Desarrollo, los cuales son: a) El Despacho de la Subsecretaria encargada del tema, este es responsable de la conducción Político-técnica del Departamento, b) La Comisión Institucional de Género, este es un espacio de coordinación intrainstitucional, c) El Departamento de Equidad de Género y Desarrollo, que es el encargado o responsable técnico-operativo.

La estrategia que se impulsará necesitará incorporar un cuarto mecanismo, la Comisión interinstitucional del PEG-SET, esta contribuirá con recomendaciones y sugerencias para el seguimiento y evaluación de la implementación del Plan Estratégico, estará integrado por la Subsecretaría, una representación de la SEM y otras instituciones involucradas en el tema laboral que tengan relación con la temática de género; es una instancia formal que sesionará periódicamente o de manera extraordinaria, será presidida por la SET y fungirá como secretaria técnica el Departamento de Igualdad y Equidad de Género, para su funcionamiento contará con un reglamento que deberá ser conocido por todas las instituciones participantes.

Mecanismo institucional

- Comisión interinstitucional del PEG (Recomendaciones y sugerencias para el seguimiento y la evaluación de la implementación PEG): preside la SET, SEM y otras instituciones. Actúa como Secretaría técnica el Departamento de Equidad de Género.
- Despacho de la Subsecretaria (Conducción Político-técnica).
- Comisión Institucional de Género (espacio de coordinación intrainstitucional).
- Departamento de Equidad de Género y Desarrollo (Coordinación técnico-operativo).

Un factor importante para institucionalizar el enfoque de género, es el fortalecimiento del Departamento de Equidad de Género y Desarrollo, como mecanismo institucional especializado, que deberá asesorar, acompañar y facilitar que todas las dependencias centrales y regionales que integran la institución impulsen los compromisos establecidos en el Plan.

Consientes de las políticas de austeridad que impulsa la actual administración gubernamental, que exige a las instituciones públicas ser cada día más eficientes y eficaces en el uso de los recursos, el fortalecimiento del Departamento de Igualdad y Equidad de Género deberá ser un proceso progresivo; que parta, en términos de recursos humanos, de transferir o reubicar personal existente en la Secretaría, que reúna o que pueda llegar a adquirir los conocimientos, destrezas y habilidades necesarias para el buen funcionamiento del Departamento.

Para que el Plan Estratégico se ejecute e institucionalice es necesario, en primer lugar, el desarrollo de un proceso de capacitación que permita la formación del recurso humano del Departamento de Igualdad y Equidad de Género y de las demás dependencias de la SET en esta temática, tanto en aspectos generales como especializados de acuerdo al trabajo que desarrollan las diferentes dependencias que conforman la Secretaría.

Este proceso de capacitaciones sistemático, que se requiere impulsar, deberá considerar todas las posibilidades a las que actualmente y en el futuro se pueda tener acceso, a través de programas presenciales y virtuales, privilegiando metodologías que permitan que los conocimientos sobre políticas laborales y género, que se adquieran, puedan ser multiplicados y replicados. Para este esfuerzo se debe partir de la cooperación de instituciones tales como: OIT, CEPAL, agencias del Sistema de Naciones Unidas y de la cooperación internacional.

También, se deberán impulsar acciones de información y divulgación sobre los contenidos y avances en la ejecución del Plan, para contribuir a la rendición de cuentas de lo hecho y dar a conocer las lecciones aprendidas, para esto se diseñará un sistema de monitoreo, seguimiento y evaluación; que permita contar con la información permanente para la toma de decisiones, a partir de las lecciones aprendidas en la ejecución del Plan Estratégico.

2.2.2 Procedimientos institucionales existentes en la SET

Para la ejecución del Plan Estratégico del Departamento de Equidad de Género y Desarrollo de la SET, se hace necesario implementar una estrategia que integre y aproveche todos los procesos que desarrollan las diferentes dependencias de la institución, priorizando aquellas donde introducir el enfoque de género asegure incidir en el trabajo fundamental de la institución, tales como: Dirección General de Trabajo, en especial la Dirección de Coordinación Sistema de Inspección, el Departamento de Asistencia Judicial y las Representaciones Locales de Trabajo; Dirección de Planificación y Desarrollo, Dirección de Recursos Humanos, Dirección Administrativa Financiera, Dirección del General de Higiene y Seguridad.

El Plan requerirá que en la elaboración de los Planes Operativos Anuales (POA) de las diferentes áreas de la SET, se consignen las actividades de género, en que cada unidad, departamento o dirección están involucradas, de acuerdo al Plan, asegurando que a estas actividades se les asigne el presupuesto o contraparte institucional para desarrollarlas, de tal manera que cuenten con los recursos necesarios para alcanzar resultados concretos anualmente.

La transversalización de la temática de género debe implicar a todos los niveles jerárquicos, en términos políticos (discurso, declaraciones, etc.) y técnicos (planes, programas y proyectos), para que los compromisos sean asumidos en la estructura organizacional y funcional con que cuenta la Secretaría; de tal manera que los objetivos esperados se alcancen implementando eficiente y eficazmente las acciones estratégicas planteadas para los próximos cinco años.

Será importante llevar adelante una gestión “proactiva” de recursos financieros y técnicos ante las instancias públicas, la cooperación internacional y otras instancias involucradas en el ámbito laboral (empleadores, sindicatos, ONG), a partir del diseño de proyectos o programas que contribuyan a la operativización en el mediano y largo plazo de las acciones estratégicas y las actividades planteadas en este Plan.

2.2.3 Procesos interinstitucionales y de coordinación sectorial

La implementación del presente Plan, requiere realizar convenios y alianzas con otras instituciones gubernamentales y no gubernamentales, que están involucradas en el ámbito laboral y que se han identificado como indispensables para cumplir con los objetivos del mismo, entre éstas se pueden mencionar: SEM, INFOTEP, CONEP, centrales sindicales, Consejo Superior del Trabajo, instituciones académicas, organismos de mujeres y organizaciones de la sociedad civil que trabajan por la defensa de los derechos laborales, entre otras.

En el caso de la SEM, el Departamento de Igualdad y Equidad de Género ha considerado desde el diseño del PEG-SET la articulación del tercer tema planteado dentro del PLANEG 2007-2017, el cual está referido al empoderamiento económico y la superación de la pobreza de las mujeres; con la intención de asegurar cumplir con sus responsabilidades en las tres líneas de intervención, que se refiere directamente a competencias de la SET y que están enfocadas a “garantizar la igualdad de oportunidades, condiciones y trato entre las mujeres y hombres en la actividad laboral, fortalecer la presencia de la mujer en la actividad económica independiente y la revisión de políticas macro-económicas y sociales desde la perspectiva de igualdad y equidad de género”.

2.3 Lineamientos generales

Los lineamientos generales del PEG-SET son la respuesta que la SET da a las problemáticas de género, identificadas mediante un proceso de diagnóstico participativo llevado a cabo en el marco de la elaboración del presente Plan.

Durante ese proceso se priorizaron los problemas a abordar, en los próximos cinco años, tanto aquellos que se encontraron en el interior de la institución (hacia dentro), como los detectados en el ámbito de trabajo donde presta sus servicios (hacia fuera) la Secretaría.

Al tratar los problemas al interior y hacia fuera de la institución, se pretende dar una respuesta institucional a las inequidades de género que aún persisten en la sociedad dominicana, que afectan la inserción laboral en igualdad de condiciones para mujeres y hombres.

Problemas hacia el interior de la Secretaría

1. Personal portador de cultura y valores tradicionales

Limitada sensibilidad, conocimiento y aplicación por parte de las autoridades competentes de los derechos laborales de las mujeres por razones de género.

2. Iniciativas de género puntuales y delimitadas

Escasa coordinación de las diferentes instancias para la aplicación y promoción de los derechos laborales desde la perspectiva de género.

Problemas hacia afuera de la Secretaría

1. Tensión entre el trabajo remunerado y la vida familiar

Insuficientes acciones de apoyo a las mujeres trabajadoras para disminuir la carga de cuidado de la familia y de trabajo doméstico por parte de los empleadores, autoridades locales y nacionales.

2. Conductas que inducen discriminaciones en la práctica

Discriminación a las personas trabajadoras al realizar pruebas médicas que inciden en su contratación y despido, sobre todo por casos de embarazo.

3. Desconocimiento de los derechos laborales

Poco conocimiento de las personas trabajadoras de los derechos laborales.

Es importante destacar, que la problemática detectada por el personal de la SET coinciden con el análisis del contexto que plantea el PLANEG II que impulsa la SEM, en el tema tres "Fortalecer el empoderamiento e impulsar la superación de la pobreza de las mujeres", al sostener que fomentar el acceso a recursos económicos vía el empleo en condiciones de igualdad de oportunidades, requiere de la eliminación de obstáculos que impiden a las mujeres su integración a cualquier tipo de ocupación y con igual paga que la percibida por los hombres en la misma actividad, pues la segregación ocupacional y la menor remuneración salarial de las mujeres aún constituye la norma vigente en el país.

Los lineamientos generales del Plan Estratégico del Departamento de Equidad de Género y Desarrollo (PEG-SET), orientan el tipo de intervención y acciones que los distintos entidades que conforman la SET deberán aplicar para regir y regular las políticas laborales del país, considerando las necesidades e intereses diferentes que tiene mujeres y hombres en el mundo laboral.

Las características de las intervenciones a realizar han permitido identificar las tres áreas de actuación del PEG-SET 2009-2013, en las cuales se han agrupado los lineamientos y las acciones estratégicas de la manera siguiente.

I. Área de Fortalecimiento institucional, capacitación y formación

Desde esta área se pretende impulsar medidas en diferentes ámbitos para reforzar el posicionamiento político institucional y la capacidad técnica de los mecanismos institucionales especializados en el tema de género (Comisión de género y Departamento de Igualdad y Equidad de Género), incluyendo medidas normativas, presupuestarias y reformas institucionales, garantizando formalmente el nivel jerárquico y funcional de la institucionalidad de género, a fin de que puedan cumplir sus responsabilidades en la implementación del Plan. Además, en esta área se impulsarán procesos formativos entre el personal de la SET, que les permita contar con los conocimientos teórico-prácticos para operativizar el enfoque de equidad de género en sus responsabilidades de trabajo.

Lineamiento General No.1: fortalecer institucionalmente a la Secretaría para la transversalización del enfoque de género, con la creación de normativas y mecanismos institucionales que aseguren de manera práctica la aplicación de criterios de género en el quehacer de las áreas claves de trabajo.

Lineamiento General No. 2: sensibilizar y capacitar a las autoridades y personal de la SET para incorporar el enfoque de género y a los demás sectores involucrados en el ámbito laboral (empleadores y trabajadores), para mejorar las condiciones de trabajo de la población.

II. Área de Seguridad social y responsabilidad social empresarial

Esta área de actuación reconoce el valor social de la maternidad y del trabajo familiar no remunerado, para que sea tratado como un asunto que compete a las instituciones públicas, gobiernos locales, organizaciones sindicales y empleadores; a la par de promover la corresponsabilidad que deben tener mujeres y hombres en el ámbito familiar.

Asimismo, este lineamiento reconoce uno de los efectos prácticos de la división sexual del trabajo que lo convierte en un factor estructural de desigualdad que afectan el ámbito familiar y laboral, propiciando diferencias sustantivas en el acceso y permanencia en el mercado laboral de mujeres y hombres.

Lineamiento General No. 3: promover y acompañar la implementación de acciones que contribuyan al cumplimiento de los compromisos del Estado en materia de conciliación del trabajo y la vida familiar, por parte de empleadores de autoridades locales y nacionales competentes.

Lineamiento General No. 4: fortalecer los procedimientos de inspección y de asistencia judicial para impedir que los empleadores mantengan conductas que producen en la práctica la discriminación por razones de género, en especial aquella relacionada con el derecho a la maternidad y lactancia.

III. Área de Comunicaciones y relaciones interinstitucionales

Esta área contribuirá, a través de la divulgación y coordinación de esfuerzos con otras instituciones, a visibilizar y eliminar las brechas entre mujeres y hombres, que se expresan en discriminaciones salariales y condiciones de trabajo precarias, sobre todo para las mujeres; fomentando simultáneamente el empleo de calidad, para garantizar el trabajo decente en igualdad de condiciones entre mujeres y hombres. También, se aunarán esfuerzos con diferentes actores del sector laboral, para asegurar el ejercicio pleno y conocimiento de los derechos laborales y la eliminación de condiciones discriminatorias y la segregación laboral sexista.

Lineamiento General No. 5: promover y divulgar a través de medios de comunicación social y alternativos, los derechos y obligaciones de las personas trabajadoras a fin de prevenir la discriminación laboral por razones de género.

Lineamiento General No. 6: coordinar esfuerzos con otras instituciones involucradas en el ámbito del trabajo de la SET para asegurar el cumplimiento y respeto a los derechos laborales de la población trabajadora utilizando criterios de género.

Capítulo III

Sistema de Monitoreo, Seguimiento y Evaluación (MSyE)

La implementación del PEG-SET 2009-2013, va a contar con un sistema institucional que asegure el monitoreo, seguimiento y evalúen (MSyE) del cumplimiento del mismo. Esto es posible porque la transversalización del enfoque de equidad de género en el quehacer institucional, cuenta con el respaldo político y técnico para fomentar la transparencia en la rendición de cuentas, en la autoevaluación y en la evaluación de los resultados y efectos de las acciones y actividades ejecutadas en el marco de este Plan.

El sistema de monitoreo, seguimiento y evaluación (MSyE), tendrá como mecanismos institucionales los mismos que serán creados y fortalecidos para orientar y velar por la implementación del Plan, los cuales son: Comité Interinstitucional de Seguimiento, Comisión Institucional de Género y el Departamento de Igualdad y Equidad de Género, contando siempre con la dirección y conducción política institucional de la Subsecretaria encargada del tema de género; quienes serán los responsables de echar a andar los procesos necesarios para que el sistema genere los informes y reportes de salida requeridos para la toma de decisiones, la identificación de buenas prácticas y la rendición de cuentas.

Los procesos que requiere el sistema, se inscribirán en primer lugar en los procedimientos ya establecidos en la institución, evitando duplicar esfuerzos en la captura de datos y el procesamiento de información, mediante el desarrollo de los instrumentos que permitan que formatos, guías de trabajo, protocolos, etc., que las diferentes unidades operativas aplican en su trabajo cotidiano contengan criterios de género, que contribuyan a rastrear los indicadores establecidos en este Plan.

Este Sistema de MSyE aprovechará los procedimientos desarrollados desde las diferentes Direcciones Generales y de Áreas, lo que permitirá que la totalidad de Representaciones Locales, Departamentos y Divisiones que conforman la SET, recojan en su trabajo cotidiano los datos de entrada del Sistema, para luego preparar periódicamente los informes de salida del Sistema que analizarán (trimestrales, semestrales y anuales) la ejecución de las acciones estratégicas y actividades. Estos informes de salida serán un apoyo valioso para las evaluaciones intermedia y final que se realicen sobre el cumplimiento alcanzado a nivel de resultados y objetivos.

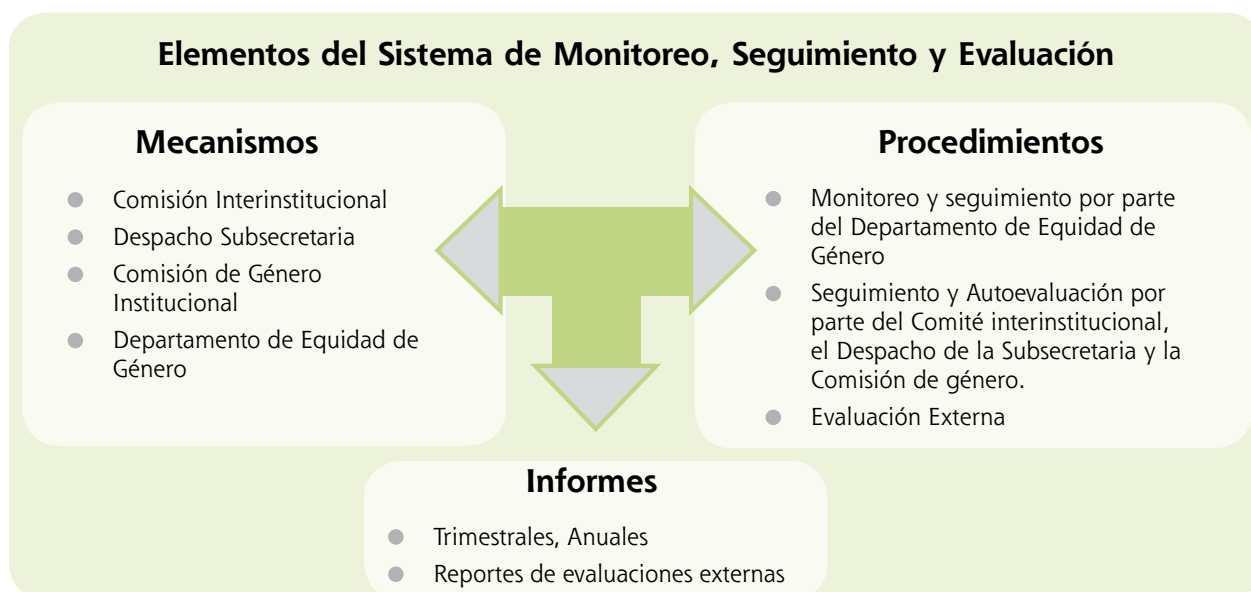
Lo anterior, requiere fortalecer la coordinación hacia el interior de la institución (intra-institucional) y con las entidades del sector laboral u otras organizaciones (inter-institucional) que estén interesadas en contribuir a la implementación del Plan. Lo primero, hace necesario ir hacia el nombramiento de referentes de género, en todas las dependencias interinstitucionales;

mientras lo segundo, hace necesario que las instituciones involucradas nombren oficialmente a sus representantes, en ambos casos se promoverá evitara la rotación del personal asignado para impedir la pérdida de memoria técnica, pues si bien el Departamento de Igualdad y Equidad de Género será el responsable de consolidar los reportes e informes que resulten del sistema de MSyE, el papel de la Comisión y el Comité será fundamental para sugerir que orienten medidas que ayuden a alcanzar los objetivos propuesto en este plan.

Los informes periódicos, como salidas del Sistema de MTyE contendrán siempre propuestas para superar las dificultades que se hayan encontrado en el proceso de implementación del Plan, utilizando procedimiento estandarizado que evite discrecionalidades al momento de llamar la atención o acompañar aquellas instancias de la SET que se encuentren rezagadas en la implementación de las actividades que les competen.

Al momento de realizar las evaluaciones intermedia (2 o 2 1/2 años de iniciado) y final del PEG-SET, que implicará una reflexión y análisis de los resultados y efectos producidos con la implementación del Plan, serán un elemento clave los informes periódicos que desarrollará el Departamento, quien con el apoyo de los integrantes de la Comisión de Equidad de Género, a nivel interno, y del Comité Interinstitucional, a nivel del sector u otras instituciones, velará porque se tomen las medidas correctivas que sean necesarias para superar dificultades o bien para replicar buenas prácticas.

Para hacer eficiente el Sistema de MSyE, se deberá crear una plataforma informática, que haciendo uso de las TIC además teniendo como columna vertebral los indicadores de avance y resultado de cada una de las acciones y actividades, pueda rendir informes ágiles que retroalimenten el Sistema para evitar repetir errores, tomando con rapidez las medidas correctivas, cuando éstas sean necesarias.



Capítulo IV

Áreas, acciones estratégicas y actividades

4.1 Área de Fortalecimiento institucional, capacitación y formación

Áreas, acciones estratégicas y actividades

Lineamiento General N° 1

Fortalecer institucionalmente a la Secretaría para la transversalización del enfoque de género, con la creación de normativas y mecanismos institucionales que aseguren de manera práctica la aplicación de criterios de género en el quehacer de las áreas claves de trabajo.

Acción Estratégica 1.1 Elaborar y aplicar políticas institucionales, directrices, normas e instrumentos con criterios de género para aplicarlas en el trabajo cotidiano de las direcciones de la institución	Indicador de Avance <ul style="list-style-type: none"> El POA y el presupuesto institucional del año 2010 han introducido el enfoque de género en su elaboración. Para finales del año 2011, la Dirección General de Higiene y Seguridad, la de Trabajo y la de Empleo, cuentan con al menos una guía para aplicar criterios de género en su trabajo. El año 2011 el Departamento de equidad de género presentará un informe institucional con datos desagregados por sexo, edad y discapacidad, que permitirán identificar necesidades de intervención específicas (acciones afirmativas) para apoyar a las mujeres trabajadoras. Marco legal actualizado al 2012, con el libro VII del Código de Trabajo, con la modificación al nombre de la estructura de higiene y seguridad. Reglamento 522-6 revisado y ajustado a los lineamientos de la equidad de género al 2013. 	Indicador de Resultado Al finalizar el Plan, existirán evidencias de la incorporación de criterios de género al menos en cuatro dependencia institucionales, así como en los POA y Presupuestos 2012 y 2013.	
ACTIVIDADES	AÑO	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	INVOLUCRADOS
1. Revisión e introducción de manera progresiva de criterios de género a los instrumentos básicos de trabajo de las dependencias de la SET priorizadas: inspecciones, asistencia judicial, divulgación y prevención, observatorio del ML, entre otros.	2009	Instrumentos revisados	<ul style="list-style-type: none"> Departamento de Equidad de Género y Desarrollo, Dirección General de Higiene y Seguridad, Dirección General de Trabajo, Dirección General de Empleo Asistencia Judicial
2. Introducción de criterios de género en la Planificación y presupuesto anual de la SET, que visible los compromisos de cada dependencia institucional.	2009	Planes y presupuesto	<ul style="list-style-type: none"> Dirección de Planificación, Unidad de Administración Financiera
3. Desarrollar los informes y registro de datos estadísticos, que establecen la desagregación por sexos, edad, discapacidad y adultos mayores, para implementar medidas de acción afirmativas que permitan mejorar acciones de empleo, trabajo y previsión social de las mujeres.	2009	Informes y registro de datos estadísticos	<ul style="list-style-type: none"> División de Estadísticas SEM.

<p>Acción Estratégica 1.2 Fortalecer con los recursos necesarios (humanos, técnicos y financieros) al Departamento de Equidad de Género para que cumpla con las responsabilidades de mecanismo institucional especializado en la temática de género, que debe asesorar, facilitar y acompañar la ejecución del Plan Estratégico para el Departamento de Equidad de Género y Desarrollo de la SET</p>	<p>Indicador de Avance</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Al año 2011 todo el personal del departamento, cumplirá con el perfil del cargo que le ha sido asignado a nivel central y en las representaciones locales. ● Para el año 2010, existen evidencias de la integración de esfuerzos entre el Departamento y las otras dependencias que se priorizan para el desarrollo de actividades prácticas que contribuyen a la introducción de criterios de género en el quehacer institucional. ● El año 2010 el Departamento habrá logrado la aprobación de un mínimo de dos proyectos que apoyan la implementación del PEG. ● A finalizar el 2010 se habrán elaborado dos informes anuales sobre las actividades realizadas en el marco del PLANEG II. <p>Indicador de Resultado Al finalizar el Plan, se habrá posicionado el Departamento como el mecanismo institucional especializado y hay evidencias del trabajo coordinado con las direcciones de Higiene y Seguridad, de Trabajo, y de Empleo. Para el 2013 se contará con un informe de los avances en el cumplimiento de los compromisos de la SET establecidos en el PLANEG II.</p>					
<p>ACTIVIDADES</p>	<p>MEDIOS DE VERIFICACIÓN INVOLUCRADOS</p>					
	<p>AÑO</p>	<p>2009</p>	<p>2010</p>	<p>2011</p>	<p>2012</p>	<p>2013</p>
<p>1. Oficializar el Departamento de Equidad de Género y Desarrollo por "resolución de oficialización de estructura" y la Comisión Institucional de Género por acuerdo administrativo en la SET.</p>						<ul style="list-style-type: none"> ● Acuerdo Gubernativo ● Acuerdo Administrativo. ● Departamento Equidad de Género y Desarrollo ● SET ● SAP
<p>2. Apoyar al Departamento de Equidad de Género y Desarrollo con recursos técnicos y financieros necesarios para su funcionamiento eficiente a nivel central y en las representaciones locales.</p>						<ul style="list-style-type: none"> ● Nomenclario de personal y acuerdos de dotación de equipo técnico y financiero. ● Departamento de Equidad de Género y Desarrollo ● Recursos Humanos ● Dirección de Admón. Financiera.
<p>3 Coordinar esfuerzos entre Departamento de Equidad de Género y Desarrollo y Equidad de Género y todas las demás dependencias de la SET, para la implementación del PEGSET.</p>						<ul style="list-style-type: none"> ● Memorias de reuniones de trabajo. Acuerdos de coordinación y trabajo conjunto. ● Comisión Institucional de Género ● Dependencias de la SET y Representaciones Locales.

Acción Estratégica 1.2 Continuación		MEDIOS DE VERIFICACIÓN					INVOLUCRADOS
ACTIVIDADES		AÑO					
		2009	2010	2011	2012	2013	
4.	Las jefaturas de las representaciones Locales de Trabajo asuman, en primer lugar, la coordinación con el Departamento y nombren un referente de equidad de género, en cada representación.						<ul style="list-style-type: none"> ● Representaciones Locales de Trabajo. ● Dirección de Recursos Humanos ● Departamento de Equidad de Género y Desarrollo.
5.	Participación del personal del Departamento en procesos de formación y capacitación en temáticas pertinentes a sus actividades (cursos, talleres, diplomados, maestrías)						<ul style="list-style-type: none"> ● Recursos Humanos. ● División de Capacitación y Desarrollo. ● Departamento de Equidad de Género y Desarrollo.
6.	Mantener y fortalecer los vínculos nacionales e internacionales, con instituciones y organismos que contribuyen a la capacitación y desarrollo de la formación de género y derechos laborales del personal de la SET.						<ul style="list-style-type: none"> ● Departamento Equidad de Género y Desarrollo ● SEM ● Dirección de Planificación y Desarrollo ● Centro Interamericano de formación para el desarrollo del conocimiento en la formación profesional (CINTERFOR: FORMUJER, PROIMUJER) de la OIT, entre otros.
7.	Vinculación con las oficinas de género de otras instituciones públicas, y especialmente con la Secretaría de Estado de la Mujer, para articular esfuerzos e intercambiar experiencias y retroalimentar con información y análisis el cumplimiento del PLANEG II desde la Secretaría de Estado de Trabajo.						<ul style="list-style-type: none"> ● Depto. de Equidad de Género y Desarrollo ● Dirección de Políticas Públicas de la SEM ● Otras oficinas públicas de Equidad de Género y Desarrollo.

4.1 Área de Fortalecimiento institucional, capacitación y formación

Áreas, acciones estratégicas y actividades

Lineamiento General N° 2

Sensibilizar y capacitar a las autoridades y personal de la SET para incorporar el enfoque de género y a los demás sectores involucrados en el ámbito laboral (empleadores y trabajadores), para mejorar las condiciones de trabajo de la población.

<p>Acción Estratégica 2.1 Desarrollo de Programa de sensibilización, capacitación y formación a autoridades y personal de la Secretaría de Estado de Trabajo, orientado a hacer de la equidad de género un valor de la cultura institucional que se aplique política y técnicamente en todas las áreas claves del trabajo de la Secretaría.</p>	<p>Indicador de Avance • Para el año 2010 las autoridades, el 50% del personal técnico y 30% del personal operativo de las distintas dependencias del nivel central y regional de la SET habrán cursado al menos los dos módulos básicos del Programa de Capacitación y Formación en equidad de género.</p> <p>Indicador de Resultado Al finalizar el Plan, el personal técnico habrá cursado los módulos básicos y al menos un módulo especializado en su área de trabajo y el personal operativo habrá cursado los módulos básicos</p>				
<p>ACTIVIDADES</p>	<p>MEDIOS DE VERIFICACIÓN INVOLUCRADOS</p>				
	<p>AÑO</p>				
	2009	2010	2011	2012	2013
<p>1. Elaboración del Programa de capacitación y formación en temas como el papel de la maternidad en la sociedad y la necesaria corresponsabilidad de la sociedad en el cuidado y protección de los menores y ancianos, así como en la disminución de la carga doméstica de las mujeres y en la flexibilización de los roles asignados a mujeres y hombres.</p>					<ul style="list-style-type: none"> • Documento del Programa. • Departamento Equidad de Género y Desarrollo • Dirección de Recursos humanos: División de Capacitación y Desarrollo.
<p>2. Gestión del programa ante las autoridades institucionales y la cooperación internacional.</p>					<ul style="list-style-type: none"> • Acuerdos y convenios • Dirección de Recursos Humanos • Departamento Equidad de Género y Desarrollo
<p>3. Ejecución del Programa.</p>					<ul style="list-style-type: none"> • Memorias de capacitaciones, informes de ejecución de talleres, listas de participantes, etc. • Depto. de Equidad de Género y Desarrollo • Dirección de Recursos: División de Capacitación y desarrollo. • Coordinación de Representaciones locales de trabajo. • Dirección General de Higiene y Seguridad. • Dirección General de Trabajo. • Dirección General de Empleo.

Acción

Estratégica 2.2

Desarrollo de Programa de sensibilización y capacitación para empleadores, Sindicatos, mujeres y hombres trabajadoras y sus organizaciones para contribuir a prevenir e identificar las causas y prácticas que producen discriminaciones de género.

Indicador de Avance

Para el último trimestre del año 2010 se habrán realizado al menos dos talleres con representantes de los tres sectores priorizados (sindicatos, empleadores, mujeres y hombres trabajadores) a nivel central y regional

Indicador de Resultado

Al finalizar 2013 se habrá logrado ejecutar el programa de sensibilización y capacitación con la participación de empleadores, sindicatos, mujeres y hombres trabajadoras y sus organizaciones.

ACTIVIDADES	AÑO				MEDIOS DE VERIFICACIÓN	INVOLUCRADOS
	2009	2010	2011	2012		
1. Elaboración del Programa de capacitación.					Documento del Programa.	<ul style="list-style-type: none"> ● Departamento de Equidad de Género y Desarrollo ● Dirección de Recursos Humanos ● SEM ● INFOTEP
2. Gestión del programa ante las autoridades institucionales y la cooperación internacional.					Acuerdos y convenios	<ul style="list-style-type: none"> ● Departamento de Equidad de Género y Desarrollo ● Dirección de Recursos ● División de Capacitación y Desarrollo ● SEM ● INFOTEP
3. Ejecución del Programa.					Menorías de capacitaciones, informes de ejecución de talleres, listas de participantes, etc	<ul style="list-style-type: none"> ● Departamento de Equidad de Género y Desarrollo ● Dirección de Recursos ● División de Capacitación y Desarrollo ● SEM ● INFOTEP

4.2 Área de Seguridad social y responsabilidad social empresarial

Áreas, acciones estratégicas y actividades

Lineamiento General N° 3

Promover y acompañar la implementación de acciones que contribuyan al cumplimiento de los compromisos del Estado en materia de conciliación del trabajo y la vida familiar, por parte de las personas empleadoras y de autoridades locales y nacionales competentes.

ACTIVIDADES	AÑO					MEDIOS DE VERIFICACIÓN	INVOLUCRADOS
	2009	2010	2011	2012	2013		
<p>Acción Estratégica 3.1 Desarrollo de acciones de incidencia y alianzas interinstitucionales para que las personas empleadoras, autoridades locales y nacionales se comprometan a cumplir compromisos en materia de conciliación del trabajo con la vida familiar.</p>	<p>Indicador de Avance</p> <ul style="list-style-type: none"> Para el año 2010 se habrá desarrollado por lo menos dos acciones de incidencia para el cumplimiento del compromiso en materia de la conciliación del trabajo con la vida familiar, por parte de las personas empleadoras y autoridades locales y nacionales; y se habrá promovido por lo menos una iniciativa legislativa al respecto. <p>Indicador de Resultado</p> <p>Al finalizar el Plan, se habrá realizado al menos cinco acciones prácticas (aprobación de normativa, servicios de estancias infantiles, lactarios establecidos, etc) que favorezcan el cumplimiento de los compromisos en materia de conciliación del trabajo con la vida familiar de las mujeres y hombres trabajadores asumidos por el Estado.</p>						
<p>1. Se debe incidir en las instancias del Estado para ratificar e implementar el Convenio 156 de 1981 de la OIT, sobre Trabajadores con Responsabilidades Familiares.</p>						<ul style="list-style-type: none"> Implementación del Convenio 156 de la OIT. Dirección de Relaciones Internacionales, DGT , OIT, SEM, Depto. de Equidad de Género y Desarrollo, 	
<p>2. Impulsar actividades que promuevan que las empresas realicen programas de Responsabilidad Social Empresarial, las cuales contribuyan no solo a mejorar la calidad de vida del personal que labora en sus empresas, también al desarrollo de las comunidades donde están instaladas.</p>						<ul style="list-style-type: none"> Informes sobre las actividades de responsabilidad social empresarial realizadas. DGT: Representaciones locales de trabajo, inspección, mediación. Dirección de empleo, Dirección General de Higiene y Seguridad., Organización de empleadores y trabajadores. 	
<p>3. Promover iniciativas legislativas para sincronizar la normativa laboral con la conciliación de trabajo y la vida familiar.</p>						<ul style="list-style-type: none"> Propuestas de leyes e Informes sobre las actividades realizadas. Departamento de Equidad de Género y Desarrollo SEM. OIT. 	
<p>4. Seguimiento a los convenios internacionales relacionados con el tema de la conciliación familiar y laborar como es el caso del Consenso de Quito.</p>						<ul style="list-style-type: none"> Propuestas elaboradas e informes de seguimiento. 	

4.2 Área de Seguridad social y responsabilidad social empresarial

Áreas, acciones estratégicas y actividades

Lineamiento General N° 4

Fortalecer los procedimientos de inspección y de asistencia judicial para impedir que los empleadores mantengan conductas que producen las prácticas de discriminación por razones de género, en especial aquellas relacionadas al derecho a la maternidad y lactancia.

		AÑO					MEDIOS DE VERIFICACIÓN		INVOLUCRADOS	
		2009	2010	2011	2012	2013				
Acción Estratégica 4.1 Desarrollo de acciones de fortalecimiento de los procedimientos de inspección a las empresas, utilizando criterios de género.	Indicador de Avance Para el año 2010, al menos el 50% de todo el personal que realiza inspecciones aplicará guías y protocolos, con criterios de género, que mejorarán los procedimientos de inspección a las empresas.						Reportes de inspecciones realizadas.	<ul style="list-style-type: none"> DGT: coordinación Sistema de Inspección, Representantes Locales de Trabajo Departamento Equidad de Género y Desarrollo 		
	Indicador de Resultado Al finalizar el Plan, el 100% del personal que realiza inspecciones aplicará instrumentos que contienen criterios de género en las inspecciones que se les realicen a las empresas y habrá evidencias de mejoras en los procedimientos.						Expedientes de los casos llevados a tribunales y resueltos..	<ul style="list-style-type: none"> DGT: representantes locales Ministerio Público 		
	1. Verificar la aplicación de los protocolos de inspección que contienen criterios de género con que cuenta la Secretaría.						Informes, reuniones con Inspectoría y talleres sobre maternidad y lactancia.	<ul style="list-style-type: none"> Departamento Equidad de Género y Desarrollo DGT: Dirección de coordinación Sistema de Inspección, Representaciones Locales de Trabajo. 		
	2. Dar seguimiento a las actas de infracciones levantadas por la inspección del trabajo, para que se cumpla con lo establecido en la legislación laboral..						Informes y formularios de inspectoría.	<ul style="list-style-type: none"> Departamento Equidad de Género y Desarrollo DGT: Coordinación Sistema de Inspección, Representaciones Locales de Trabajo. 		
	3. Asistencia técnica al personal de la Dirección General de Trabajo para que profundicen la labor de fiscalización y protección del derecho a la maternidad y a la lactancia.						Registros institucionales.	<ul style="list-style-type: none"> Departamento de Equidad de Género y Desarrollo Dirección de información y defensa de los afiliados a la Seguridad Social (DIDA) Superintendencia de Salud y Riesgos Laborales (SISARIL). 		
4. Dar seguimiento a los resultados de las actuaciones del personal de inspectores sobre el tema de género (revisión de actas).										
5. Seguimiento a los indicadores del acceso de las mujeres trabajadoras a la Seguridad Social.										

Acción**Estratégica 4.2**

Contribuir a la implementación de la Ley de Seguridad Social dando asistencia judicial general a las personas trabajadoras y promoviendo mecanismos prácticos para su cumplimiento, especialmente en lo relacionado a la maternidad y la lactancia.

Indicador de Avance

- Para el año 2010 un 40% del total de acciones de asistencias judicial a las personas trabajadoras contribuirá a la eliminación de prácticas discriminatorias por razones de género, especialmente las relacionadas a la maternidad y la lactancia.

Indicador de Resultado

Al finalizar el Plan, las acciones de asistencia judicial vinculadas a la eliminación de prácticas discriminatorias por maternidad y lactancia con resultados en un 80% positivos a favor de las mujeres y se disminuyen las prácticas discriminatorias por razones de género, por parte de las personas empleadoras.

ACTIVIDADES	AÑO					MEDIOS DE VERIFICACIÓN	INVOLUCRADOS
	2009	2010	2011	2012	2013		
1. Promover entre las personas trabajadoras y sus organizaciones la denuncia a las violaciones de sus derechos y el seguimiento hasta la resolución de los casos que interpongan.						Expedientes de casos interpuestos y de casos resueltos favorablemente.	<ul style="list-style-type: none"> ● Dirección General de Trabajo ● Organizaciones Sindicales ● Organizaciones de la sociedad civil : mujeres y mixtas ● Departamento Equidad de Género y Desarrollo.
2. Contribuir a la implementación de mecanismos prácticos que favorezcan el cumplimiento de la ley de Seguridad Social 87-01, tales como: subsidios familiares, estancias infantiles, centros de lactancias.						Informes documentales y fotográficos de los mecanismos establecidos.	<ul style="list-style-type: none"> ● Dirección General de Trabajo ● Asociaciones Empresariales : CONEP ● Consejo Nacional de la Seguridad Social.

4.3 Área de Comunicaciones y relaciones interinstitucionales

Áreas, acciones estratégicas y actividades

Lineamiento General N° 5

Promover y divulgar a través de medios de comunicación social y alternativos, los derechos y obligaciones de las personas trabajadoras a fin de prevenir la discriminación laboral por razones de género.

Acción**Estratégica 5.1**

Implementar estrategia de comunicación y divulgación a través de todos los medios de comunicación disponibles a nivel nacional y en los espacios laborales que contribuyan a disminuir y prevenir la discriminación laboral por razones de género.

Indicador de Avance

- Para el año 2010 se ejecutarán por lo menos una campaña de divulgación, a través de medios de comunicación disponibles, que contribuirá a eliminar la discriminación laboral por razones de género.

Indicador de Resultado

Al finalizar el Plan, se habrá logrado implementar por lo menos el 90% de las actividades de comunicación y divulgación planteadas en la estrategia elaborada.

ACTIVIDADES**MEDIOS DE VERIFICACIÓN****INVOLUCRADOS****AÑO**

2009 2010 2011 2012 2013

1. Elaboración de estrategia de comunicación y divulgación, con especial atención a favorecer el acceso laboral y condiciones que permitan la permanencia de las mujeres en todas las ocupaciones y a una remuneración sin discriminación de género.

Documento de Estrategia.

- Equidad de Género
- Departamento Divulgación y Prevención
- SEM.

2. Gestión de recursos para implementar la estrategia ante las autoridades institucionales, medios de comunicación y cooperación internacional.

Acuerdos y convenios

- Departamento Divulgación
- Departamento de Equidad de Género y Desarrollo
- Agencias de Cooperación Internacional.

3. Implementación de la estrategia de comunicaciones y divulgación.

Materiales de divulgación: cuñas radiales, afiches, volantes, Informes de ejecución.

- Departamento Divulgación y Prevención
- SEM
- Departamento de Equidad de Género y Desarrollo.

4. Transversalizar el enfoque de género en los cursos y entrenamientos que realiza el INFOTEP a los diferentes grupos que se benefician de la capacitación.

Lista de participantes, firma de acuerdo y convenios.

- INFOTEP,
- DGT: representaciones locales de SET.
- Depto. de Género.

Acción Estratégica 5.1 Continuación		AÑO					MEDIOS DE VERIFICACIÓN	INVOLUCRADOS
		2009	2010	2011	2012	2013		
5. Realizar simposio, foros, seminarios y debates interinstitucionales para unificar la implementación de políticas de Estado en materia de género y posicionar la importancia del tema para el desarrollo nacional.						Lista de participantes, firma de acuerdo y convenios.	<ul style="list-style-type: none"> Universidades, colegios y escuelas, ONG, Colegios de periodistas, gremios de empleadores COPARDON, CONEP, Secretaría de Salud Pública, Relaciones públicas de la SET, DGT. 	
	6. Encuentro con la administración del trabajo y el poder judicial para la inclusión de la perspectiva de género en la fundamentación.					Lista de participantes, firma de acuerdo y convenios.	<ul style="list-style-type: none"> Poder Judicial, Suprema corte de Justicia, Departamento Equidad de Género y Desarrollo y Direcciones Generales de la SET. 	
	7. Articulación con la Secretaría de Estado de la Mujer para la elaboración y diseño de la campaña de divulgación sobre la eliminación de la discriminación laboral por razones de género.					Informe de actividades.	<ul style="list-style-type: none"> Departamento de Equidad de Género y Desarrollo SEM. 	

4.3 Área de Comunicaciones y relaciones interinstitucionales

Áreas, acciones estratégicas y actividades

Lineamiento General N° 6

Coordinar esfuerzos con otras instituciones involucradas en el ámbito del trabajo de la SET para asegurar el cumplimiento y respeto a los derechos laborales de la población trabajadora utilizando criterios de género.

ACTIVIDADES	AÑO					MEDIOS DE VERIFICACIÓN	INVOLUCRADOS
	2009	2010	2011	2012	2013		
<p>Acción Estratégica 6.1 Articular esfuerzos mediante alianzas y convenios de trabajo con otras instituciones gubernamentales, empresariales y ONG que favorezcan el acceso y la permanencia de las mujeres en el mercado laboral.</p>	<p>Indicador de Avance</p> <ul style="list-style-type: none"> Al año 2010 el Depto. De Equidad de Género habrá articulado plenamente su POA con los lineamientos de tema tres del Plan Nacional de Equidad de Género II 2007-2017. Al finalizar en año 2010 existen convenios con al menos dos instituciones, en el marco de los cuales se están ejecutando acciones que benefician a las mujeres Trabajadoras. <p>Indicador de Resultado Al finalizar el año 2013, la SET contará con una instancia fortalecida y reconocida como un mecanismo institucional que participa activamente en la promoción y defensa de los derechos de la mujer trabajadora..</p>						
1. Establecer acciones afirmativas hacia las mujeres trabajadoras, considerando lo establecido en el Tema Nacional No. 3 del Segundo Plan Nacional de Equidad de Género 2007-2017.						<p>Informes de actividades realizadas en el marco del PLANEG II.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Departamento Equidad de Género y Desarrollo ● SEM ● Sindicatos de trabajadores. ● Asociaciones de Empleadores. 	
2. Implementar planes de incidencia con instancias de defensa de los derechos laborales de las mujeres, a partir del análisis de género de los informes y registro de datos estadísticos de la SET.						<p>Memorias de reuniones de trabajo. Acuerdos de coordinación y trabajo conjunto. Informe de acciones de incidencia.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Departamento de Equidad de Género y Desarrollo ● SEM ● Organizaciones Sindicales: FUTRAZONA, FEDOTRAZONA, CNIUS, CNTD, CASC. 	
3. Promover la firma de convenio con la Universidad Autónoma de Santo Domingo para la creación de carreras no tradicionales y el acceso de la mujeres a las mismas.						<p>Firma de convenio.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Departamento de Equidad de Género y Desarrollo ● Instituto de genero de la UASD ● SEM. 	
4. Seguimiento a los indicadores de mujeres egresada en carreras tradicionales y no tradicionales del INFOTEP y su inserción en el mundo laboral.						<p>Publicaciones del INFOTEP.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Departamento de Equidad de Género y Desarrollo ● INFOTEP. 	

Anexo

Participantes en el diseño del PEG-SET

No.	Nombre y Apellidos	Cargo	Dependencia /Institución
1	Valentín Herrera	Sub-Director de Trabajo	Dirección General de Trabajo
2	Federico Gomera	Director Sistema de Inspección	Dirección de coordinación Sistema de Inspección
3	Gloria Hernández	Directora del Comité de Salarios	Comité Nacional de Salarios
4	Aracelis Paulino	Representante Local de Trabajo, Santo Domingo.	Representaciones locales de trabajo
5	Leonor Martínez	Representante Local de Trabajo, San Cristóbal	Representaciones locales de trabajo
6	Solania Ramírez	Representante Local de Trabajo, La Romana	Representaciones locales de trabajo
7	Julia Méndez	Encargada, Departamento de Equidad de Género	Departamento de Equidad de Género
8	Kendra Villilo	Secretaria Oficina de Género	Departamento de Equidad de Género
9	Enemencio Matos	Representante Local de Trabajo, Barahona.	Representaciones locales de trabajo
10	Jacinto Lachapelle	Representante Local de Trabajo, Higüey	Representaciones locales de trabajo
11	María de la Cruz	Representante Local de Trabajo, San Pedro.	Representaciones locales de trabajo
12	Georgina Estévez	Representante Local de Trabajo, Beni	Representaciones locales de trabajo
13	Bienvenido Lora	Director de Recursos Humanos	Dirección de Recursos Humanos
14	Belkis Vásquez	Encargada del Registro de Información de Recursos Humanos	División de Registro y Control de Información
15	Luz Mery Ruiz	Directora de Empleo	Dirección General de Empleo
16	Gloria Inés	Sub-directora Higiene y Seguridad	Dirección General de Higiene y Seguridad Industrial
17	Mariano Oviedo	Director de Asistencia Judicial	Departamento de Asistencia Judicial

No.	Nombre y Apellidos	Cargo	Dependencia /Institución
18	Carmen Cabrera	Directora de Planificación y Desarrollo	Dirección de Planificación y Desarrollo
19	Adriana Ramírez	Encargada de Desarrollo organizacional	Dirección General de Trabajo
20	Milagros Dottin	Coordinación de Planificación y Desarrollo	Dirección de Planificación y Desarrollo
21	Luis Francisco Regalado	Director de Mediación	Dirección de Mediación y Arbitraje
22	Kenia Burgos	Analista de Recursos Humanos	Dirección de Recursos Humanos
23	Manuel Robles	Asesor Principal del Secretario de Trabajo	Secretaría de Estado de Trabajo
24	Susana Maldonado	Encargado del Departamento de Derecho económico social y cultura	SEM
25	Rosa Maritza Hernández	Sub-secretaria de Estado de Trabajo	Secretaría de Estado de Trabajo
26	Mayra Tavares	Encargada del Departamento de Políticas y Proyectos	SEM
27	Elba Franco	Directora Educación	SEM
28	Carmen Pérez	Directora de Políticas Públicas.	SEM
29	Irma Osad	Directora Operaciones	SEM
30	Ana Cristina Pérez	Políticas Pública	SEM
31	Ularía Feliz	Encargada de Monitoreo	SEM
32	Ramona García	Subsecretaria de Estado de la Mujer	SEM

