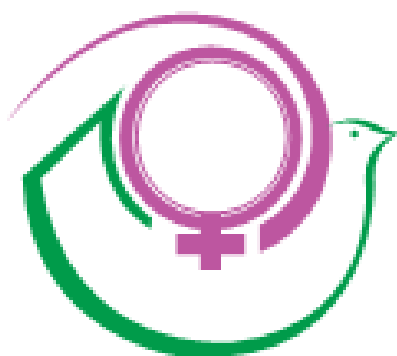


Plan Estratégico

2010 – 2014



MINISTERIO DE LA MUJER

Elaborado Por:



Julio 2010



Ministerio de la Mujer

Avenida México esquina 30 de Marzo
Teléfono: 809-685-3755
Fax: 809-689-4597
mujer.gob.com

Lic. Alejandrina Germán, Ministra de la Mujer

Dirección de Planificación y Desarrollo

Equipo Consultor

VCR Consultores de Negocios
www.vcr.com.do

Agradecimientos:

La formulación de este Plan Estratégico Institucional del Ministerio de la Mujer ha sido realizada gracias al acompañamiento y apoyo solidario de la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID).

INDICE

Resumen Ejecutivo	4
1. Objetivo	9
2. Antecedentes Ministerio de la Mujer	9
3. Metodología	11
4. Análisis Situación Actual	11
5. Definición Estratégica	12
6. Proyectos Estratégicos	15
7. Anexos	44



Resumen Ejecutivo

El Ministerio de la Mujer, institución rectora de políticas públicas para lograr la equidad de género y el pleno ejercicio de la ciudadanía de las mujeres, creada en año 1999 por la Ley 86-99, ha venido desarrollando normas y coordinando la ejecución de políticas, planes y programas a nivel sectorial, interministerial y con la sociedad civil que han merecido el reconocimiento de la población y de otras instituciones del Estado Dominicano.

La desigualdad entre mujeres y hombres es el resultado de diferentes procesos sociales y culturales arrastrados históricamente por las sociedades, que en las últimas décadas se ha enfrentado desde el accionar de diferentes instituciones que han trabajado arduamente para transformar esa realidad y lograr una igualdad plena entre los géneros. Estos esfuerzos, desde que este Ministerio era una Dirección General, han venido siendo liderados por esta institución. Este documento, que presentamos a su consideración resume el accionar que esta institución tiene previsto desarrollar en los próximos cinco años.

El anterior Plan Estratégico elaborado por la institución abarcaba el período 2002 – 2007, habiendo expirado su vigencia. Con el apoyo de la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID), el Ministerio de la Mujer, a través de su Dirección de Planificación y Desarrollo contrató los servicios de la empresa dominicana de consultoría VCR Consultores de Negocios para asistirles en la formulación del Plan Estratégico Institucional 2010 – 2014.

El desarrollo de este Plan Estratégico busca que el Ministerio de la Mujer se convierta en un ministerio líder en el desarrollo y promoción de políticas públicas con perspectiva de género, caracterizado por su gran capacidad innovadora y pluralidad, al mismo tiempo de ser reconocida por su capacidad de influir en la transformación de la sociedad para que mujeres y hombres disfruten de igualdad de derechos y oportunidades.



La elaboración de este plan estratégico estuvo precedida de un profundo análisis interno del ministerio, que permitió identificar las áreas de fortaleza de la institución, una serie de oportunidades de mejoría, las amenazas a las que tendrá que enfrentarse en su horizonte estratégico y las oportunidades que esta podrá aprovechar en los próximos años. Todos estos aspectos fueron considerados en la elaboración de este plan.

La metodología de trabajo que se utilizó en la formulación de este Plan Estratégico se basó en el desarrollo a cuatro niveles, en el primero de estos, se revisaron y reformularon la Visión, la Misión y los Valores de la institución. En un segundo nivel, se definieron los objetivos estratégicos que el Ministerio de la Mujer busca alcanzar en el horizonte estratégico del plan. En la tercera etapa, se identificaron las estrategias sobre las cuales se basarán las acciones de este plan para alcanzar sus objetivos. En el cuarto y último nivel, se definieron los proyectos estratégicos que se estarán ejecutando durante la vigencia de esta planificación estratégica.

El Plan Estratégico 2010 – 2014 del Ministerio de la Mujer que aquí presentamos fue elaborado con el apoyo de un equipo multifuncional conformado por todo el personal directivo de la institución, quienes aportaron sus ideas, experiencias y conocimientos a la redacción de este plan.

Un aspecto relevante seguido en el desarrollo de este plan fue el consenso realizado con otras instituciones del estado y con otras herramientas de planificación, lo que ha permitido que este Plan Estratégico Institucional esté totalmente vinculado al Plan Plurianual formulado por la institución. También, se ha dado cumplimiento a lo establecido por la Ley de Planificación e Inversión Pública, en lo referente a que el Plan Estratégico de el Ministerio de la Mujer ha sido elaborado siguiendo los lineamientos de la Estrategia Nacional de Desarrollo que está coordinando el Ministerio de Economía, Planificación y Desarrollo (MEPYD).

El plan está basado en el logro de nueve objetivos estratégicos, para lo cual fueron formulados unos veintiocho proyectos estratégicos, cada uno de ellos debidamente documentado y dimensionado en términos de objetivos específicos, actividades a



desarrollar, tiempo de implementación y los recursos necesarios para su implementación.

Los objetivos estratégicos que procura alcanzar este plan son:

1. Lograr la incorporación de una cultura de igualdad y equidad entre mujeres y hombres en la Sociedad Dominicana.
2. Garantizar la transversalización de género en las políticas, planes y programas sectoriales.
3. Crear las condiciones para lograr el pleno ejercicio de los derechos de las mujeres.
4. Fomentar la participación y el liderazgo de la mujer en los espacios sociales y políticos.
5. Crear las condiciones que garanticen el acceso de la mujer a bienes y servicios de calidad en igualdad de condiciones; con especial atención en las esferas de la salud, salud sexual y reproductiva, la educación, vivienda, servicios públicos básicos y conservación del medioambiente.
6. Fomentar una cultura de paz en el marco de un enfoque de derechos.
7. Crear las condiciones que garanticen el aprovechamiento por parte de las mujeres de los beneficios de las Tecnología de Información y Comunicación (TIC).
8. Consolidar el rol rector de la institución en el desarrollo de políticas públicas de género.
9. Alcanzar el fortalecimiento institucional.

La implementación de este Plan Estratégico Institucional del Ministerio de la Mujer garantizará a la institución el logro de sus objetivos y el cumplimiento de las metas de país de las que es responsable.



Plan Estratégico

Ministerio de la Mujer 2010 - 2014

La elaboración de un Plan Estratégico Institucional conlleva el desarrollo de una serie de actividades que le permiten a la organización definir claramente en dónde se encuentra en la actualidad, hacia donde desea y le conviene moverse en el futuro y cuáles son los pasos o acciones que deberá ejecutar para lograr esa meta.

El Estado Dominicano, por medio al Ministerio de Economía, Planificación y Desarrollo (MEPYD), en cumplimiento a la Ley de Planificación e Inversión Pública, ha venido promoviendo la formulación de una Estrategia Nacional de Desarrollo (END), que busca, entre otras cosas, convertirse en un instrumento guía para la planificación de las instituciones públicas y de referencia para el sector privado. Al mismo tiempo, la Ley No. 498-06 define al Plan Nacional Plurianual del Sector Público (PNPSP) como uno de los instrumentos de planificación a ser utilizados por las instituciones que componen el Estado Dominicano. Ambos instrumentos de planificación se complementan, ya que la Estrategia Nacional de Desarrollo es un esfuerzo de planificación a largo plazo que abarca un horizonte de veinte años, mientras que el Plan Nacional Plurianual del Sector Público es una herramienta de planificación de mediano plazo que abarca un período de cuatro años.

En la formulación del Plan Estratégico del Ministerio de la Mujer, se ha tomado en consideración la propuesta de la Estrategia Nacional de Desarrollo y los lineamientos del Plan Nacional Plurianual del Sector Público para la estructuración y alineación del mismo.

Este documento presenta un resumen de los principales componentes elaborados dentro del proceso de Planificación Estratégica Institucional 2010 – 2014 para el Ministerio de la Mujer desarrollado por esta institución con la asesoría de VCR Consultores de Negocios.



1. Objetivo

Para la ejecución de este proyecto de Planificación Estratégica Institucional, el Ministerio de la Mujer estableció el siguiente objetivo:

Dotar al Ministerio de la Mujer de un Plan Estratégico que defina su dirección estratégica para los próximos años y las acciones a ejecutar para alcanzar las mismas.

2. Antecedentes Ministerio de la Mujer

El Ministerio de la Mujer surge en el año 1999, según la Ley 86-99, como organismo responsable de establecer las normas y coordinar la ejecución de políticas, planes y programas a nivel sectorial, interministerial y con la sociedad civil, con la finalidad de lograr la equidad de género y el pleno ejercicio de la ciudadanía de las mujeres.

Según citan sus Memorias, el Ministerio de la Mujer, ha estado desarrollando, desde sus inicios, una serie de acciones, entre las que podemos citar:

- Formulación de políticas públicas para la Equidad de Género, siendo la publicación de varias versiones del Plan Nacional de Equidad de Género uno de sus principales logros en esta área.
- Desarrollo de diversas iniciativas educativas para la transformación hacia una cultura de igualdad, equidad y paz. La institución ha capacitado a miles de personas en diversos temas vinculados a los objetivos de la institución.
- Implementación de acciones para lograr participación y representación política de las mujeres.
- Diseño y ejecución de planes y acciones para prevenir y reducir la violencia intrafamiliar y contra la mujer. Según pudimos contactar en sus memorias y en las entrevistas a profundidad que realizáramos, esta es una de las acciones más reconocidas a lo interno y a lo externo de la institución.
- Desarrollo acciones para incrementar los derechos sociales y económicos de las mujeres.
- Reinserción de mujeres privadas de su libertad.



- Desarrollo de acciones locales por medio a las Oficinas Provinciales y Municipales de la Mujer.
- Seguimiento a los compromisos del Estado Dominicano en el ámbito internacional en materia de Género.
- Formalización y ejecución de acuerdos interinstitucionales con otros organismos del estado, la sociedad civil y organizaciones locales e internacionales.
- Apoyo en la prevención de Trata y Tráfico de Personas.
- Inclusión del Género en la Políticas Públicas.
- Promoción de los Derechos de Salud de la Mujer.
- Promoción de estadísticas con perspectiva de género.

Desde su creación, el Ministerio de la Mujer ha venido desarrollando una serie de actividades en todo el país. Hasta el momento del inicio de este proyecto, sus ejecutorias se basan en una serie de planes que siguen las directrices del gobierno central y de las estrategias propias de la institución. Sin embargo, el último Plan Estratégico formulado por la institución no está actualizado.

En el año 2007, el Ministerio de la Mujer culminó el diseño del Plan Nacional de Equidad de Género (PLANEG II), instrumento de planificación con una vigencia que abarca los años 2007 hasta el 2017, enfocado al logro de resultados que contribuyan a la solución de los principales problemas que confrontan las mujeres por razones de desigualdad e inequidad de género. Ante la carencia de un Plan Estratégico vigente, el PLANEG II ha venido a jugar un papel de guía en los procesos de planificación a corto plazo (Planes Operativos) de la institución.

Dentro de la formulación del PLANEG II se identificaron siete grandes temas nacionales, considerados como prioritarios, que serían las vías para el abordaje de los principales problemas que enfrentaban las mujeres en la sociedad dominicana. Estos temas nacionales fueron:

- Promover una cultura de igualdad y equidad de género.
- Garantizar todos los derechos de las mujeres y el pleno ejercicio de su ciudadanía.



- Fortalecer el empoderamiento económico e impulsar la superación de la pobreza de las mujeres.
- Promover el liderazgo, la participación y representación política y social de las mujeres a favor de la igualdad de género.
- Favorecer el acceso y control de las mujeres a bienes y servicios de calidad.
- Erradicar cualquier forma de violencia contra las mujeres en todo su ciclo de vida.
- Promover la plena participación de las mujeres en la sociedad de la información y el conocimiento.

3. Metodología

Para la ejecución del proyecto de Planificación Estratégica, VCR Consultores de Negocios, con la previa aprobación de la institución, aplicó una metodología de trabajo que se basó en una serie de actividades que se detallan en el Anexo II.

4. Análisis Situación Actual

Como primer paso del proceso de Planificación Estratégica, se desarrolló un Análisis de Situación de la institución, que planteó como su principal conclusión la necesidad de desarrollar un Plan Estratégico que orientara los objetivos estratégicos previstos en el PLANEG II, con estricto apego a la visión institucional y que permita determinar el camino a seguir por esta en los próximos años para alcanzar las metas organizacionales que se establezcan.

En el Anexo III de este Plan se detallan los resultados de ese análisis.

5. Definición Estratégica

La Estrategia es la dirección y el alcance de una organización a largo plazo que permite lograr una ventaja en un entorno cambiante mediante la configuración de sus recursos y competencias, con el fin de satisfacer las expectativas de los grupos de interés. (Johnson, Scholes y Whittington, 2006).

Para la ejecución de esta etapa central del proyecto se desarrollaron una serie de acciones, las cuales se detallan en el Anexo IV.

Fruto de este proceso de Planificación Estratégica Institucional se definieron nuevos enunciados de Visión, Misión y Valores:

Visión

Ser un ministerio líder, innovador y plural, reconocido por su capacidad de influir en la transformación de la sociedad para que mujeres y hombres disfruten de igualdad de derechos y oportunidades.

Misión

Definir y liderar la ejecución de políticas públicas, planes y programas que contribuyan a la igualdad y la equidad de género y al pleno ejercicio de la ciudadanía de las mujeres.

Valores

- **Compromiso**, con un trabajo sostenido para lograr la igualdad y equidad entre mujeres y hombres.
- **Igualdad**, ofrecemos un trato igualitario a mujeres y hombres, reconociendo que tienen los mismos derechos y merecen las mismas oportunidades.
- **Equidad**, promovemos el acceso de mujeres y hombres con igualdad y justicia a los bienes y servicios de la sociedad.



- **Solidaridad**, respaldamos con fidelidad y compromiso a todas las personas, con especial atención, apoyo y defensa a las mujeres afectadas por la discriminación y la violencia.
- **Integridad**, asumimos plenamente nuestra misión institucional, actuando con transparencia, respeto, lealtad, justicia y confiabilidad.
- **Respeto a la diversidad**, actuamos de manera abierta, aceptando las diferencias por cualquier razón o condición, contribuyendo a la construcción de una cultura inclusiva y de paz.
- **Responsabilidad**, trabajamos para cumplir a plenitud nuestras funciones, garantizando calidad, eficacia y eficiencia en nuestros servicios.

Objetivos Estratégicos

Se establecieron los siguientes objetivos que deberán alcanzarse con la ejecución de éste Plan Estratégico Institucional:

- 1. Lograr la incorporación de una cultura de igualdad y equidad entre mujeres y hombres en la Sociedad Dominicana.*
- 2. Garantizar la transversalización de género en las políticas, planes y programas sectoriales.*
- 3. Crear las condiciones para lograr el pleno ejercicio de los derechos de las mujeres.*
- 4. Fomentar la participación y el liderazgo de la mujer en los espacios sociales y políticos.*
- 5. Crear las condiciones que garanticen el acceso de la mujer a bienes y servicios de calidad en igualdad de condiciones; con especial atención en las esferas de la salud, salud sexual y reproductiva, la educación, vivienda, servicios públicos básicos y conservación del medioambiente.*
- 6. Fomentar una cultura de paz en el marco de un enfoque de derechos.*



7. *Crear las condiciones que garanticen el aprovechamiento por parte de las mujeres de los beneficios de las Tecnología de Información y Comunicación (TIC).*
8. *Consolidar el rol rector de la institución en el desarrollo de políticas públicas de género.*
9. *Alcanzar el fortalecimiento institucional.*

Estrategias

Como eje base para el despliegue de este plan estratégico institucional, se definieron seis estrategias, en las cuales se basará el desarrollo de los proyectos estratégicos a ser implementados durante el horizonte del plan.

1. Cultura de Igualdad y Equidad de Género
2. Participación y Liderazgo de la Mujer
3. Desarrollo de la Mujer
4. No Violencia Contra la Mujer
5. Fortalecimiento Institucional
6. Comunicación e Imagen Institucional



6. Proyectos Estratégicos

Los proyectos estratégicos conforman la base programática en la que se fundamenta la ejecución de este plan estratégico. Toda organización debe de complementar la formulación de su plan estratégico institucional con una buena estructura de proyectos que permita alcanzar sus objetivos estratégicos con la profundidad debida, en el tiempo previsto dentro su horizonte estratégico de planificación.

La formulación de estos proyectos se realizó siguiendo los pasos detallados en el Anexo V.

Relación de Proyectos Estratégicos

Los proyectos estratégicos fueron formulados tomando como base el objetivo estratégico al que apoya. La relación de proyectos estratégicos está compuesta por:

Objetivo Estratégico 1: Lograr la incorporación de una cultura de igualdad y equidad entre mujeres y hombres en la Sociedad Dominicana:

Para el logro de este objetivo, se han formulado los siguientes proyectos estratégicos:

1.1 Campaña permanente para promover la construcción de una cultura de igualdad y equidad de género.

Este proyecto se basa en el desarrollo de una serie acciones de comunicación que buscan resaltar e incidir en la igualdad y equidad de género en la población, en los grupos de incidencia, en los medios de comunicación y en políticos.

La ejecución de esta iniciativa estratégica se soportará en acciones directas de sensibilización a lideresas y líderes de opinión. Así como en lograr que empresas privadas, instituciones y organizaciones sin fines de lucro adopten el tema en sus campañas.

Otras acciones que se ejecutarán en este proyecto consisten en la sensibilización de las agencias publicitarias y los medios de comunicación para que incorporen una cultura de igualdad y equidad de género en el desarrollo de campañas de comunicación.

1.2 Implementación del sistema de indicadores de género.

El desarrollo de este proyecto tiene como objetivo dotar al Ministerio de la Mujer de un sistema de indicadores para el seguimiento y monitoreo del Plan Nacional de Igualdad y Equidad de Género 2007-2017.

Su proceso de implementación estará basado en la identificación de los indicadores con los que se estará midiendo el nivel de avance de cada uno de los proyectos incluidos en el PLANEG II, con lo que se establecerá un sistema de medición para todos los proyectos y luego se incorporará este sistema de medición en un software que automatizará todo el procesos de seguimiento a los avances de implementación de esta iniciativa.

1.3 Proyección de los aportes de la mujer dominicana en el ámbito nacional e internacional.

Con la finalidad de destacar los trabajos, las acciones de impacto social, económico y político que realizan las mujeres en la sociedad, se estarán realizando y promoviendo investigaciones y producción de obras y materiales que proyecten las acciones que históricamente han realizado las mujeres dominicanas, destacando los diferentes roles que han desempeñado.

Para alcanzar este objetivo se establecerá un sistema de incentivo a la investigación sobre el tema, así como un esquema periódico de producción de contenido. Todo esto estará acompañado de un sistema que permitirá identificar las acciones destacadas de la mujer en los diferentes niveles de la sociedad.

Estas acciones se complementarán con una campaña de comunicación sobre los aportes de la mujer a la sociedad.

1.4 Consolidación y posicionamiento de los derechos de la mujer.

Consiste en la promoción del diseño y aplicación de políticas públicas para la eliminación de la brecha de género en lo laboral, económico, salud, educación, participación política y demás ámbitos de la vida nacional.



Este proyecto tiene como objetivo la eliminación de las brechas de género existentes en lo laboral, económico, salud, educación y participación política.

Para lograr su objetivo, la ejecución de este proyecto estará compuesta por actividades que incluyen la identificación y promoción de políticas a ser implementadas, el desarrollo de acciones para lograr su aprobación, la implementación de estas y el posterior seguimiento al cumplimiento de las mismas.

1.5 Inserción sistemas de medidas del trabajo no remunerado de mujeres y hombres en los indicadores y las Cuentas Nacionales.

Este proyecto consiste en la realización de la primera encuesta nacional del uso del tiempo para implementar en el sistema estadístico, en especial en las Cuentas Nacionales, mediciones sobre el trabajo no remunerado de mujeres y hombres.

Las principales actividades a ser desarrolladas en la implementación de este proyecto consisten en definir esquema de la encuesta de uso del tiempo, levantamiento de la encuesta, creación de los mecanismos para dar continuidad al levantamiento de información y la implementación del sistema de medida en las Cuentas Nacionales.

Objetivo Estratégico 2: Garantizar la transversalización de género en las políticas, planes y programas sectoriales:

El logro de este objetivo estará fundamentando en el desarrollo de los siguientes proyectos estratégicos:

2.1 Propuesta de reformas legales y promoción de la eliminación de los instrumentos legislativos que generan discriminación de género.

Consiste en la identificación y modificación de leyes, políticas y reglamentos que generen discriminación entre los sexos con la finalidad de crear las condiciones para alcanzar la equidad de género en nuestro marco legal.

Su implementación se basará en primero hacer un esfuerzo de identificación de las leyes e instrumentos legislativos que generan discriminación de género, luego se harán las



propuestas de modificación. Después, se desarrollará un seguimiento para lograr la aprobación de estas modificaciones y su posterior implementación.

2.2 Plan de articulación, coordinación y entendimiento con el MEPYD, para la inclusión del enfoque de igualdad y equidad de género en el Sistema de Planificación Nacional.

Este proyecto consiste en el desarrollo de herramientas de implementación y acciones de sensibilización y seguimiento para el cumplimiento de la inclusión del enfoque de igualdad y equidad de género en el Sistema de Planificación Nacional.

Para lograr los objetivos de este proyecto, el mismo desarrollará las siguientes acciones: primero, se definirá una estrategia de sensibilización, luego se elaborará un plan de trabajo en conjunto con el MEPYD. Luego de su implementación se desarrollarán acciones de seguimiento para asegurar la correcta implementación del mismo en todo el Sistema de Planificación Nacional.

2.3 Fortalecimiento de mecanismos de coordinación y articulación institucional.

Desarrollo de programas para el fortalecimiento de redes de articulación y del Consejo Consultivo, Consejo Sectorial, CIPROM, CONAPLUVI, entre otros, con el objetivo de aumentar la incidencia del ministerio en la implementación y ejecución de políticas públicas de género.

Para su implementación, la institución desarrollará un plan de trabajo para cada grupo al que pertenece, donde identificará los objetivos que alcanzará en cada uno de estos, luego se implementará un sistema de seguimiento a la implementación de estas acciones.

2.4 Promoción del desarrollo de las Oficinas de Equidad, Género y Desarrollo (OEGD).

Con la finalidad de aumentar la cobertura e incidencia del ministerio en las demás instituciones del Estado, se implementarán acciones para asegurar el 100% de cobertura de las OEGD's y que las mismas cumplan a cabalidad las funciones que les corresponden.



Este proyecto se basará en dos grandes acciones que son la implementación de nuevas Oficinas de Equidad, Género y Desarrollo (OEGD) y el fortalecimiento de las existentes.

2.5 Fortalecimiento y desarrollo de las Oficinas Provinciales de la Mujer (OPM).

Este proyecto consiste en la implementación de un plan de trabajo para asegurar la total cobertura geográfica de las OPM y su funcionamiento en todas sus áreas de incidencia.

El objetivo de esta iniciativa estratégica es asegurar la incidencia de las OPM en la implementación de políticas de género en las provincias.

2.6 Fortalecimiento y potencialización de los acuerdos y relaciones con la sociedad civil.

Consiste en el desarrollo de acciones para hacer un mayor y efectivo uso de los acuerdos con la sociedad civil e identificar nuevas oportunidades de alianzas para asegurar el logro de los objetivos del ministerio.

Este proyecto tiene como objetivo aumentar y potenciar las acciones y la incidencia de la institución en la sociedad civil. Para alcanzarlo, se definirá un plan de acción por cada organización con la que tiene acuerdo. Adicionalmente, se establecerán nuevos acuerdos con organizaciones de la sociedad civil.

Objetivo Estratégico 3: Crear las condiciones para lograr el pleno ejercicio de los derechos de las mujeres:

El logro de este objetivo estratégico se fundamentará en el despliegue de los siguientes dos proyectos:

3.1 Promoción de la participación igualitaria de la mujer en los espacios de toma de decisiones públicas y privadas.

Consiste en el desarrollo de acciones que garanticen la participación en igualdad de condiciones de la mujer en los espacios públicos, políticos y privados.



Para su desarrollo, este proyecto se basará en tres grandes actividades que son:

- Definición e implementación de políticas públicas de paridad.
- Modificación de mecanismos, leyes o reglamentos que limitan la participación igualitaria de la mujer.
- Desarrollo de campañas de promoción e incentivo a la mujer para que esta participe y haga ejercer sus derechos.

3.2 Formación de lideresas en perspectiva de género.

Este proyecto consiste en la formación y desarrollo de mujeres con potencial, mujeres en ejercicio de funciones de liderazgo y lideresas en ejercicio.

Para su ejecución se estará desarrollando la Escuela Política, al mismo tiempo que se implementará un plan de identificación y formación de mujeres con perfil de liderazgo. Así como un plan de formación de mujeres en posiciones de liderazgo.

Objetivo Estratégico 4: Fomentar la participación y el liderazgo de la mujer en los espacios sociales y políticos:

El logro de este objetivo estratégico estará basado en la ejecución del siguiente proyecto:

4.1 Formulación y promoción de políticas de Estado que favorezcan la responsabilidad compartida equitativamente entre mujeres y hombres en el ámbito familiar.

Consiste en la promoción de políticas públicas que creen las condiciones para que mujeres y hombres puedan ejercer, en el ámbito doméstico, sus responsabilidades en igualdad de condiciones.

Para alcanzar el éxito de este proyecto se estará un plan para desarrollar, gestionar aprobación e implementar políticas públicas de responsabilidad compartida. Luego, se desarrollarán acciones para promover la implementación de estas políticas.

Objetivo Estratégico 5: Crear las condiciones que garanticen el acceso de la mujer a bienes y servicios de calidad en igualdad de condiciones; con especial atención en



las esferas de la salud, salud sexual y reproductiva, la educación, vivienda, servicios públicos básicos y conservación del medioambiente:

Los siguientes proyectos conforman las acciones estratégicas que estará desarrollando la institución para lograr este objetivo:

5.1 Promoción de la adopción de una política nacional de salud sexual y reproductiva de calidad.

Con la finalidad de facilitar el acceso de la mujer a servicios de salud de calidad, con este proyecto se fortalecerán los mecanismos existentes, se fomentará la creación de políticas y se asegurará la correcta aplicación de la normativa existente.

Para la ejecución de este proyecto, el Ministerio de la Mujer desarrollará un plan de fortalecimiento de los mecanismos actuales, al mismo tiempo que desarrollará, gestionará la aprobación e implementará políticas públicas para facilitar el acceso de la mujer a servicios de salud de calidad.

Otras acciones que complementan este proyecto son la implementación de un Centro de Capacitación en Salud Sexual y Reproductiva y la ejecución de un plan de seguimiento al cumplimiento de las normativas existentes.

5.2 Elaboración de propuestas de políticas públicas sobre acceso de la mujer a educación de calidad.

Consiste en la promoción del diseño y aplicación de políticas públicas sobre acceso de la mujer a servicios de educación de calidad.

La ejecución de este proyecto contempla la identificación y propuesta de políticas a ser implementadas, un plan de acción para lograr su aprobación e implementación, así como un seguimiento directo al cumplimiento de la aplicación de las mismas luego que sean aprobadas.

5.3 Elaboración de propuestas de políticas públicas sobre acceso de la mujer a servicios de vivienda, servicios públicos básicos y conservación del medio ambiente.



Con la finalidad de garantizar a las mujeres el acceso a servicios de vivienda, servicios públicos básicos y la conservación del medio ambiente, este proyecto promoverá el diseño y la aplicación de políticas públicas que creen las condiciones necesarias a favor de las mujeres.

Su plan de acción se basa en la identificación y propuesta de políticas a ser implementadas, un plan que garantice la aprobación en el congreso de las mismas y un plan de seguimiento para la correcta implementación y cumplimiento de estas políticas.

5.4 Elaboración propuestas educativas para la igualdad y equidad de género en la sociedad.

Este proyecto consiste en el diseño, desarrollo y seguimiento a procesos educativos que se conviertan en efectos multiplicadores para la creación de una cultura basada en la equidad e igualdad de género.

Para asegurar su objetivo, la implementación de este proyecto contemplará la incidencia en la reforma de los planes de estudio a nivel de educación básica y universitaria para la incorporación de la perspectiva de género, la producción de materiales educativos con perspectiva de género y una serie de acciones de capacitación en género.

Objetivo Estratégico 6: Fomentar una cultura de paz en el marco de un enfoque de derechos:

El logro de este objetivo estratégico se alcanzará con la ejecución de los siguientes proyectos:

6.1 Promoción de la ampliación de cobertura, acceso y calidad de Centros de Atención Integral a mujeres en situación de violencia.

Consiste en el desarrollo de acciones que garanticen la calidad y la cobertura de los servicios ofrecidos por los Centros de Atención Integral a las mujeres víctimas de violencia.



La primera acción que ejecutará este proyecto consiste en un plan de fortalecimiento de la calidad del servicio que actualmente ofrecen los centros de atención. Adicionalmente, se desarrollarán nuevos servicios para las víctimas de violencia.

Este proyecto se complementa con el aumento en la capacidad de cobertura de los Centros de Atención Integral en términos geográficos.

6.2 Promoción de la ampliación de la cobertura y calidad de servicio de las Casas de Acogida.

Con la finalidad de asegurar a las víctimas de violencia un espacio con una cobertura adecuada, este proyecto promoverá la ampliación de la cobertura y calidad de servicio de las Casas de Acogida.

Dentro de la ejecución de este proyecto se hará un diagnóstico sobre realidad de la violencia basada en género y la violencia intrafamiliar. Se estará dando apertura a nuevas Casas de Acogida.

Este proyecto se complementa con la implementación de un plan de calidad de servicio de las Casas de Acogida y un plan de seguimiento al funcionamiento de las mismas.

6.3 Promoción del fortalecimiento, creación y ampliación de los sistemas de detección de violencia contra la mujer.

Con el objetivo de disponer de estadísticas actualizadas sobre violencia, este proyecto desarrollará e implementará mecanismos de detección de acciones de violencia contra la mujer.

Para lograr este objetivo, se desarrollará e implementará un sistema de detección y reportes de casos de violencia contra la mujer.

6.4 Campañas de sensibilización para prevenir y erradicar la violencia contra la mujer.



Consiste en el desarrollo de campañas de comunicación y acciones directas para sensibilizar a la población, a los medios de comunicación y al sector privado sobre todo tipo de violencia.

El objetivo de este proyecto es aumentar la sensibilidad sobre cultura de paz libre de violencia en la población por medio al desarrollo de una campaña de comunicación.

Objetivo Estratégico 7: Crear las condiciones que garanticen el aprovechamiento por parte de las mujeres de los beneficios de las Tecnología de Información y Comunicación (TIC):

El logro de este objetivo estratégico se fundamentará en la implementación del siguiente proyecto:

7.1 Plan de articulación, coordinación y entendimiento con los actores competentes para la incorporación de la perspectiva de género en la Estrategia Nacional para la Sociedad de la Información y el Conocimiento.

Consiste en el desarrollo de acciones para lograr la incorporación de la perspectiva de género en la Estrategia Nacional para la Sociedad de la Información y el Conocimiento y la creación de las condiciones para el máximo aprovechamiento de la tecnología de la información por parte de las mujeres y para la difusión de igualdad y equidad de género.

Este proyecto tiene como objetivo incrementar el acceso de las mujeres a la tecnología de información. Para lo cual se desarrollará un plan de trabajo con los organismos estatales competentes para la incorporación de la perspectiva de género en la Estrategia Nacional para la Sociedad de la Información y el Conocimiento.

Objetivo Estratégico 8: Consolidar el rol rector del Ministerio de la Mujer en el desarrollo de políticas públicas de género:

Este objetivo basará su ejecución en la implementación del siguiente proyecto estratégico:



8.1 Fortalecimiento del rol rector del Ministerio de la Mujer.

Dado que El Ministerio de la Mujer es una institución de pocos años de creación y funcionamiento, este proyecto se basará en el desarrollo de políticas de género de alto impacto fundamentadas en el rol rector del ministerio.

Para lograr esto, se implementará un seguimiento al desarrollo y cumplimiento de la planificación estratégica institucional, se gestionará el Sistema Nacional de Indicadores de Género y se armonizará y alinearán las intervenciones de los actores que inciden en la política de Género.

Objetivo Estratégico 9: Alcanzar el fortalecimiento institucional del Ministerio de la Mujer:

El alcance de este objetivo se logrará con la implementación de los siguientes proyectos:

9.1 Elaboración del reglamento de aplicación de la Ley 86-99.

Consiste en el desarrollo, gestión de aprobación e implementación del reglamento orgánico de la ley 86-99 que crea el Ministerio de la Mujer.

Con la finalidad de alcanzar su objetivo, la institución elaborará el reglamento, hará las gestiones de lugar ante las instancias competentes para lograr su aprobación y luego de esta, divulgará el mismo y se asegurará de su debida implementación.

9.2 Desarrollo imagen institucional.

Este proyecto consiste en el desarrollo e implementación de campañas de comunicación para incrementar y posicionar la imagen institucional del Ministerio de la Mujer.

La implementación de este proyecto busca como objetivo difundir las acciones que realiza la institución y aumentar su posicionamiento como institución rectora de políticas públicas de género.

9.3 Nuevas fuentes de financiamiento proyectos.

Con finalidad de asegurar el financiamiento de los proyectos que ejecuta el Ministerio de la Mujer, incluidos en este Plan Estratégico, este proyecto contempla la identificación y negociación de nuevas fuentes de financiamiento.

La ejecución del proyecto contempla la identificación y negociación de nuevas fuentes de financiamiento en el ámbito de organismos internacionales, así como el desarrollo de financiamiento de proyectos con empresas e instituciones nacionales bajo la modalidad de apadrinamiento de proyectos.

9.4 Participación del Ministerio de la Mujer en los organismos internacionales.

Este proyecto consiste en el desarrollo de planes de acción que permitan la participación activa de la institución en los organismos internacionales a que pertenece y el cumplimiento de los acuerdos internacionales de los que es signataria.

Este proyecto busca como objetivo asegurar la correcta y oportuna participación del ministerio en los organismos internacionales propiciando el cumplimiento de los acuerdos y compromisos firmados y ratificados por el Estado Dominicano en materia de género. Para lo cual se desarrollará un plan de trabajo por cada uno de los organismos a los que pertenece la institución.

6.3 Matriz de Proyectos Estratégicos

En la siguiente matriz se presenta el detalle de cada uno de los proyectos aprobados en el Plan Estratégico Institucional del Ministerio de la Mujer:



No.	Proyectos	Descripción del Proyecto	Objetivos	Estrategia a la que Apoya
Objetivo Estratégico 1: Lograr la incorporación de una cultura de igualdad y equidad entre mujeres y hombres en la Sociedad Dominicana.				
1.1	Campaña permanente para promover la construcción de una cultura de igualdad y equidad de género.	Desarrollo de acciones sistemáticas de comunicación dirigidas a la población, a los grupos de incidencia, a los medios de comunicación y a políticos para resaltar e incidir en la igualdad y equidad de género.	Desarrollar cultura de igualdad y equidad de género. Sensibilizar a la población con el tema.	Cultura de igualdad y equidad de género
1.2	Implementación del sistema de indicadores de género.	Implementación del sistema de indicadores para el seguimiento y monitoreo del Plan Nacional de Igualdad y Equidad de Género 2007-2017.	Dotar a la institución de los sistemas de indicadores que le permitan monitorear la implementación de PLANEG II	Cultura de igualdad y equidad de género
1.3	Proyección de los aportes de la mujer dominicana en el ámbito nacional e internacional.	Realizar y promover la investigación y la producción de obras y materiales que proyecten las acciones que históricamente han realizado las mujeres dominicanas, destacando los diferentes roles que han desempeñado.	Destacar los trabajos, acciones de impacto social, económico y político realizadas por las mujeres en la sociedad.	Cultura de igualdad y equidad de género Participación y liderazgo de la mujer
1.4	Consolidación y posicionamiento de los derechos de la mujer.	Promoción del diseño y aplicación de políticas públicas para la eliminación de la brecha de género en lo laboral, económico, salud, educación, participación política y demás ámbitos de la vida nacional.	Eliminar las brechas de género existentes en lo laboral, económico, salud, educación y participación política.	Cultura de igualdad y equidad de género



Actividades a Desarrollar	Responsables del Proyecto	Entregable / Producto	Indicador	Inversión Requerida	Cronograma de Trabajo					
					2010	2011	2012	2013	2014	
<p>Desarrollar campañas de comunicación.</p> <p>Desarrollar acciones de sensibilización con lideresas y líderes de opinión.</p> <p>Captar empresas, instituciones y organizaciones sin fines de lucro para que adopten el tema en sus campañas. Sensibilizar a las agencias publicitarias y a los medios de comunicación.</p>	<p>Dirección de Comunicación</p> <p>Dirección de Educación en Género</p>	<p>Campaña en los medios</p> <p>Personas e instituciones sensibilizadas</p> <p>Acuerdos implementados</p> <p>Entrenamientos en Género</p>	<p>Dos campañas publicitarias realizadas y colocadas por año.</p> <p>65% de las personas e instituciones capacitadas y/o sensibilizadas en equidad e igualdad de género.</p> <p>Número de empresas con campañas implementadas</p> <p>Número de agencias publicitarias capacitadas</p>	81,624,062						
<p>Identificar indicadores.</p> <p>Definir sistema de medición.</p> <p>Automatizar proceso. Implementar sistema de medidas</p>	<p>Dirección de Planificación y Desarrollo</p> <p>Dirección de Coordinación Intersectorial</p>	<p>Sistema de Indicadores funcionando</p>	<p>80% de las instituciones implementan el Planeg II.</p> <p>80% de las instituciones que implementan el Planeg II son monitoreadas.</p>	4,534,667						
<p>Establecer sistema de incentivo a la investigación sobre el tema.</p> <p>Definir esquema periodico de producción de contenido. Desarrollar un sistema que permita identificar las acciones destacadas de la mujer en los diferentes niveles de la sociedad.</p> <p>Campaña de Difusión de Aportes de la Mujer</p>	<p>Dirección de Educación en Género</p> <p>Dirección de Comunicación</p>	<p>Investigaciones publicadas</p> <p>Investigaciones publicadas</p> <p>Sistema implementado</p> <p>Campaña en los Medios</p>	<p>Porcentaje de estudios y acciones realizadas por las mujeres.</p> <p>Porcentaje de mujeres ocupando puestos públicos y direcciones políticas. Frecuencia de Colocación.</p>	9,069,338						
<p>Identificar y proponer políticas a ser implementadas.</p> <p>Promover su aprobación.</p> <p>Implementación de políticas</p> <p>Dar seguimiento al cumplimiento de las políticas.</p>	<p>Dirección de Coordinación Intersectorial</p> <p>Dirección de Programas de Igualdad.</p>	<p>Propuestas de política</p> <p>Plan de abogacía</p> <p>Plan de implementación</p> <p>Plan de seguimiento</p>	<p>Ingreso promedio de las mujeres empleadas / Ingreso promedio de la población ocupada</p> <p>Número de mujeres en puestos políticos / Total de cargos políticos</p>	14,510,945						



No.	Proyectos	Descripción del Proyecto	Objetivos	Estrategia a la que Apoya
1.5	Inserción sistemas de medidas del trabajo no remunerado de mujeres y hombres en los indicadores y las Cuentas Nacionales.	Realizar la primera encuesta nacional del uso del tiempo para implementar el sistema estadístico, en especial en las Cuentas Nacionales, mediciones sobre el trabajo no remunerado de mujeres y hombres.	Lograr la inserción de un sistema de medidas del trabajo no remunerado de mujeres y hombres (uso del tiempo) en los indicadores y las Cuentas Nacionales.	Cultura de igualdad y equidad de género
Objetivo Estratégico 2: Garantizar la transversalización de género en las políticas, planes y programas sectoriales.				
2.1	Propuesta de reformas legales y promoción de la eliminación de los instrumentos legislativos que generan discriminación de género.	Identificación y modificación de leyes, políticas y reglamentos que generen discriminación entre los sexos.	Eliminar la discriminación de género en las leyes, políticas y reglamentos que generan discriminación entre los sexos.	Cultura de igualdad y equidad de género
2.2	Plan de articulación, coordinación y entendimiento con el MEPYD, para la inclusión del enfoque de igualdad y equidad de género en el Sistema de Planificación Nacional.	Desarrollo de herramientas de implementación y acciones de sensibilización y seguimiento para el cumplimiento de la inclusión del enfoque de igualdad y equidad de género en el Sistema de Planificación Nacional.	Lograr la implementación del enfoque igualdad y equidad de género en el Sistema de Planificación Nacional mediante herramientas de implementación del enfoque de género y acciones de sensibilización y seguimiento	Cultura de igualdad y equidad de género



Actividades a Desarrollar	Responsables del Proyecto	Entregable / Producto	Indicador	Inversión Requerida	Cronograma de Trabajo				
					2010	2011	2012	2013	2014
<p>Definir esquema de la encuesta de uso del tiempo.</p> <p>Desarrollar encuesta.</p> <p>Crear los mecanismos para dar continuidad al levantamiento de información. Implementar sistema de medida.</p>	<p>Dirección de Coordinación Intersectorial</p> <p>Dirección de Planificación y Desarrollo</p>	<p>Validación inclusión del trabajo no remunerado de las mujeres en las Cuentas Nacionales</p>	<p>Áreas de producción identificadas con trabajo no remunerado</p> <p>Porcentaje de mujeres y hombres que laboran en trabajos no remunerados</p>	14,510,946					
<p>Identificación de leyes e instrumentos legislativos que generan discriminación de género.</p> <p>Formulación de propuestas de modificación.</p> <p>Promoción de modificaciones. Seguimiento a la implementación de las modificaciones.</p>	<p>Dirección de Coordinación Intersectorial</p> <p>Dirección Programas de Igualdad</p>	<p>Propuestas de leyes y reformas revisadas y validadas</p>	<p>Número de nuevas leyes implementadas y revisadas desde una perspectiva de género / Total de leyes aprobadas</p>	9,070,584					
<p>Definir estrategia de sensibilización.</p> <p>Definir plan de trabajo con el MEPYD.</p> <p>Implementar proyecto. Seguimiento a la ejecución.</p>	<p>Dirección de Coordinación Intersectorial</p> <p>Dirección de Planificación y Desarrollo</p>	<p>Oficinas de transversalidad de género operando en Unidades de Planificación</p>	<p>Número de proyectos con herramienta aplicada.</p> <p>Número de Oficinas de Equidad de Género funcionando en las unidades de planificación de los Ministerios /Total de Ministerios</p>	14,510,945					



No.	Proyectos	Descripción del Proyecto	Objetivos	Estrategia a la que Apoya
2.3	Fortalecimiento de mecanismos de coordinación y articulación institucional.	Desarrollo de programas para el fortalecimiento de redes de articulación y del Consejo Consultivo, Consejo Sectorial, CIPROM, CONAPLUVI, entre otros.	Aumentar la incidencia del Ministerio de la Mujer en la implementación y ejecución de políticas públicas de género mediante el desarrollo de programas para el fortalecimiento de redes de articulación.	Cultura de igualdad y equidad de género
2.4	Promoción del desarrollo de las Oficinas de Equidad, Género y Desarrollo (OEGD).	Implementación de acciones para asegurar el 100% de cobertura de las OEGD y que las mismas cumplan a cabalidad las funciones que les corresponden.	Aumentar la cobertura e incidencia del Ministerio de la Mujer en las demás instituciones del Estado a través del fortalecimiento de las OEGD's existentes y la apertura de nuevas oficinas.	Fortalecimiento institucional Cultura de igualdad y equidad de género
2.5	Fortalecimiento y desarrollo de las Oficinas Provinciales de la Mujer (OPM).	Consiste en la implementación de acciones para asegurar la total cobertura geográfica de las OPM y su funcionamiento en todas sus áreas de incidencia.	Asegurar la incidencia de las OPM en la implementación de políticas de género de las provincias.	Fortalecimiento institucional Cultura de igualdad y equidad de género
2.6	Fortalecimiento y potencialización de los acuerdos y relaciones con la sociedad civil.	Desarrollo de acciones para hacer un mayor y efectivo uso de los acuerdos con la sociedad civil e identificar nuevas oportunidades de alianzas para asegurar el logro de los objetivos del ministerio.	Aumentar y potenciar las acciones y la incidencia de la institución en la sociedad civil.	Fortalecimiento institucional Cultura de igualdad y equidad de género



Actividades a Desarrollar	Responsables del Proyecto	Entregable / Producto	Indicador	Inversión Requerida	Cronograma de Trabajo				
					2010	2011	2012	2013	2014
Desarrollar un plan de trabajo para cada grupo al que pertenece la institución.	Dirección Programas de Igualdad	Acciones de implementación de políticas públicas planteadas	Número de acciones implementadas	18,138,682					
Implementar acciones.	Dirección de Coordinación Intersectorial		Número de propuestas de políticas públicas planteadas						
Seguimiento a la ejecución.	Dirección de Educación en Género Dirección de Coordinación de OPM								
Implementación de nuevas Oficinas de Equidad, Género y Desarrollo (OEGD).	Dirección de Coordinación Intersectorial	Oficinas de Equidad, Género y Desarrollo establecidas.	Número de nuevas oficinas establecidas con planes estratégicos transversados.	9,070,584					
Plan de fortalecimiento de las OEGD existentes.									
Plan de desarrollo y fortalecimiento institucional de las OPM	Dirección de Coordinación Intersectorial Dirección de Planificación y Desarrollo Dirección de Coordinación de OPM	Oficinas provinciales implementadas con modelo de gestión.	Número de oficinas provinciales establecidas.	136,040,104					
Definir plan de acción por cada organización con la que el ministerio tiene acuerdo.	Dirección de Coordinación Intersectorial	Acuerdos firmados y en funcionamiento.	Número de acuerdos y planes establecidos.	10,883,209					
Establecer nuevos acuerdos con organizaciones de la sociedad civil.	Dirección de Planificación y Desarrollo Consultoría Jurídica								



No.	Proyectos	Descripción del Proyecto	Objetivos	Estrategia a la que Apoya
Objetivo Estratégico 3: Crear las condiciones para lograr el pleno ejercicio de los derechos de las mujeres.				
3.1	Promoción de la participación igualitaria de la mujer en los espacios de toma de decisiones públicas y privadas.	Desarrollo de acciones para garantizar la participación en igualdad de condiciones de la mujer en los espacios públicos, políticos y privados.	Promover la participación igualitaria de la mujer en los espacios de toma de decisiones públicos y privados.	Cultura de igualdad y equidad de género
3.2	Formación de lideresas en perspectiva de género.	Formación y desarrollo de mujeres con potencial, mujeres en ejercicio de funciones de liderazgo y lideresas en ejercicio.	Crear las condiciones para la formación y el desarrollo de mujeres en posiciones de liderazgo o con condiciones para ejercerlo.	Participación y liderazgo de la mujer
Objetivo Estratégico 4: Fomentar la participación y el liderazgo de la mujer en los espacios sociales y políticos.				
4.1	Formulación y promoción de políticas de Estado que favorezcan la responsabilidad compartida equitativamente entre mujeres y hombres en el ámbito familiar.	Promoción de políticas públicas que creen las condiciones para que mujeres y hombres puedan ejercer, en el ámbito doméstico, sus responsabilidades en igualdad de condiciones.	Definir e implementar políticas públicas de paridad.	Desarrollo de la mujer



Actividades a Desarrollar	Responsables del Proyecto	Entregable / Producto	Indicador	Inversión Requerida	Cronograma de Trabajo				
					2010	2011	2012	2013	2014
<p>Definición e implementación de políticas públicas de paridad.</p> <p>Incidir en la modificación de mecanismos, leyes o reglamentos que limitan la participación igualitaria de la mujer.</p> <p>Desarrollar campañas de promoción e incentivo a la mujer para que esta participe y haga ejercer sus derechos.</p>	<p>Dirección de Coordinación Intersectorial</p> <p>Dirección de Educación en Género</p> <p>Dirección de Comunicación</p>	Mecanismos jurídicos e institucionales que aseguren el pleno ejercicio de participación de la mujer	Número de proyectos implementados	145,109,443					
<p>Desarrollar Escuela Política.</p> <p>Plan de identificación y formación de mujeres con perfil de liderazgo.</p> <p>Plan de formación de mujeres en posiciones de liderazgo.</p>	Dirección de Educación en Género	Mujeres egresadas	Número de mujeres capacitadas en liderazgo político /Total de personas capacitadas en liderazgo político.	27,008,020					
<p>Desarrollar, gestionar aprobación e implementar políticas públicas de responsabilidad compartida.</p> <p>Promover la implementación de estas políticas.</p>	Dirección de Coordinación Intersectorial	Ley de Paridad	Número de proyectos implementados	54,416,041					



No.	Proyectos	Descripción del Proyecto	Objetivos	Estrategia a la que Apoya
Objetivo Estratégico 5: Crear las condiciones que garanticen el acceso de la mujer a bienes y servicios de calidad en igualdad de condiciones; con especial atención en las esferas de la salud, salud sexual y reproductiva, la educación, vivienda, servicios públicos básicos y conservación del medioambiente.				
5.1	Promoción de la adopción de una política nacional de salud sexual y reproductiva de calidad.	Fortalecer los mecanismos existentes, fomentar la creación de políticas y asegurar la correcta aplicación de la normativa existente para garantizar el acceso de la mujer a servicios de salud de calidad.	Facilitar el acceso de la mujer a servicios de salud de calidad.	Desarrollo de la mujer
5.2	Elaboración de propuestas de políticas públicas sobre acceso de la mujer a educación de calidad.	Promoción del diseño y aplicación de políticas públicas sobre acceso de la mujer a servicios de educación de calidad.	Desarrollar y gestionar e implementación de políticas públicas para facilitar el acceso de la mujer a educación de calidad.	Cultura de igualdad y equidad de género
5.3	Elaboración de propuestas de políticas públicas sobre acceso de la mujer a servicios de vivienda, servicios públicos básicos y conservación del medio ambiente.	Promoción del diseño y aplicación de políticas públicas sobre acceso de la mujer a servicios de vivienda, servicios públicos básicos y conservación del medio ambiente.	Desarrollar y gestionar e implementación de políticas públicas para facilitar el acceso de la mujer a servicios de vivienda, servicios públicos básicos y conservación del medio ambiente	Cultura de igualdad y equidad de género



Actividades a Desarrollar	Responsables del Proyecto	Entregable / Producto	Indicador	Inversión Requerida	Cronograma de Trabajo				
					2010	2011	2012	2013	2014
Plan de fortalecimiento de mecanismos actuales. Desarrollar, gestionar aprobación e implementar Implementar Centro de Capacitación en Salud Sexual y Reproductiva. Plan de seguimiento al cumplimiento de las normativas existentes.	Dirección de Programas de Igualdad. Dirección de Educación en Dirección de Coordinación Intersectorial	Mujeres que accesan a los servicios de salud sexual y reproductiva.	Número de políticas, proyectos y programas implementados en salud sexual y reproductiva.	3,627,736					
Identificar y proponer políticas a ser implementadas. Promover su aprobación. Implementación de políticas Dar seguimiento al cumplimiento de las políticas.	Dirección de Coordinación Intersectorial Dirección de Programas de Igualdad.	Mujeres que accesan a los servicios de educación de calidad.	Número de políticas, proyectos y programas implementados .	141,959,912					
Identificar y proponer políticas a ser implementadas. Promover su aprobación. Implementación de políticas Dar seguimiento al cumplimiento de las políticas.	Dirección de Coordinación Intersectorial Dirección de Programas de Igualdad.	Mujeres beneficiarias de servicios públicos.	Número de mujeres beneficiarias / Total de beneficiarios de estos programas.	1,813,866					



No.	Proyectos	Descripción del Proyecto	Objetivos	Estrategia a la que Apoya
5.4	Elaboración de propuestas educativas para la igualdad y equidad de género en la sociedad.	Diseñar, desarrollar y dar seguimiento a procesos educativos que se conviertan en efectos multiplicadores para la creación de una cultura basada en la equidad e igualdad de género	Aumentar la sensibilidad sobre el tema en la población.	Cultura de igualdad y equidad de género
Objetivo Estratégico 6: Fomentar una cultura de paz en el marco de un enfoque de derechos.				
6.1	Promoción de la ampliación de cobertura, acceso y calidad de Centros de Atención Integral a mujeres en situación de violencia.	Desarrollo de acciones que garanticen la calidad y la cobertura de estos servicios a las mujeres víctimas de violencia.	Garantizar calidad y cobertura de servicios de calidad para las mujeres víctimas de violencia.	No violencia contra la mujer
6.2	Promoción de la ampliación de la cobertura y calidad de servicio de las Casas de Acogida.	Implementación de programas para ampliar la cobertura y la calidad de servicio de las Casas de Acogida.	Asegurar a las víctimas de violencia un espacio con una cobertura adecuada.	No violencia contra la mujer
6.3	Promoción del fortalecimiento, creación y ampliación de los sistemas de detección de violencia contra la mujer.	Desarrollo e implementación de mecanismos de detección de acciones de violencia contra la mujer.	Disponer de estadísticas actualizadas sobre violencia.	No violencia contra la mujer



Actividades a Desarrollar	Responsables del Proyecto	Entregable / Producto	Indicador	Inversión Requerida	Cronograma de Trabajo				
					2010	2011	2012	2013	2014
Incidir en la reforma de los planes de estudio a nivel de educación básica y universitaria para la incorporación de la perspectiva de género. Producción de materiales educativos con perspectiva de género Capacitación en género	Dirección de Educación en Género	Propuestas de reforma formuladas Materiales publicados Capacitaciones realizadas	Cumplimiento de cronograma Número de materiales publicados Número de personas capacitadas	56,250,000					
Plan de fortalecimiento de calidad de servicio centros de atención. Desarrollar nuevos servicios para las víctimas de violencia. Aumentar la capacidad de cobertura de los centros de atención.	Dirección de Programas de Igualdad. Dirección de Educación en Género	Atención a mujeres víctimas de violencia.	Número de mujeres víctima de violencia que reciban atención.	66,495,273					
Desarrollar diagnóstico sobre realidad VBG y VIF. Plan de apertura de nuevas Casas de Acogida. Desarrollar plan de calidad de servicio de las Casas de Acogida. Desarrollar plan de seguimiento al funcionamiento de las Casas de Acogida.	Dirección de Programas de Igualdad.	Casas de Acogida fortalecidas e instaladas.	Número de Casas de Acogida funcionando con calidad.	634,827,872					
Desarrollar sistema de detección y reportes de casos de violencia contra la mujer. Implementar sistema estadístico sobre casos de violencia contra la mujer.	Dirección de Programas de Igualdad Dirección de Tecnología de Información Dirección de Planificación y Desarrollo	Reportes sobre informaciones de violencia de género.	Número de revistas y boletines con estadísticas sobre violencia de género actualizados y sistematizados	13,604,010					



No.	Proyectos	Descripción del Proyecto	Objetivos	Estrategia a la que Apoya
6.4	Campañas de sensibilización para prevenir y erradicar la violencia contra la mujer.	Desarrollo de campañas de comunicación y acciones directas para sensibilizar a la población, a los medios de comunicación y al sector privado sobre todo tipo de violencia.	Aumentar la sensibilidad sobre cultura de paz libre de violencia en la población.	No violencia contra la mujer
Objetivo Estratégico 7: Crear las condiciones que garanticen el aprovechamiento por parte de las mujeres de los beneficios de las Tecnología de Información y Comunicación (TIC).				
7.1	Plan de articulación, coordinación y entendimiento con los actores competentes para la incorporación de la perspectiva de género en la Estrategia Nacional para la Sociedad de la Información y el Conocimiento.	Desarrollo de acciones para lograr la incorporación de la perspectiva de género en esta política estatal y crear las condiciones para el máximo aprovechamiento de la tecnología de la información por parte de las mujeres y para la difusión de igualdad y equidad de género.	Incrementar el acceso de las Mujeres a la tecnología de información.	Desarrollo de la mujer
Objetivo Estratégico 8: Consolidar el rol rector de la SEM en el desarrollo de políticas públicas de género.				
8.1	Fortalecimiento del rol rector del Ministerio de la Mujer.	Desarrollo de políticas de género de alto impacto fundamentadas en el rol rector de la institución.	Fortalecer el rol rector de la institución en el tema de género.	Fortalecimiento institucional



Actividades a Desarrollar	Responsables del Proyecto	Entregable / Producto	Indicador	Inversión Requerida	Cronograma de Trabajo				
					2010	2011	2012	2013	2014
Desarrollar Campaña de Comunicación.	Dirección de Comunicación Dirección de Educación en Género Dirección de Programas de Igualdad.	Campaña en los Medios	Frecuencia de colocación campaña sobre prevención de la violencia.	18,138,677					
Desarrollar un plan de trabajo con los organismos estatales competentes para la incorporación de la perspectiva de género en la Estrategia Nacional para la Sociedad de la Información y el Conocimiento.	Dirección de Coordinación Intersectorial Dirección de Educación en Género Dirección de Comunicación Dirección de Tecnología de Información	Mujeres capacitadas.	Número de mujeres capacitadas en tecnología de información /Total de la población que recibe capacitación en tecnología de información.	44,150,351					
Seguimiento al desarrollo y cumplimiento de la planificación estratégica institucional. Gestión del Sistema Nacional de Indicadores de Género. Armonizar y alinear las intervenciones de los actores que inciden en la política de Género. Fortalecimiento institucional.	Dirección de Planificación y Desarrollo Dirección de Coordinación Intersectorial Dirección de Programas de Igualdad. Dirección de Comunicación Dirección de Educación en Género	Ministerio de la Mujer fortalecido y operando en todo el país.	Número de políticas identificadas.	30,279,520					



No.	Proyectos	Descripción del Proyecto	Objetivos	Estrategia a la que Apoya
Objetivo Estratégico 9: Alcanzar el fortalecimiento institucional de la SEM.				
9.1	Elaboración del reglamento de aplicación de la Ley 86-99.	Desarrollar, propiciar su aprobación e implementar el reglamento orgánico de la ley 86-99.	Gestionar la implementación de la Ley 86-99 y su reglamento de aplicación.	Fortalecimiento institucional
9.2	Desarrollo imagen institucional del Ministerio de la Mujer.	Desarrollo e implementación de campañas de comunicación para incrementar y posicionar la imagen institucional.	Aumentar el posicionamiento del ministerio. Difundir las acciones que realiza la institución.	Comunicación e imagen institucional
9.3	Nuevas fuentes de financiamiento proyectos.	Identificación y negociación de nuevas fuentes de financiamiento para la implementación de los proyectos del plan estratégico del Ministerio de la Mujer.	Asegurar el financiamiento de los proyectos de la institución.	Fortalecimiento institucional
9.4	Participación del Ministerio de la Mujer en los organismos internacionales.	Participación activa de la institución en los organismos internacionales y cumplimiento a los acuerdos internacionales de los que es signataria.	Asegurar la participación del ministerio en los organismos internacionales propiciando el cumplimiento de los acuerdos y compromisos firmados y ratificados por el Estado Dominicano en materia de género.	Fortalecimiento institucional



Actividades a Desarrollar	Responsables del Proyecto	Entregable / Producto	Indicador	Inversión Requerida	Cronograma de Trabajo				
					2010	2011	2012	2013	2014
Elaborar reglamento. Gestionar aprobación. Divulgación e implementación.	Dirección de Coordinación Intersectorial Consultoría Jurídica Dirección de Planificación y Desarrollo Dirección de Comunicación	Reglamento en aplicación	Cumplimiento de cronograma establecido.	1,813,870					
Implementación de plan de mercadeo y comunicación.	Dirección de Comunicación	Plan de Mercadeo implementado Plan de Comunicación en los medios	Número de acciones implementadas Frecuencia de colocación	51,526,654					
Identificación de nuevas fuentes de financiamiento. Negociación nuevas fuentes de financiamiento. Desarrollo de financiamiento de proyectos con empresas e instituciones nacionales. (Apadrinamiento).	Dirección de Planificación y Desarrollo Dirección Administrativa y Financiera	Proyectos del plan estratégico financiados.	Número de protocolos firmados	102,039,077					
Desarrollar plan de trabajo por cada uno de los organismos a los que pertenece el ministerio.	Dirección de Coordinación Intersectorial Relaciones Internacionales	Cumplimiento de compromisos internacionales.	Número de organismos en los que se tiene participación activa	33,805,979					



6.4 Implementación de los Proyectos y Vinculación con las Áreas de la Institución

En la matriz de proyectos que acabamos de detallar se identifican las principales áreas del Ministerio de la Mujer que deberán intervenir en su implementación, sin embargo, es muy importante destacar que todos estos proyectos son iniciativas estratégicas de la organización como un todo y que al momento de su implementación será necesario contar con el apoyo de todas las áreas sustantivas y administrativas de la misma, ya que sin el apoyo e involucramiento de estas los objetivos que se han establecido serían muy difíciles de alcanzar.

Al momento de definir los Planes Operativos de la institución, las áreas de soporte deberán identificar las necesidades que estas tienen para poder suplir apoyo a los proyectos previstos en este ejercicio de planeación estratégica.

Para la implementación de los proyectos, se recomienda crear equipos de proyectos, quienes serán los responsables de formular los cronogramas de proyecto detallados y la estructuración de los equipos de trabajo, a partir de las definiciones hechas en este plan.

Anexo I

Bibliografía Consultada

1965 Las Mujeres También Hicieron Abril, Ministerio de la Mujer.

Adolescentes Derecho a la Educación Ley 136.03, Sobre el Sistema de Protección y los Derechos Fundamentales de Niños, Niñas y Adolescente, (2006), Secretaría de Estado de Salud Pública y Asistencia Social.

Brea, Ramonina, Conferencia dictada en Participación Ciudadana, (1998).

Convención Interamericana Para Prevenir, Sancionar y Erradicar La Violencia Contra La Mujer, “Convención de Belem Do Para”, (1994), Brasil.

Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), (1979).

Denisse Paiewonsky et al., El Género en la Agenda Pública Dominicana, (2002), Centro de Estudios de Género de INTEC. Santo Domingo.

Diagnóstico de Género en la Reforma y Modernización, (2000), Ministerio de la Mujer.

Género en la Estrategia Nacional de Desarrollo, Aporte de el Ministerio de la Mujer.

Gestión 2004/2006, Ministerio de la Mujer.

Incorporar El Enfoque De Equidad De Género En Las Políticas Públicas. Una Propuesta Metodológica. UNFRA Fondo de Población de las Naciones Unidas, Centro de Investigación para la Acción Femenina – CIPAF (2006), Ministerio de la Mujer.

La Plataforma de Beijing de 1995, resultado de la IV Conferencia Mundial de las Mujeres.

Ley No. 24-97, Sobre la violencia contra la mujer e intrafamiliar (2008), Ministerio de la Mujer.

Logros 2006, Plan 2007, Ministerio de la Mujer.

Johnson, G., Scholes, K. y Whittington, R. (2006), Dirección Estratégica, 7ma. ed., Pearson.

Mariposas Revista Institucional de El Ministerio de la Mujer, Circulación trimestral Noviembre de 2005.

Mujeres de Febrero, 3ra Edición, Febrero del (2005), Ministerio de la Mujer.

Objetivos Del Milenio, Evaluación de las Necesidades de la Republica Dominicana (2009) Ministerio de la Mujer.



Organización de Redes Locales de Atención Integral a la Violencia Contra la Mujer
(2009), Ministerio de la Mujer.

Plan Estratégico Institucional 2008-2012, Serie Institucional – Volumen II, Secretaría de Estado de Economía Planificación y Desarrollo.

Plan Nacional de Igualdad y Equidad de Género 2007-2017 (Planeg II), Ministerio de la Mujer.

Programación de Acciones por Actividad (POA), (2009).

Sistema Nacional de Planificación, Ministerio de Economía, Planificación y Desarrollo.

X Conferencia Regional Sobre la Mujer de América Latina y el Caribe.

Anexo II

Metodología Proyecto de Planificación Estratégica Ministerio de la Mujer

Análisis de Documentos Suministrados

Para la ejecución de este proyecto, el Ministerio de la Mujer suministró una serie de documentos, informes, publicaciones, acuerdos de los cuales la institución es signataria y otros documentos que fueron revisados a profundidad y utilizados como insumo para la formulación del Plan Estratégico. En el Anexo I se detalla toda la bibliografía consultada.

Conformación Equipos de Trabajo

Para el desarrollo de este proyecto se conformaron dos equipos de trabajo:

A) **Petit Comité**: Cuyas principales responsabilidades fueron:

- Coordinación de actividades con equipo de proyecto de VCR Consultores de Negocios y el personal de la institución.
- Búsqueda de informaciones y documentos requeridos.
- Elaboración de informes y propuestas a ser presentadas al Equipo Estratégico.

Este equipo estuvo conformado por:

- Rosa De Los Santos – Directora de Planificación y Desarrollo.
- Gladys Caraballo – Encargada de Seguimiento y Evaluación.
- Mercedes Pérez – Encargada de Proyectos.
- Milagros Moreno – Encargada de Planificación y Presupuestos.

B) **Equipo de Trabajo Estratégico**: Las responsabilidades de este equipo de trabajo consistieron en:

- Análisis, corrección y aprobación de las propuestas a ser incorporadas al Plan Estratégico.
- Participación activa en los talleres de trabajo.
- Formulación de Definición Estratégica.
- Aprobación del Plan Estratégico



Este equipo de trabajo estuvo conformado por:

- Lic. Alejandrina Germán - Secretaria De Estado de la Mujer.
- Lic. Sonia Díaz – Sub-Secretaria Técnica.
- Directoras y Directores de Departamentos.
- Más Equipo del Petit Comité.

Entrevistas con Directivos

En esta fase del proyecto, el equipo de trabajo de VCR Consultores de Negocios desarrolló una serie de entrevistas a profundidad con funcionarias de El Ministerio de la Mujer que tuvieron como objetivo poder fundamentar la fase de diagnóstico de la situación actual de la institución y determinar aspectos a ser considerados en la fase de definición estratégica.

Las personas que fueron entrevistadas en esta parte del proyecto de Planificación Estratégica fueron:

- Lic. Sonia Díaz, Subsecretaria Técnica.
- Lic. Cristina Pérez, Subsecretaria de la Provincia de Santo Domingo.
- Lic. Irma Abad, Director OPM.
- Lic. Clara Luna, Directora Políticas de Igualdad.
- Lic. Carmen Pérez, Directora Políticas Públicas.

Talleres de Trabajo

Un aspecto fundamental para el desarrollo de este proyecto de Planificación Estratégica fue la creación de espacios de discusión y confrontación de ideas entre los integrantes de los diferentes equipos de trabajo que fueron creados para ejecutar el proyecto. Con esta finalidad se llevaron a cabo los siguientes talleres de trabajo:

- **Taller FODA**: En este taller se formuló un análisis FODA del Ministerio de la Mujer. Se utilizó una metodología donde cada departamento preparó su análisis de la institución, presentó el mismo y al final se hizo un consenso sobre los puntos planteados por cada uno de los integrantes del equipo estratégico.



- **Taller Definición Estratégica:** Este fue el ejercicio más amplio que se desarrolló durante dos días en un ambiente externo con las condiciones para que el equipo estratégico pudiera reflexionar sobre la definición estratégica de la institución. Durante el desarrollo de este trabajo se revisaron los siguientes aspectos de la definición estratégica de la institución:
 - Visión
 - Misión
 - Valores
 - Objetivos Estratégicos

- **Taller Proyectos Estratégicos:** En este taller se presentaron, se analizaron, se evaluaron y priorizaron los proyectos estratégicos con los cuales se alcanzarían los objetivos estratégicos formulados.

Integración de Proyectos Estratégicos al Plan Plurianual

El Plan Nacional Plurianual del Sector Público establece que cada una de las instituciones deberá formular un plan de cuatro años que deberá incluir:

- Programación Macroeconómica de mediano plazo.
- Políticas, programas y proyectos prioritarios a ser ejecutados por el Sector Público.
- Políticas de reforma administrativa y de gestión de recursos humanos y materiales.
- Políticas de promoción para el Sector Privado.
- Políticas y prioridades en materia de cooperación no reembolsable.
- Distribución económica y funcional del gasto.
- Requerimientos de financiamiento, reembolsables y no reembolsables.

La culminación del proyecto de planificación estratégica del ministerio coincidió con el inicio de la elaboración del Plan Nacional Plurianual del Sector Público, esto permitió que ambos esfuerzos se pudieran vincular totalmente. Para la integración de los proyectos del plan estratégico con los proyectos del plan plurianual se desarrolló un plan de trabajo que incluyó:



- Reuniones de trabajo de coordinación entre el equipo del plan estratégico con el equipo del plan plurianual.
- Revisión de los instrumentos de trabajo utilizados en el plan estratégico y a ser utilizados en el plan plurianual.
- Vinculación de las variables utilizadas en el plan estratégico con las variables usadas en el plan plurianual.
- Correlación de todos los proyectos incluidos en cada uno de los planes.

Al final de este ejercicio se garantizó que los proyectos incluidos en ambos planes fueran los mismos y que no tuvieran diferencias en sus detalles, manteniendo las diferencias de formato y profundidad en cada uno de los dos planes.

Anexo III

Análisis de Situación Actual Realizado al Ministerio de la Mujer

1 Base Legal de la Institución

La creación del Ministerio de la Mujer y sus ejecutorias como institución del Estado están pautadas por la Ley 86-99 que crea la institución, adicionalmente, el ministerio está comprometido con el cumplimiento de una serie de acuerdos internacionales que tratan sobre las funciones de la misma.

1.1 Nacional

A través de la revisión de leyes y decretos emitidos durante la década del 1990 y durante los primeros cuatro años de la década del 2000, se constata que en la República Dominicana se ha avanzado en la creación de un marco jurídico nacional en favor de la igualdad y equidad entre los géneros que abarca múltiples aspectos relacionados con la prevención y castigo de la violencia en contra de las mujeres, la participación política, la salud y la seguridad social y, en general, el logro de igualdad de derechos y oportunidades en diversos ámbitos de la vida nacional.

Si bien la Constitución de la República Dominicana no consagra de manera explícitamente formulada el principio de igualdad de derechos entre hombres y mujeres, a tono con los nuevos marcos jurídicos internacionales, esta igualdad se infiere de su articulado general. En particular, puede señalarse que existe igualdad formal en materia de derecho al voto, derecho a optar por cargos de elección popular y el acceso a garantías constitucionales.

Los numerosos cambios jurídicos realizados en la República Dominicana a partir de 1992, relacionados, directa o indirectamente, con la construcción de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, o con reformas institucionales para facilitar este proceso, así como para modernizar la oferta de servicios públicos críticos para la equidad, hacen afirmar a María Jesús Pola que “el problema central respecto de los derechos legales de las mujeres, más que la carencia de legislaciones, es la falta de equidad en la aplicación de la normativa y el poco reconocimiento – entre los actores



del sistema jurídico y de la sociedad – de las leyes reformadas para proteger a las mujeres.

Efectivamente, se han identificado un conjunto de decretos y leyes que sancionan la igualdad de derechos en la legislación laboral, la asignación de cuotas femeninas para garantizar un mayor acceso de las mujeres al poder político, la asignación de propiedad rural a las mujeres, la sanción a la violencia en contra de las mujeres, la creación de la Ministerio de la Mujer en tanto organismo de mayor jerarquía para la “generización” de las políticas públicas, así como la creación de una Comisión Nacional de Prevención y Lucha contra la Violencia Intrafamiliar (CONAPLUVI).

También se ha legislado para la protección del patrimonio de la mujer casada, la creación de casas de acogida para mujeres violentadas así como para la creación de Oficinas de Equidad Género y Desarrollo (OEGD), en tanto puntos focales en los diferentes ministerios responsables de la transversalización de las políticas a favor de la igualdad y equidad entre géneros. De alta relevancia también es la legislación especializada en materia de tráfico ilícito y trata de personas, cuyo objetivo es hacer frente al auge de la emigración, tráfico ilegal y explotación sexual de mujeres. Asimismo, es importante destacar la modernización de la Ley que reglamenta el Sistema Nacional de Salud y que crea el Sistema de Seguridad Social por su impacto potencial en la mejoría de la vida de las mujeres, en las que de manera específica se incluyeron respuestas programáticas a necesidades de salud de las mujeres, en especial salud sexual y reproductiva.

Más recientemente está contemplada la propuesta, tanto del movimiento de mujeres como de la Ministerio de la Mujer, a la modificación del código penal vigente, que tiende a profundizar el ejercicio de los derechos legales de las mujeres en el país.

Estos cambios en las leyes se enmarcan en un proceso más general de reforma y modernización del Estado dominicano y en particular del Sistema Judicial y, si bien han hecho avanzar la construcción de la igualdad jurídica entre hombres y mujeres, este proceso no ha integrado de manera explícita el criterio de igualdad y equidad entre los



géneros en sus principios directores¹. Estos cambios han sido impulsados, en gran medida, por el movimiento de mujeres, organismos de cooperación internacional y la Ministerio de la Mujer – otrora Dirección General de Promoción de la Mujer.

En este sentido, los avances en la equidad e igualdad jurídica entre hombres y mujeres se han caracterizado por avances y rezagos en función de los niveles de comprensión y sensibilidad de género de actores responsables de conducir procesos reformadores del sistema judicial. Estos actores, por lo general carecen de un marco de referencia nacional para legislar tomando en cuenta los parámetros de género y hacen caso omiso - y hasta desconocen - la norma internacional que rige al país al respecto.

Denise Paiewonsky, destaca que tal ha sido el caso de la Ley 24-97, la cual había establecido modificaciones al Código Penal en materia de violencia de género desde la perspectiva de los derechos de las mujeres. Esta Ley fue catalogada, erróneamente, de inconstitucional por juristas integrados en una Comisión Revisora del Código Penal y, en nombre de la neutralidad de género, le fueron eliminadas disposiciones importantes que han desnaturalizado su espíritu².

Ramonina Brea³, ha destacado el movimiento que ha caracterizado nuestros procesos nacionales de reforma y modernización institucional, con avances y luego amenazas que pueden hasta hacer retroceder las reformas alcanzadas. En este sentido, un cambio normativo impostergable para la construcción de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres es la introducción de la igualdad y equidad de género como uno de los principios guías del proceso de reforma y modernización del Estado dominicano en curso.

Este principio constituye la garantía jurídica para poder avanzar en la institucionalización y transversalización de la equidad e igualdad entre géneros en las políticas públicas y lograr el financiamiento requerido del Presupuesto Nacional, para su operacionalización a través de programas y proyectos nacionales y sectoriales. Y más

¹ Secretaria de Estado de la Mujer. 2000. Diagnostico de género en la reforma y modernización. Santo Domingo.

² Denise Paiewonsky et al. 2002. El género en la agenda pública dominicana. Centro de Estudios de Género de INTEC. Santo Domingo.

³ Brea, Ramonina, en conferencia dictada en Participacion Ciudadana en 1998.



importante aún, la vigencia explícita del principio de equidad de género en nuestro marco jurídico constitucional, constituye la herramienta fundamental para lograr su asunción como una política del Estado dominicano.

Otro asunto de relevancia para la construcción de la equidad y la igualdad - destacado por Pola⁴, es el escaso impacto de estos cambios jurídicos a nivel nacional, debido no sólo a la deficiencia presupuestaria crónica de los servicios públicos - y en particular de los servicios del sistema jurídico dominicano- sino también debido a la concentración de estos recursos en la capital del país, minimizándose de esta forma el impacto de los cambios jurídicos a nivel de las provincias. Las oficinas provinciales y municipales del ministerio tienen un rol fundamental a jugar en la promoción de la aplicación de estas nuevas leyes a favor de la equidad y la igualdad entre los géneros en el interior del país y requieren de la creación y/o fortalecimiento de mecanismos institucionales que lo garanticen.

1.2 Internacional

Desde la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948) y en posteriores pactos internacionales que recogen derechos civiles, políticos, sociales, económicos y culturales de las personas, las Naciones Unidas se han regido por dos principios normativos fundamentales, a saber: la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres y el derecho a la no-discriminación por razones de sexo.

Dos son los instrumentos más importantes relativos a la igualdad de género de que disponemos a nivel mundial:

1. La **Convención sobre todas las formas de discriminación contra la mujer** votada en 1979 y en vigor a partir de 1981 - más conocida por sus siglas en inglés CEDAW - constituye el documento internacional a favor de las mujeres de carácter vinculante⁵ para todos los países que lo ratifican. Persigue la eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres, englobando y ampliando, en un único tratado

⁴ Op. cit.

⁵ Es decir, los Estados que ratifican la Convención se obligan a cumplirla.



internacional, todas las disposiciones dispersas contra la discriminación de las mujeres emanadas de las Naciones⁶.

2. La **Plataforma de Beijing** de 1995, resultado de la IV Conferencia Mundial de las Mujeres, es el referente programático más relevante por cuanto orienta el accionar de los países a favor de las mujeres estableciendo doce áreas críticas prioritarias de intervención y planteando objetivos estratégicos y acciones concretas para cada área crítica. Establece también que estas acciones deberán ser realizadas con la participación simultánea de los gobiernos, la sociedad civil y las agencias de cooperación internacional con el objetivo de mejorar la condición y posición de las mujeres en el mundo, mediante su empoderamiento en todas las esferas de la vida pública y privada.

Además, esta plataforma adopta el enfoque de la inclusión del género en el desarrollo de los países y, en este sentido, no solo aborda intervenciones que tengan en cuenta las necesidades prácticas de las mujeres – como era usual en el enfoque de Mujer y Desarrollo - sino también sus necesidades estratégicas en pos de construir la equidad y la igualdad entre hombres y mujeres. Por último, es importante destacar que es esta plataforma la que acuña el término transversalización o *mainstreaming* de género, para identificar una estrategia de intervención a favor de la igualdad a través de todas las políticas públicas y no sólo en aquellas focalizadas en las mujeres.

Otras **cumbres y conferencias** temáticas realizadas por las **Naciones Unidas** reconocen en sus acuerdos y declaraciones la equidad de género como un requisito ineludible para reducir la pobreza y alcanzar la democracia, la paz y el desarrollo sostenible. Tales son la Conferencia Mundial sobre Educación para Todos en Jomtien y Dakar (1990 y 2000), la Cumbre de la Tierra de Río (1992), la Cumbre de los Derechos Humanos de Viena (1993), la Conferencia de Población y Desarrollo de El Cairo (1994), la Cumbre Mundial de Desarrollo Social (1995) de Copenhague y la Cumbre del Milenio celebrada en la Sede de Naciones Unidas en New York (2000). Asimismo, los Convenios de la OIT sobre la Igualdad de remuneración (No. 100) y el Convenio relativo a la Discriminación en materia de empleo y ocupación (No. 111).

⁶ No incluye el problema de la violencia contra las mujeres, vacío que será cubierto en 1993 a través de la Conferencia Mundial de Derechos Humanos realizada en Viena. Aquí se reconoció por primera vez que la violencia y la discriminación que se practica en contra de la mujer en razón de género constituyen una violación de los Derechos Humanos y requieren de un tratamiento especial e instrumentos específicos.



Con relación a la Cumbre del Milenio, se dispone de una Declaración del Milenio y de un conjunto de Objetivos de Desarrollo del Milenio, los cuales constituyen el horizonte mínimo de condiciones de vida de que debe gozar la población del mundo. Uno de sus objetivos contempla de manera explícita promover la igualdad entre los sexos y la autonomía de la mujer. No obstante se ha reconocido la necesidad de integrar el enfoque de género a cada uno de los objetivos y en todas las acciones que se emprendan para erradicar la pobreza y propiciar el desarrollo sostenible.

En el plano de la Región de América Latina y el Caribe, el principal instrumento jurídico es la **Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer**, aprobada por la Organización de los Estados Americanos (OEA) en Belén do Pará, Brasil, en junio de 1994. Esta convención retoma los planteamientos de la ONU, en la Conferencia Mundial de Derechos Humanos de 1993, y los sitúa en el contexto de las Américas. Responsabiliza a la **Comisión Interamericana de Mujeres (CIM)** a tomar medidas positivas para hacer avanzar su implementación y da a la **Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH)** el poder de oír quejas en contra de los Estados que la han ratificado, a través de la creación, en 1994, de una **Relatoría Especial de los Derechos de la Mujer**.

La validez, en el plano nacional, de una norma internacional, constituye una regla de Derecho Internacional una vez nuestro país la ratifica⁷. En este sentido, estos marcos normativos internacionales emanados de las Naciones Unidas tienen vigencia legal en nuestro país, por cuanto el Estado dominicano es signatario de los mismos y ha ratificado la gran mayoría de estos compromisos para garantizar los derechos de las mujeres y garantizar la igualdad y la equidad entre hombres y mujeres.

2 Marco Institucional y Programático de País para la Igualdad y Equidad entre Géneros (Plan Nacional de Equidad e Igualdad de Género – PLANEG II)

La creación en el año 1999 del Ministerio de la Mujer – en reemplazo de la Dirección General de Promoción de la Mujer adscrita a la Presidencia de la República y creada en 1982 – constituye la respuesta nacional a las recomendaciones de la Plataforma de

⁷ Inclusive, en caso de conflicto entre normas nacionales e internacionales, tiene preeminencia la norma internacional.



Beijing de fortalecer los mecanismos institucionales para el adelanto de la mujer. Beijing, no hace más que retomar el llamado a la creación de mecanismos institucionales para el adelanto de la mujer que se formularon oficialmente en la Primera Conferencia sobre la Mujer de 1975, destacando la necesidad de su fortalecimiento.

La demanda fue promovida y acogida por las organizaciones de mujeres de nuestro país y del mundo, quienes, como señala el INSTRAW, han identificado en dicho mecanismo la oportunidad para visibilizar y politizar las necesidades prácticas y estratégicas de las mujeres, sacándolas del ámbito de lo privado y llevándolas al accionar estatal.

Así tenemos que el Artículo 2 de la Ley No. 86-99, haciendo eco de este marco referencial, estipula que las actividades de la institución como mecanismo oficial para la implementación de esta normativa internacional y vinculante se centrarán en torno a las siguientes prioridades temáticas:

1. Elaboración y operacionalización de un Plan de Equidad de Género;
2. Fortalecer, asesorar a las instancias sectoriales encargadas de institucionalizar el enfoque de género en las políticas públicas.
3. Evaluar y proponer modificaciones a los marcos jurídicos del país para erradicar la discriminación contra la mujer.
4. Favorecer cambios de patrones socio-culturales mediante acciones de comunicación, información y educación.

Una de las primeras tareas abordadas por la institución fue la formulación consensuada de un primer Plan Nacional de Equidad de Género, prevista para ser ejecutado durante el 2000-2004 por un conjunto de instituciones públicas. Ambas acciones, de naturaleza institucional y programática, constituyen las iniciativas de mayor relevancia política para impulsar la construcción de la equidad de género desde el Estado.



Ya para la revisión de este marco programático y hacia el diseño y elaboración del segundo Plan Nacional de Equidad e Igualdad de Género II (PLANEG II)⁸, se identificaron los avances y logros alcanzados en el país en la construcción de la equidad y la igualdad entre hombres y mujeres, lo cual evidenció que el PLANEG I no es evaluable puesto que durante el periodo 2000-2004 no se operacionalizó su ejecución. En efecto, las evidencias empíricas sobre los logros alcanzados no están relacionadas con planes operativos nacionales o sectoriales, ni con la locación de recursos orientados a la obtención de los resultados propuestos por el PLANEG I.

No obstante, el proceso de construcción de la igualdad entre hombres y mujeres en la sociedad dominicana ha continuado avanzando, alimentado por el impulso propio de los movimientos sociales y de los actores nacionales públicos y privados y de los organismos internacionales⁹, que lo encarnan. Nuevos marcos jurídicos que apuestan a la construcción de la igualdad y a la preservación de la integridad física de las mujeres, así como políticas públicas más sensibles al género en algunas esferas del quehacer institucional público, son muestras de estos avances.

Sin embargo, si bien el PLANEG no llegó a operativizarse según una lógica que articulara resultados, recursos humanos y financieros e indicadores de seguimiento e impacto, esto no constituyó un obstáculo para que en algunos sectores establecidos como prioritarios, se utilizara como marco de referencia y se lograran avances en la construcción de la equidad. Empero, en otros sectores también considerados como prioritarios por el PLANEG - salvo algunas acciones aisladas, no se han identificado evidencias que muestren una institucionalización normativa y/o programática – y por consiguiente tampoco presupuestaria - de la equidad de género durante el periodo 2000-2004.

⁸ El 23 de Febrero del 2006 se realizó un taller para la revisión colectiva de la ejecución del PLANEG con la participación de 43 personas representantes de El Ministerio de la Mujer, de instituciones públicas sectoriales y de organizaciones de la sociedad civil, agrupadas en siete mesas de trabajo, a saber: comunicación y cultura, educación, economía, producción y empleo, salud y no violencia, participación política y social, legislación y medio ambiente y desarrollo sostenible.

⁹ Las agencias del Sistema de Naciones Unidas (PNUD, UNFPA, CEPAL, FAO, OIM, PMA, UNICEF, UNIFEM) y la cooperación bilateral (AECI, USAID) han apoyado estos procesos mediante asistencia técnica y financiera, viabilizados a través de la firma de convenios de cooperación.



La elaboración y actualización colectiva¹⁰ de un nuevo marco de política pública para impulsar la construcción de la equidad y la igualdad entre hombres y mujeres a partir del año 2006, se cristaliza en un segundo documento, que ha partido de la identificación de estos avances en sectores específicos, así como de una revisión de los documentos sobre los avances logrados en el país en los objetivos del Milenio¹¹ y el costeo de su implementación¹². Asimismo, se ha nutrido de una mirada exhaustiva de las propuestas del PLANEG I - referencia fundamental por cuanto constituye el primer marco oficial de política pública dominicana que establece la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres desde la perspectiva de la equidad de género, siendo ya para marzo del año 2008 donde se realizó el lanzamiento oficial del segundo Plan Nacional de Igualdad y Equidad de Género PLANEG II.

4.3 Análisis Estrategias Actuales

Al concluir la fase de levantamiento de información y de análisis interno de la institución, así como después de una profunda revisión de las acciones estratégicas que ha venido desarrollando el Ministerio de la Mujer, pudimos llegar a las siguientes conclusiones sobre la estrategia que hasta ese momento venía ejecutando la institución:

- La institución no cuenta con un Plan Estratégico vigente, ya que el último concluyó en el año 2007 y está desfasado con respecto a su accionar actual.
- La planificación de los años 2008 y 2009 se ha guiado del Planeg II.
- Los lineamientos de restricciones presupuestarias han impactado el accionar estratégico de la institución.
- La provisión de servicios no es parte de las funciones originales de la institución y ocupa mucho tiempo del enfoque estratégico actual de la institución.
 - El ministerio está para definir políticas y funcionar como ente rector, no para ejecutarlas de manera directa.

¹⁰ Todos los insumos recopilados en el primer taller, así como otros insumos provenientes de entrevistas individuales grupales con actores claves, fueron sometidos a la revisión y validación colectiva a través de dos talleres adicionales, realizados el 4 y 5 de Marzo y el 28 de Abril, con la participación de 50 y 53 personas respectivamente.

¹¹ Sistema de Naciones Unidas. 2004. Objetivos de desarrollo del Milenio, República Dominicana 2004. Santo Domingo.

¹² Secretaria de Estado de la Mujer. 2005. Objetivos del Milenio. Evaluación de las necesidades de la República Dominicana. Santo Domingo.



4 Análisis Interno

Al realizar un análisis a lo interno de El Ministerio de la Mujer, basándonos en las entrevistas a profundidad y en el ejercicio de auto-evaluación que se hiciera como parte del Taller de FODA, podemos ver el siguiente resultado en las seis áreas básicas de una institución:

- **Recursos Financieros:**
 - Presupuesto muy limitado.
 - Asignaciones de presupuestarias no se cumplen.
 - Mucha dependencia de fondos de organismos internacionales.

- **Recursos Humanos:**
 - Personal gerencial y técnico muy comprometido y capacitado.
 - Condiciones salariales con muchas oportunidades.
 - Falta de herramientas y materiales de trabajo.
 - Falta de personal.
 - Oportunidades en los sistemas de apoyo y desarrollo de los recursos humanos.

- **Imagen de la Institución:**
 - Bajo nivel de conocimiento externo de las acciones de la institución.
 - Poca inversión en acciones para posicionamiento e imagen institucional.
 - Debilidades en la imagen que proyecta sobre su rol rector.
 - Poca difusión de las actividades realizadas.
 - Poca comunicación interna.

- **Investigación y Desarrollo:**
 - La institución se mantiene al día con respecto a los temas de su responsabilidad, teniendo participación en organismos locales e internacionales.
 - Desarrollo y/o participación en proyectos de investigación sobre los temas de género y violencia.

- **Edificaciones:**
 - Algunas oficinas tienen limitaciones de espacio y condiciones de trabajo con oportunidades de mejoría.
 - Solo un 11% de la población conoce donde está la oficina de la institución de su localidad.

- **Producción (Procesos):**
 - Falta de los reglamentos de la Ley que crea el ministerio.
 - Confusión de roles entre funciones de diferentes departamentos.

Análisis FODA del Ministerio de la Mujer

Como fruto de un ejercicio de auto-evaluación, se elaboró el siguiente Análisis FODA, el cual fue analizado y depurado con todo el equipo estratégico del proyecto. En mismo se presenta las fortalezas institucionales que presenta el ministerio, las oportunidades que tienen a futuro, las debilidades que están afectando sus ejecutorias y las amenazas que podría estar afectando negativamente su desarrollo hacia el horizonte estratégico.

Fortalezas:

- Posicionamiento como institución de referencia en materia de violencia contra la mujer.
- Posicionamiento como referente de la defensa de los derechos de la mujer.
- Existencia del PLANEG II.
- Incorporación, participación y/o dirección del ministerio en los consejos y organismos de que forma parte.
- Capacidad técnica.
- Estructura e incidencia en el ámbito nacional.
- Equipo Gerencial y Técnico altamente comprometido.
- Uso óptimo de los recursos.
- Capacidad para articular con el Estado y la Sociedad Civil.
- Apoyo de Agencias de Cooperación Internacional a la institución.
- Credibilidad ante las Agencias Cooperantes.
- Dominio sobre Concepto y Metodología del Género.



- Capacidad de dar respuesta y cumplimiento a los compromisos Internacionales.
- Existencia de unidades de atención integral a las víctimas de violencia contra la mujer (UNAIIVIM).
- Existencia de Instrumentos y Protocolos para el abordaje en materia de género.
- Existencia de redes locales y nacionales.
- Existencia de Casas de Acogida (Ley 88-03).

Oportunidades:

- Competencia que nos otorga la Ley 86-99 en materia de rectoría y política.
- Existencia del PLANEG II.
- Reglamento para la aplicación de la ley que crea la institución.
- Relevancia del enfoque de género en sentido general.
- Miembro del Consejo de Gobierno.
- Incidencia en otros Ministerios.
- Miembro de diferentes consejos consultivos del Estado y organizaciones internacionales.
- Programación y negociación de un nuevo y mejor presupuesto.
- Presupuesto protegido.
- Inclusión del género como eje transversal en los planes decenales y estratégicos de las instituciones del Estado.
- Cumplimiento de las instituciones del Estado del Decreto 974-01 que crea las Oficinas de Equidad, Género y Desarrollo (OEGD) y su reglamento.
- Nueva Ley del Distrito Nacional y los Municipios (Ley 176-07).
- Fortalecimiento de la incidencia en los gobiernos locales.
- Existencia de Convenios Interinstitucionales.
- Proyección del trabajo vía el PLANEG II.
- Procesos de Reformas Legales en curso.
- Capacidad de articulación con otras instituciones gubernamentales.
- Alianzas Estratégicas con Organizaciones de la Sociedad Civil.
- Ratificación del Estado a convenios internacionales.
- Reconocimiento logrado en materia de violencia de género.

- Reconocimiento logrado por su incidencia en la reforma legal para incluir la perspectiva de género.
- Redefinición Estructura Organizacional de la institución.
- Aprovechamiento de tecnología y medios de comunicación para expandir el trabajo.
- Fortalecer el trabajo en equipo.

Debilidades:

- Imagen y posicionamiento del rol rector del ministerio.
- Posicionamiento vinculado mayormente a violencia contra la mujer genera confusión a su rol rector.
- Limitado presupuesto.
- Falta de reglamentos para la aplicación de la ley que crea el ministerio.
- Falta de Plan Estratégico.
- Falta de alineamiento hacia la Misión Institucional.
- Condiciones de trabajo (Espacios físicos inadecuados y política salarial).
- Falta de sistemas de información y estadísticas adecuados.
- Limitado uso de la planificación como herramienta de trabajo.
- Falta de seguimiento y operatividad de mecanismos para el cumplimiento de convenios y acuerdos interinstitucionales.
- Manejo inadecuado de las relaciones de los RRHH.
- Limitada articulación interna entre las áreas.
- Valoración y emulación del personal.
- Falta de plan de formación del personal.
- Recursos Humanos insuficientes.
- Falta de incentivo al personal en el trabajo extra.
- Insuficiente apoyo logístico y herramientas de trabajo.
- Falta de espacios de integración del personal de la institución.
- Falta de identificación del personal de línea.
- Tiene que dar respuestas a otras agendas, lo cual genera inmediatez en las acciones.



- Ausencia de modelo para el funcionamiento de las OPM y OMM.
- Desconocimiento interno del rol de las OPM.

Amenazas:

- Asignación inoportuna de los recursos aprobados en el presupuesto (Reducción de cuentas aprobadas).
- Reducción de la cooperación internacional para los países de renta media.
- Incumplimiento de las instituciones del Estado del decreto 974-01 (OEGD) y su reglamento.
- Limitada sensibilidad de las instituciones del Estado en el tema de género.
- Ideas conservadoras de sectores de poder de la sociedad.
- Resistencia de algunos sectores a entender el rol del ministerio.
- Prejuicios y estereotipos de la mujer en la Sociedad Dominicana.
- Crisis económica vs. austeridad del gasto público.
- Reformas legales en proceso.

Anexo IV

Detalle de Acciones Proceso de Definición Estratégica Ministerio de la Mujer

Esta etapa del Proyecto de Planificación Estratégica se basó en la revisión de la definición estratégica actual de la institución y en la formulación de una nueva definición estratégica basada en la proyección del accionar de la institución para los próximos años.

Para el desarrollo de esta nueva definición estratégica se hizo un profundo análisis de la Ley 86-99 que crea el Ministerio de la Mujer y el PLANEG II, los convenios internacionales de los cuales la institución forma parte, así como de los resultados del análisis de situación de la institución.

Luego de varias sesiones de trabajo con el equipo conformado para el desarrollo del Plan Estratégico se llegó al consenso de esta nueva definición estratégica para el Ministerio de la Mujer:

Formulación de la Definición Estratégica del Ministerio de la Mujer

La definición estratégica se desarrolló en cuatro grandes fases:

Visión, Misión y Valores: En esta primera fase se desarrollaron una serie de investigaciones y ejercicios que permitieron que la institución revisara la base de su definición estratégica institucional. Esta fase abarcó desde la revisión y reformulación de la visión y la misión de la organización hasta la formulación y revisión de los valores institucionales.

Objetivos Estratégicos: El desarrollo de esta segunda etapa dio como resultado la definición de unos objetivos estratégicos para este plan. En la formulación de estos objetivos se tomaron en cuenta los lineamientos del Planeg II, los compromisos de la institución con acuerdos nacionales e internacionales, las directrices que establece la Estrategia Nacional de Desarrollo, entre otras fuentes que sirvieron de base para estas decisiones.



Estrategias: En esta fase se identificaron las estrategias sobre las cuales se basarán las acciones de este plan para alcanzar sus objetivos.

Proyectos Estratégicos: Esta última etapa abarcó la identificación, validación, priorización y formulación de los proyectos estratégicos a ser desarrollados como soportes para alcanzar los objetivos de este plan.



Dentro de la definición estratégica se desarrollaron los siguientes ejercicios, con la participación activa de todo el equipo estratégico conformado para este proyecto:

Nuestros Fundamentos:

En este ejercicio se hizo un análisis profundo de las responsabilidades que le asigna al ministerio la Ley 86-99 y como la institución estaba cumpliendo con las mismas, así como las responsabilidades que le corresponden a la institución en la implementación del PLANEG II.

Con este ejercicio el equipo estratégico identificó varias áreas donde la institución no estaba desarrollando todas las acciones que le correspondía, así como otras áreas en las cuales estaba desarrollando funciones que no estaban dentro de sus responsabilidades. Los principales planteamientos y observaciones resultantes de este ejercicio fueron:

- Necesidad del Reglamento de aplicación de la Ley 86-99.

- El ministerio debe fortalecer su rol Rector.
- La institución ha estado asumiendo responsabilidades que no están contempladas en la ley.
- Se ha centrado mayormente en el tema de violencia.
- Carencia de presupuesto suficiente para ejecutar las atribuciones de la ley y los programas y proyectos definidos en el PLANEG II.
- Falta de mecanismos de monitoreo y evaluación.
- Los planes de comunicación del ministerio deben ser más agresivos.
- La carencia de un Plan Estratégico ha limitado la aplicación del PLANEG II.
- Debe de orientar los convenios interinstitucionales hacia el cumplimiento del PLANEG II.

Revisión Definición Estratégica Otras Instituciones Similares:

El equipo de proyecto de VCR Consultores de Negocios presentó un levantamiento que realizó con las definiciones estratégicas de varias instituciones de otros países con responsabilidades similares a la institución.

El objetivo de este ejercicio de benchmarking era que el equipo estratégico tuviera este insumo para la formulación de la nueva definición estratégica del ministerio. Las instituciones incluidas en este ejercicio fueron:

- Instituto Nacional de las Mujeres (Costa Rica).
- Servicio Nacional de la Mujer (Chile).
- Ministerio de la Mujer y el Desarrollo Social (Perú).
- Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer (El Salvador).
- Secretaría Presidencial de la Mujer (Guatemala).
- Instituto Nacional de la Mujer (Honduras).

Adicionalmente, dentro de la primera fase de este taller se realizaron cuatro ejercicios más, que se explican más adelante que fueron:

- Ejercicio de Visión
- Ejercicio sobre la Misión.



- Ejercicio de Valores.
- Ejercicio de Objetivos Estratégicos.

En la segunda fase de la definición estratégica del ministerio se hicieron varios ejercicios que se detallan en el punto 6 de este documento.

Visión

El enunciado de visión institucional plantea desde una perspectiva global lo que una organización es, lo que hace y hacia dónde se dirige.

Con la finalidad de garantizar que El Ministerio de la Mujer en su nueva definición estratégica tuviera una visión que cumpliera con ser una enunciado completo, motivador y con una clara dirección de futuro para la institución, se desarrolló un ejercicio que consistió en un análisis en grupo de la visión vigente de la institución, tomando como parámetros si la misma cumplía a cabalidad con los lineamientos dados por la ley que crea la institución, con las responsabilidades asignadas por el PLANEG II, así como si la misma daba el sentido de futuro que deseaba tener el Ministerio de la Mujer.

Como resultado preliminar de este ejercicio, surgieron varias propuestas de visión, las cuales fueron analizadas por el Petit Comité, quienes hicieron una consolidación de las mismas y presentaron una propuesta que fue consensuada y aprobada. El enunciado de visión aprobado fue:

Ser un ministerio líder, innovador y plural, reconocido por su capacidad de influir en la transformación de la sociedad para que mujeres y hombres disfruten de igualdad de derechos y oportunidades.

Misión

La misión de una institución debe de reflejar un fuerte sentido de identidad organizacional y el propósito de la misma.

Para la revisión de la misión de El Ministerio de la Mujer se desarrolló un ejercicio que se basó en un análisis y adecuación de la misión institucional a la nueva definición



estratégica. Para estos fines se le pidió a cada uno de los grupos que conformaban el equipo estratégico del proyecto que hicieran un análisis profundo de la misión vigente y determinaran si la misma se adecuaba a cabalidad con la nueva definición estratégica de la institución o que presentaran que elementos debían ser incorporados o modificados a la definición vigente.

Se presentaron varias recomendaciones, las cuales fueron consolidadas por el Petit Comité, quienes presentaron una nueva definición de misión, que fue revisada y aprobada por el equipo estratégico. La misión institucional aprobada fue:

Definir y liderar la ejecución de políticas públicas, planes y programas que contribuyan a la igualdad y la equidad de género y al pleno ejercicio de la ciudadanía de las mujeres.

Valores

Los valores de una institución son los pilares sobre los que se construye la cultura corporativa de la misma, dada la naturaleza de este importante ministerio, sus valores deben de reflejar claramente estos principios sobre los que se fundamentará su accionar estratégico.

Al igual que los ejercicios visión y misión, la revisión de esta parte de la definición estratégica de la institución tomó como punto de partida los valores institucionales vigentes y se hizo un análisis del alcance de los mismos, de su vinculación con la nueva definición estratégica de la institución.

Luego de hacer este análisis y llegar a un consenso sobre los valores institucionales, se acordaron que los nuevos valores del Ministerio de la Mujer serán:

- **Compromiso**, con un trabajo sostenido para lograr la igualdad y equidad entre mujeres y hombres.
- **Igualdad**, ofrecemos un trato igualitario a mujeres y hombres, reconociendo que tienen los mismos derechos y merecen las mismas oportunidades.



- **Equidad**, promovemos el acceso de mujeres y hombres con igualdad y justicia a los bienes y servicios de la sociedad.
- **Solidaridad**, respaldamos con fidelidad y compromiso a todas las personas, con especial atención, apoyo y defensa a las mujeres afectadas por la discriminación y la violencia.
- **Integridad**, asumimos plenamente nuestra misión institucional, actuando con transparencia, respeto, lealtad, justicia y confiabilidad.
- **Respeto a la diversidad**, actuamos de manera abierta, aceptando las diferencias por cualquier razón o condición, contribuyendo a la construcción de una cultura inclusiva y de paz.
- **Responsabilidad**, trabajamos para cumplir a plenitud nuestras funciones, garantizando calidad, eficacia y eficiencia en nuestros servicios.

Objetivos Estratégicos

Para la definición de los objetivos estratégicos a ser planteados en este plan estratégico se tomó como punto de partida la nueva definición estratégica de la institución, los resultados del análisis de situación del ministerio, los temas nacionales planteados en el PLANEG II y los aspectos institucionales que debían ser fortalecidos en este plan.

El equipo estratégico desarrolló un ejercicio, fruto del cual surgieron una serie de propuestas, que fueron analizadas en conjunto, luego depuradas y unificadas por el Petit Comité, quienes formularon la propuesta final que fue aprobada por el equipo estratégico.

Se establecieron los siguientes objetivos que deberán alcanzarse con la ejecución de éste Plan Estratégico Institucional:



1. *Lograr la incorporación de una cultura de igualdad y equidad entre mujeres y hombres en la Sociedad Dominicana.*
2. *Garantizar la transversalización de género en las políticas, planes y programas sectoriales.*
3. *Crear las condiciones para lograr el pleno ejercicio de los derechos de las mujeres.*
4. *Fomentar la participación y el liderazgo de la mujer en los espacios sociales y políticos.*
5. *Crear las condiciones que garanticen el acceso de la mujer a bienes y servicios de calidad en igualdad de condiciones; con especial atención en las esferas de la salud, salud sexual y reproductiva, la educación, vivienda, servicios públicos básicos y conservación del medioambiente.*
6. *Fomentar una cultura de paz en el marco de un enfoque de derechos.*
7. *Crear las condiciones que garanticen el aprovechamiento por parte de las mujeres de los beneficios de las Tecnología de Información y Comunicación (TIC).*
8. *Consolidar el rol rector de la institución en el desarrollo de políticas públicas de género.*
9. *Alcanzar el fortalecimiento institucional.*

Estrategias

Como eje base para el despliegue de este plan estratégico institucional, se definieron seis estrategias, en las cuales se basará el desarrollo de los proyectos estratégicos a ser implementados durante el horizonte del plan.

Para la formulación de las mismas se tomaron en consideración los objetivos estratégicos a ser alcanzados y las áreas de acción en las cuales se desarrolla la institución.

La ejecución de este Plan Estratégico estará fundamenta en el despliegue de las siguientes estrategias:

1. Cultura de Igualdad y Equidad de Género



2. Participación y Liderazgo de la Mujer
3. Desarrollo de la Mujer
4. No Violencia Contra la Mujer
5. Fortalecimiento Institucional
6. Comunicación e Imagen Institucional

Anexo V

Proceso de Formulación de Proyecto Estratégicos

1 Esquema de Trabajo Desplegado

Para la identificación, análisis, priorización y documentación de estos proyectos estratégicos, se utilizó la siguiente metodología:

1.1. Definición Propuesta Inicial de Proyectos Estratégicos

El equipo de proyecto de VCR Consultores de Negocio formuló al Petit Comité del proyecto una propuesta inicial de proyectos, en la que se presentaron una serie de propuestas de proyectos basada en cada uno de los objetivos estratégicos aprobados para el plan.

La propuesta de proyectos presentada por VCR Consultores de Negocios estuvo formulada tomando en consideración todas las oportunidades que fueron identificadas durante el desarrollo del proyecto, así como las diferentes iniciativas que están consideradas en el PLANEG II, los compromisos internacionales que tiene el Ministerio de la Mujer y nuevas ideas que surgieron para el logro de los objetivos.

Esta propuesta de proyectos fue analizada y depurada inicialmente con el Petit Comité y luego de ser revisada se preparó para utilizarla en el Taller de Proyectos Estratégicos que luego se realizó con el equipo estratégico.

1.2 Revisión y Ampliación Propuesta de Proyectos Estratégicos

El siguiente paso que se ejecutó en esta fase del proyecto de planificación estratégica consistió en un Taller de Proyectos Estratégicos, en el que participó el equipo estratégico.

La metodología de trabajo con la se desarrolló este taller fue que cada uno de los equipos que se formaron estuvo analizando la propuesta de proyectos que se les presentó y al mismo tiempo incorporaron nuevas ideas de proyectos.



Al final de este taller se analizaron en una plenaria todos los proyectos presentados, se unificaron las propuestas de proyectos que eran similares y se formuló una nueva propuesta de proyectos para ser priorizada.

1.3 Priorización de Proyectos Estratégicos

El siguiente paso en esta fase de definición de proyectos estratégicos fue la priorización de los mismos. Aspecto de suma importancia en un proceso de planificación estratégica que asegura que los proyectos que finalmente sean aprobados garanticen el logro de todos los objetivos estratégicos y que no se excluyan proyectos importantes y relevantes, al mismo tiempo de que evita de se haga una propuesta con un volumen de proyectos que luego resulte imposible cumplir con la ejecución de los mismos.

Para hacer el ejercicio de priorización de proyectos, VCR Consultores de Negocios presentó un esquema de prioridades, detallado en el Anexo VI. Este esquema de prioridades fue consensuado con el área de Planificación del Ministerio de Economía, Planificación y Desarrollo.

Utilizando el esquema de prioridades detallado en el Anexo II, los integrantes del equipo estratégico hicieron una evaluación de los proyectos estratégicos incluidos en la propuesta. Los resultados de este ejercicio fueron consolidados y se elaboró una lista definitiva de proyectos que fue presentada a todo el equipo estratégico para su aprobación final.

1.4 Dimensionamiento y Documentación de Proyectos Estratégicos.

El dimensionamiento de los proyectos se realizó tomando como base los objetivos de cada uno de ellos y como estos aportaban al objetivo estratégico al cual soportaban. Para realizar este dimensionamiento y la posterior documentación de cada uno de los proyectos, el equipo de VCR Consultores de Negocios en conjunto con el Petit Comité sostuvo reuniones de profundidad con los responsables de las áreas que tendrían a su cargo la ejecución de los mismos.

Para la documentación de los proyectos se utilizó una estructura compuesta por:

- Proyecto

- Descripción del Proyecto
- Objetivos
- Estrategia a la que apoya
- Actividades a desarrollar
- Responsables del proyecto
- Entregable / producto
- Indicador
- Inversión requerida
- Cronograma de trabajo



Anexo VI

Esquema de Prioridades Taller Proyectos Estratégicos

Para desarrollar el ejercicio de Priorización de Proyectos Estratégicos se han definido los siguientes aspectos a considerar para evaluar cada proyecto:

1. Impacto en los Objetivos Estratégicos.
2. Impacto en la Población.
3. Viabilidad.
4. Disponibilidad de Recursos.
5. Resultados del Proyecto.

Escala:

Se utilizará una escala del 1 al 5 para evaluar cada proyecto, según el siguiente criterio:

Impacto en los Objetivos Estratégicos:

1. Impacto muy bajo.
2. Impacto bajo.
3. Impacto medio.
4. Impacto alto.
5. Impacto muy alto.

Impacto en la Población:

1. Impacto muy bajo.
2. Impacto bajo.
3. Impacto medio.
4. Impacto alto.
5. Impacto muy alto.

Viabilidad:

1. Muy baja.
2. Baja.
3. Media.
4. Alta.
5. Muy alta.

Disponibilidad de Recursos:

1. Muy Baja disponibilidad para conseguir recursos.
2. Baja disponibilidad para conseguir recursos.
3. Mediana disponibilidad para conseguir recursos.
4. Alta disponibilidad para conseguir recursos.
5. Muy alta disponibilidad para conseguir recursos.

Resultados del Proyecto:

1. Los resultados esperados de este proyecto son Muy Bajos.
2. Los resultados esperados de este proyecto son Bajos.



3. Los resultados esperados de este proyecto son Medios.
4. Los resultados esperados de este proyecto son Altos.
5. Los resultados esperados de este proyecto son Muy Altos.

Cada proyecto terminará con una puntuación mínima de 5 y máxima de 25. Siendo este valor el elemento primario a utilizar para establecer cuales proyectos se deben quedar en la lista final de proyectos del Plan Estratégico. Se podrán incluir proyectos con baja puntuación, siempre y cuando el equipo de trabajo considere que el mismo es indispensable para el logro de otros proyectos.