



GOBIERNO DE LA  
REPÚBLICA DOMINICANA

**MINISTERIO DE LA MUJER**

## **PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL**

**2021-2024**

**Santo Domingo, República Dominicana  
Año 2021**

## **CRÉDITOS**

### **Personal Directivo Ministerio de la Mujer**

Mayra Jiménez, Ministra de la Mujer  
Addys Then Marte, Viceministra Técnica de Planificación y Desarrollo  
Doris Javier Saint-Hilaire Daris, Viceministra Administrativa  
Juana Damiris José, Viceministra de Prevención de la Violencia  
Daris Sánchez, Viceministra de Violencia contra la Mujer e Intrafamiliar  
Melecia Almonte, Viceministra de Coordinación Intersectorial  
Amada Manzuela Calcaño de Medina, Viceministra de Cultura de Igualdad

### **Coordinación, supervisión y cuidado del proceso**

Addys Then Marte, Viceministra Técnica de Planificación y Desarrollo  
Angelina Guillén, Encargada de Formulación, Evaluación y Monitoreo a Planes, Programas y Proyectos

### **Elaboración**

Olga Luciano López, Consultora. Rpe: 38329

### **Colaboración y apoyo externo**

Miguel Ceara Hatton, Ministro de Economía, Planificación y Desarrollo  
Luis Madera, Director General de Desarrollo Económico y Social del Ministerio de Economía, Planificación y Desarrollo.  
Yamell Peña Félix, Analista Sectorial, Dirección General de Desarrollo Económico y Social del Ministerio de Economía, Planificación y Desarrollo.  
María Altagracia Mendoza, Encargada División de Desarrollo Social, Dirección General de Desarrollo Económico y Social del Ministerio de Economía, Planificación y Desarrollo.

### **Revisión y corrección de estilo**

Esminia Jiménez Abud, Directora de Planificación y Desarrollo  
Angelina Guillén, Encargada de Formulación, Evaluación y Monitoreo a Planes, Programas y Proyectos

### **Apoyo institucional**

Esminia Jiménez, Directora de Planificación y Desarrollo  
Carolina Alvarado, Directora Coordinación Intersectorial  
Carolina Acuña, Directora Comunicación  
Yildalina Taten Brache, Directora de Educación en Género  
Hulda Zorrilla, Directora de Promoción de los Derechos Integral de la Mujer  
Leticia Payano, Coordinadora Casas Acogida  
Naomi Arboleda, Directora de Relaciones Internacionales  
Félix de Jesús Ramírez, Director Financiero  
Jorge Vanderhors, Director de Tecnología de la Información y Comunicación  
Juan Carlos Sánchez, Director Jurídico  
Marianela Montán, Directora de Recursos Humanos  
Nancy Hernández, Directora Administrativa  
Regina Buret, Directora Oficinas Provinciales y Municipales OPM y OMM  
Yadhira Núñez, Encargada del departamento de Atención a la Violencia contra la Mujer e Intrafamiliar  
María Vásquez, Encargada del departamento de Prevención a la Violencia contra la Mujer e Intrafamiliar

### **Apoyo financiero**

Programa de Apoyo a la Reforma de la Administración Pública y a la Calidad de los Servicios Públicos (PARAP II).  
N° Identificación Cris N° Fed/ 2015/37786

Santo Domingo, República Dominicana  
Edición año 2021.

## ÍNDICE DE CONTENIDO

	Pág.
I PRESENTACIÓN	3
II INTRODUCCIÓN	5
III METODOLOGÍA	6
IV DIAGNÓSTICO	7
IV.1. El Análisis Situacional	7
IV.1.1. Resumen del marco legal	7
IV.1.1.1. Las funciones esenciales del MMUJER	9
IV.1.1.2. Los actores involucrados	10
IV.2. Análisis y proyecciones sobre el desempeño del MMUJER	11
IV.3. El análisis FODA	15
V MARCO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL	20
V.1. Misión, Visión y Valores	20
V.2. El Gran Objetivo Estratégico del período 2021-2024	22
V.3. Los Ejes Estratégicos del PEI 2021-2024	22
V.3.1. Alineación de los Ejes Estratégicos con las políticas nacionales	29
VI ANEXOS	
VI.1. Las matrices desglosadas del PEI 2021-2024	31
VII GLOSARIO DE TÉRMINOS	33

## I. PRESENTACIÓN

El Programa de Gobierno del Cambio del presidente Luis Abinader reconoce que a pesar de que la Constitución Dominicana establece igualdad ante la ley entre hombres y mujeres, así como el derecho al empleo, a la educación, a la seguridad social, a participar en los espacios de toma de decisiones, a vivir una vida sin violencia, entre otros derechos, todavía las mujeres continúan enfrentándose a importantes limitantes para el ejercicio de sus derechos.

La República Dominicana es signataria de distintos acuerdos y convenciones internacionales que procuran erradicar todas las formas de discriminación contra la mujer y forma parte de la Estrategia de Montevideo, un compromiso político regional que tiene por objetivo guiar la plena implementación de los acuerdos de la Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe (la Agenda Regional de Género) y asegurar que sean la hoja de ruta para el cumplimiento con la Agenda 2030 y los objetivos de Desarrollo Sostenible a nivel regional desde la perspectiva de la igualdad de género, la autonomía y los derechos y oportunidades de las mujeres.

La estrategia de Montevideo es un instrumento de gran importancia, que reconoce el liderazgo de los organismos responsables de las políticas de género como el Ministerio de la Mujer, al tiempo que reposiciona el papel del Estado en las políticas de igualdad, como garante de que los derechos humanos y la autonomía de las mujeres se conviertan en un eje transversal de la estrategia nacional de desarrollo, sostenible a mediano y largo plazo, lo que compromete a todas las ministerios sectoriales, a las entidades de planificación y presupuestación, a los organismos descentralizados, a los Congresos Nacionales y al Poder Judicial, entre otros actores gubernamentales (CEPAL, 2017).

Para enfrentar con firmeza y con perspectiva estratégica los obstáculos que impiden a las mujeres dominicanas el pleno ejercicio de sus derechos, el Ministerio de la Mujer ha formulado el Plan Estratégico Institucional 2021-2024, mediante un proceso participativo que involucró a toda su estructura y que se apegó a la normativa establecida por el MEPyD, en virtud de las leyes 498-06 y 1-12, del Sistema Nacional de Planificación e Inversión Pública y de la Estrategia Nacional de Desarrollo, respectivamente.

En su calidad de órgano rector de las políticas de equidad e igualdad de género el Ministerio de la Mujer tiene como Misión:

Asegurar el diseño de las políticas públicas de igualdad y equidad de género y liderar la articulación intersectorial e intergubernamental para su implementación, a fin de garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las mujeres.

Para cumplir con esta Misión el PEI 2021-2024 se desglosa en cuatro ejes estratégicos, y en cada uno de ellos se manifiesta la coherencia con el marco de políticas nacionales e internacionales, según se esquematiza a continuación:

Eje 1  
Fortalecimiento  
Institucional

Se articula con el Objetivo 1.1 de la END 2030 (Administración pública eficiente, transparente y orientada a resultados) y con la Acción 12.12 del Programa de Gobierno del Cambio (Fortalecer la capacidad de gestión del Ministerio de la Mujer).

Eje 2  
Equidad e Igualdad  
de Género

Se articula con la política transversal de equidad de género y con el Objetivo 2.3 de la END 2030 (Igualdad de derechos y oportunidades); con el PLANEG III, y con múltiples acciones del Programa de Gobierno del Cambio en el ámbito de la salud y la educación con equidad, el acceso equitativo al mercado laboral, la visibilidad, apoyo y remuneración del trabajo doméstico y de cuidado; la participación política de las mujeres, y la implementación de un sistema nacional de indicadores sobre la mujer.

EJE 3  
Sistema Integral  
de Protección de  
la Mujer

Se articula con el Objetivo 2.3 de la END 2030 (Igualdad de derechos y oportunidades) y con su línea de acción 2.3.1.3 (Cultura de no violencia contra las mujeres, niños, niñas y adolescentes), con el Plan Estratégico por una Vida Libre de Violencia para las Mujeres, así como con las acciones del Programa de Gobierno del Cambio para enfrentar la violencia basada en género (VBG), donde se destaca establecer un sistema y una estrategia integral de prevención y atención a las víctimas de VBG.

Eje 4  
Convenios y  
Compromisos  
Internacionales

Se articula con la política exterior del Gobierno Dominicano, para dar cumplimiento a los compromisos con las convenciones y acuerdos multilaterales (regionales y globales) dirigidos a la erradicación de todas las formas de discriminación contra la mujer.

El PEI 2021-2024 se alinea al PLANEG III cuyo eje rector lo constituye la autonomía de las mujeres, que se traduce en la capacidad para tomar decisiones libres e informadas sobre sus vidas de manera que pueda ser y hacer en función de sus propias aspiraciones, en el contexto histórico que las hace posibles y también se vincula con el Plan Estratégico por una Vida Libre de Violencia para las Mujeres que se formula en interés de establecer las acciones priorizadas en un plan operativo interinstitucional, que permita dar respuestas a la Violencia basada en género en todas sus formas y manifestaciones

  
**Mayra Jiménez**  
Ministra de la Mujer



## II. INTRODUCCIÓN

La Ley No. 86-99, del 11 de agosto de 1999, creó la Secretaría de Estado de la Mujer, hoy Ministerio de la Mujer, “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, dirigidos a lograr la equidad de género y el pleno ejercicio de la ciudadanía por parte de las mujeres.”

Al señalar la hoja de ruta que debe seguir el Ministerio de la Mujer (MMUJER) bajo el marco conceptual de la cadena de valor o cadena de resultados, el Plan Estratégico Institucional 2021-2024 constituye un paso más en el cumplimiento con su mandato de ley, y establecer las líneas guía de actuación que definirán su trayectoria durante el período 2021-2024, a través de ejes estratégicos, objetivos y resultados estratégicos, indicadores y metas que le permitirán avanzar en el cumplimiento de su Misión y su Visión.

De conformidad con la normativa y las orientaciones específicas emitidas por el Ministerio de Economía, Planificación y Desarrollo (MEPyD), en su calidad de órgano rector de la planificación nacional, este PEI 2021-2024 considera el marco de políticas nacionales establecido en la END 2030, en el Plan Nacional Plurianual del Sector Público y en el Programa de Gobierno del Cambio, así como los compromisos vinculantes asumidos por la República Dominicana con la Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible y con las convenciones y acuerdos multilaterales que procuran la eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres.

Pese a las restricciones y protocolos implementados por las autoridades sanitarias debido a la pandemia de la COVID-19, este PEI 2021-2024 ha sido formulado mediante un proceso participativo e inclusivo, presencial o virtual, según las circunstancias, en el cual han sido involucradas todas las áreas sustantivas, transversales, y de apoyo de la institución.

Mediante un panel virtual celebrado a inicios del proceso, la ministra Mayra Jiménez y la viceministra técnica Addys Then Marte encabezaron un productivo diálogo sobre el rol rector del MMUJER, en el cual participaron como panelistas, Miguel Ceara Hatton; el Ministro de Economía, Planificación y Desarrollo; Jeannie Ferreras Gómez, del Fondo de Población de las Naciones Unidas; Fátima Lorenzo, directora del CEG-INTEC, y Syra Taveras, directora ejecutiva del CIPAF. Sus sugerencias y recomendaciones constituyeron valiosos insumos para la formulación del PEI.

La Viceministra Técnica de Planificación y Desarrollo del MMUJER Addys Then, fue la responsable de coordinar el proceso de formulación del PEI 2021-2024, asistida por un equipo técnico encabezado por Angelina Guillén Sarante (Unidad Institucional de Planificación y Desarrollo) y por Carmen Pérez (Encargada de Seguimiento al PLANEG). La facilitación del proceso estuvo a cargo de la consultora externa Olga Luciano López, contratada a través del Programa de Apoyo a la Reforma de la Administración Pública y a la Calidad de los Servicios Públicos (PARAP II) que ejecuta el Ministerio de Administración Pública (MAP) con Fondos Europeos de Desarrollo (Nº Identificación CRIS Nº FED/ 2015/37786).

Bajo la normativa del Sistema Nacional de Planificación e Inversión Pública que dirige el MEPyD se desarrollaron encuentros grupos focales, talleres presenciales y virtuales y reuniones de trabajo, mediante los cuales fue completado el diagnóstico institucional y definida y consensuada la plataforma estratégica en que se apoya el PEI 2021-2024, expresado a través de:

- La revisión y reformulación de la Misión, la Visión y los Valores de la institución.
- La definición de cuatro ejes estratégicos y su desglose en un conjunto de matrices elaboradas bajo el formato suministrado por el MEPyD, las cuales muestran:
  - La alineación de cada uno de los elementos integrantes de los ejes estratégicos con las políticas nacionales, la END 2030, el PNPSP, los ODS y otros compromisos internacionales asumidos por el país.

- Los objetivos estratégicos, resultados estratégicos, indicadores, metas y requerimientos presupuestarios para los cuatro años de duración del PEI 2021-2024.
- Los responsables y los actores involucrados en la implementación del PEI 2021-2024, así como los supuestos a ser tomados en cuenta para el logro de los resultados esperados.

### **III. METODOLOGÍA**

El proceso de formulación del PEI 2021-2024 comprende dos etapas principales: la etapa diagnóstica y la etapa de diseño del plan, durante un período iniciado a mediados de noviembre del año 2020; estas etapas fueron desarrolladas mediante un proceso participativo que involucró a todas las áreas sustantivas, transversales y de apoyo del MMUJER así como a actores y actoras externos/as, considerando los protocolos establecidos por las autoridades sanitarias del país durante la pandemia del COVID-19. Tanto la ministra Mayra Jiménez como las viceministras, se involucraron activamente en el proceso, destacándose las agudas observaciones de la ministra para garantizar la correcta alineación del PEI con las políticas contenidas en el Programa de Gobierno del Cambio, así como con los compromisos internacionales relativos a la erradicación de todas las formas de discriminación contra la mujer, con énfasis en la violencia basada en género.

La etapa diagnóstica tiene como producto el análisis situacional, cuyo contenido abarca tres elementos básicos:

1. El resumen del marco legal y la identificación a partir del mismo y de las funciones esenciales del MMUJER y de las/os involucrados/as en su quehacer.
2. Las reflexiones de grupos focales internos integrados por todas las áreas sustantivas, transversales y de apoyo del ministerio, sobre aspectos centrales de la situación actual del MMUJER, tras la implementación de su Plan Estratégico Institucional 2015-2020, a partir de preguntas guiadas, elaboradas por la consultora externa.
3. El análisis FODA, que identifica las fuerzas internas (Fortalezas y Debilidades) y las fuerzas externas (Oportunidades y Amenazas) que caracterizan el contexto interno y externo del ministerio al momento de iniciarse el proceso de planificación, tomando en cuenta su desempeño, en la implementación de su plan estratégico inmediatamente anterior, establecido para el período 2015-2020.

La etapa de diseño del plan tiene como producto el PEI 2021-2024, cuya plataforma estratégica está conformada por los elementos siguientes:

1. La Misión, la Visión y los Valores Institucionales revisados y reformulados.
2. Los cuatro ejes estratégicos alrededor de los cuales se conforma el Plan Estratégico Institucional, desglosados en siete matrices elaboradas de conformidad con el modelo suministrado por el MEPyD, una para cada objetivo estratégico, contentivas de los elementos que alimentarán la formulación de los planes operativos anuales del período, con los indicadores, metas y estimaciones presupuestarias que harán viable la labor de monitoreo y evaluación del desempeño institucional y de la producción institucional incorporada al Plan Nacional Plurianual del Sector Público.

## **IV. DIAGNÓSTICO**

### **IV.1. Análisis Situacional**

En esta sección se presentan los tres elementos que conforman el análisis situacional que fundamenta el PEI 2021-2024.

#### **IV1.1. Resumen del marco legal, con atención a las funciones esenciales del Ministerio de la Mujer**

El Ministerio de la Mujer cuenta con un sólido marco legal que quedó fortalecido con la reforma constitucional de 2010. En esta sección se presentan extractos que se consideran fundamentales para comprender el alcance de las responsabilidades de este ministerio.

Además de que en su artículo 7 la Constitución de la República Dominicana, declara a la República Dominicana como un Estado Social y Democrático de Derecho, que se fundamenta en el respeto de la dignidad humana, los derechos fundamentales, el trabajo, la soberanía popular y la separación e independencia de los poderes públicos, en su artículo 8 declara como función esencial del Estado, “la protección efectiva de los derechos de la persona, el respeto de su dignidad y la obtención de los medios que le permitan perfeccionarse de forma igualitaria, equitativa y progresiva, dentro de un marco de libertad individual y de justicia social, compatibles con el orden público, el bienestar general y los derechos de todos y todas”.

En su artículo 39, la Constitución establece que “Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, reciben la misma protección y trato de las instituciones, autoridades y demás personas y gozan de los mismos derechos, libertades y oportunidades, sin ninguna discriminación por razones de género, color, edad, discapacidad, nacionalidad, vínculos familiares, lengua, religión, opinión política o filosófica, condición social o personal”. En el numeral 4 de este artículo, la Constitución establece que “La mujer y el hombre son iguales ante la ley”; explícitamente prohíbe cualquier acto que tenga como objetivo o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio en condiciones de igualdad de los derechos fundamentales de mujeres y hombres, y en el numeral 5 consigna que el Estado debe promover y garantizar la participación equilibrada de mujeres y hombres en las candidaturas a los cargos de elección popular para las instancias de dirección y decisión en el ámbito público, en la administración de justicia y en los organismos de control del Estado.

Por su parte, la Ley No. 86-99, mediante su artículo 1 crea la Secretaría de Estado de la Mujer (Ministerio de la Mujer) “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, dirigidos a lograr la equidad de género y el pleno ejercicio de la ciudadanía por parte de las mujeres”. Mediante el artículo 2, esta ley le atribuye al MMUJER funciones normativas y rectoras, de coordinación para el cumplimiento de los compromisos internacionales relativos a la igualdad y equidad de género, de sensibilización y educación de la sociedad, y de coordinación y articulación con la sociedad civil.

Un mandato importante de esta Ley 86-99 es el de elaborar un Plan Nacional de Equidad de Género, para que sirva de referente a todas las instituciones públicas para incorporar el enfoque de género. Actualmente se está implementando la tercera versión de este plan, el PLANEG III, con un horizonte hasta 2030. Según el artículo 4 de la misma ley 86-99, en lugar de duplicar atribuciones, el MMUJER deberá ser fundamentalmente una instancia de coordinación, asesoramiento y apoyo, que prestará servicios a las instituciones sectoriales del Estado (salud, educación, trabajo, cultura, etc.), en vista de la naturaleza transversal del trabajo de género/mujer.

La Ley No. 1-12, del 26 de enero de 2012, que establece la Estrategia Nacional de Desarrollo, aprobó mediante su artículo 5 la siguiente Visión de la Nación de Largo Plazo, la cual se aspira alcanzar para el año 2030:

“República Dominicana es un país próspero, donde las personas viven dignamente, apegadas a valores éticos y en el marco de una democracia participativa que garantiza el Estado social y democrático de derecho y promueve la equidad, la igualdad de oportunidades, la justicia social, que gestiona y aprovecha sus recursos para desarrollarse de forma innovadora, sostenible y territorialmente equilibrada e integrada y se inserta competitivamente en la economía global”.

Esta ley estableció siete políticas transversales que deberán incorporarse en todos los planes, programas, proyectos y políticas públicas, a saber:

- Derechos Humanos (artículo 11)
- Enfoque de Género (artículo 12)
- Sostenibilidad Ambiental (artículo 13)
- Cohesión Territorial (artículo 14)
- Participación Social (artículo 15)
- Uso de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (artículo 16)
- Responsabilidad Institucional (artículo 17).

Mediante esta última política transversal, el Decreto 134-14, Reglamento de aplicación de la Ley 1-12, señala en su artículo 16 lo siguiente:

“Los organismos públicos responsables de velar por el cumplimiento de las siguientes políticas transversales son:

- a) Procuraduría General de la República Dominicana: Política transversal relativa a Derechos Humanos.
- b) Ministerio de la Mujer: Política transversal relativa a Enfoque de Género”.

A fin de entender mejor el alcance de la rectoría que otorga la Ley 86-99 al MMUJER, se tomó en cuenta la ley 247-12, Orgánica de la Administración Pública, cuyo artículo 14 incluye al Consejo de Ministros y a los ministerios entre los órganos de gobierno del Estado y de máxima dirección de la Administración Pública, junto a la Presidencia y a la Vicepresidencia de la República.

En su artículo 15 esta ley establece que los órganos de gobierno del Estado tendrán a su cargo la conducción estratégica del Estado y, en especial, el diseño, formulación, aprobación y evaluación de las políticas públicas, el seguimiento de su ejecución y la evaluación del desempeño institucional y de sus resultados. Asimismo, mediante su artículo 24, la Ley 247-12 indica que “Los ministerios son los órganos de planificación, dirección, coordinación y ejecución de la función administrativa del Estado, encargados en especial de la formulación, adopción, seguimiento, evaluación y control de las políticas, estrategias, planes generales, programas, proyectos y servicios en las materias de su competencia y sobre las cuales ejercen su rectoría.”

En vista de los importantes elementos que contienen en lo que respecta a la equidad e igualdad de género, otras leyes incorporadas al análisis del marco legal del MMUJER fueron las siguientes:

- Ley No. 33-18, de partidos, agrupaciones y movimientos políticos, del 13 de agosto de 2018.
- Ley No. 176-07, del Distrito Nacional y los Municipios, del 20 de julio de 2007.
- Ley No. 24-97, del 24 de enero de 1997, que instituyó como delito la violencia intrafamiliar y contra las mujeres, dentro y fuera del hogar.
- Ley No. 88-03, del 15 de mayo de 2003, la cual instituye en todo el territorio nacional las casas de

acogida o refugios que servirán de albergue seguro, de manera temporal, a las mujeres, niños, niñas y adolescentes víctimas de violencia intrafamiliar o doméstica.

- Ley No. 136-03, Código para el Sistema de Protección y los Derechos Fundamentales de Niños, Niñas y Adolescentes, del 7 de agosto de 2003.
- Ley No. 137-03, sobre Tráfico Ilícito de Migrantes y Trata de Personas, del 7 de agosto de 2003.

También fueron tomados en cuenta las cumbres, conferencias, pactos, consensos, acuerdos y convenios mundiales aprobados por el país, a saber:

- Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) (1979).
- Convención para la Erradicación de la Violencia contra las Mujeres (Belem Do Pará) (1984).
- Conferencia Mundial sobre Educación para todos en Jomtien y Dakar (1990 y 2000).
- Cumbre de la Tierra en Río de Janeiro (1992).
- Cumbre de Derechos Humanos de Viena (1993).
- Conferencia sobre Población y Desarrollo de El Cairo (1994).
- Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social (1995).
- Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer (1995).
- Cumbre del Milenio (2000).

#### **IV.1.1.1. Las funciones esenciales del Ministerio de la Mujer**

El enfoque de funciones esenciales, que se originó en el sector de la salud pública, es coherente con el marco conceptual de la cadena de valor que rige la planificación pública de la República Dominicana, porque su propósito es mejorar el desempeño de la administración pública, como garante de los derechos constitucionales de la población, y de orientar la gestión presupuestaria de las instituciones hacia el logro de resultados para la satisfacción de necesidades sociales. Bajo ese enfoque las funciones esenciales son aquellas que se consideran fundamentales e indispensables para el logro de impactos significativos de las políticas públicas orientadas a alcanzar la equidad e igualdad de género, y que son por tanto las que deben absorber la mayor cuota de la ejecución presupuestaria del MMUJER.

Como se observa en la sección anterior, la propia Constitución de la República Dominicana asume el concepto de las funciones esenciales en su artículo 8, y se considera de especial relevancia que según los artículos 1 y 2 de la Ley No. 86-99 el Ministerio de la Mujer es el organismo rector de las políticas públicas para la igualdad y la equidad de género en la República Dominicana y sus funciones esenciales definen las normas y políticas correspondientes para operativizar el compromiso del Estado con la erradicación de toda discriminación contra la mujer y el hombre, niños, niñas y adolescentes, y para materializar los postulados del artículo 39 de la Constitución, relativos al derecho a la igualdad de todas las personas, sin ninguna forma de discriminación.

Como resultado del análisis participativo del marco legal del MMUJER, realizado en un taller nacional que formó parte del proceso de formulación del PEI 2021-2024, se consensuaron las funciones esenciales siguientes:

1. Diseñar políticas estratégicas para lograr la igualdad y equidad entre hombres y mujeres.
2. Coordinar y liderar la articulación sectorial y territorial para que todos los planes, programas, proyectos y políticas públicas incorporen el enfoque de género en sus respectivos ámbitos de actuación, de conformidad con lo establecido en el artículo 12 de la Ley No. 1-12 de la Estrategia Nacional de Desarrollo, en los ODS y en el PLANEG III.

3. Asesorar y dar acompañamiento a las instituciones responsables de los diferentes sectores para institucionalizar la transversalización del enfoque de género en las políticas públicas mediante la implementación del PLANEG III.
4. Monitorear, evaluar e informar sobre el impacto diferenciado de las políticas públicas sobre las mujeres y sobre los hombres, tomando como base los indicadores del PLANEG III, prestando especial atención a las instituciones que intervienen en la atención a la violencia contra la mujer.
5. Contribuir al desarrollo de métodos e instrumentos que orienten la aplicación práctica de la transversalidad de género en toda la estructura del Estado hasta el nivel local, para que las políticas de igualdad y equidad contribuyan a la cohesión y el desarrollo territorial.
6. Ejercer un rol veedor y articulador para garantizar el cumplimiento de políticas públicas, acuerdos nacionales y tratados internacionales sobre derechos humanos, igualdad de género, participación política de las mujeres y erradicación de las brechas salariales.
7. Impulsar políticas públicas que promuevan la salud y la educación integral para las mujeres, niñas, niños y adolescentes.
8. Impulsar la implementación de Políticas de Cuidado, acciones públicas referidas a la organización social y económica de trabajo destinada a garantizar el bienestar físico y emocional de las mujeres, niños, niñas y adolescentes.
9. Desarrollar acciones sistemáticas de educación, comunicación e información para promover cambios de actitudes, valores y comportamientos que conduzcan a una cultura de relaciones equitativas entre mujeres y hombres a nivel individual, de pareja, familiar y comunitario.
10. Promover la transversalidad de género y el empoderamiento de las mujeres mediante la difusión de contenidos sobre derechos económicos, sociales, políticos y culturales de las mujeres.
11. Educar y sensibilizar a entidades y comunidades sobre la importancia de erradicar la violencia contra las mujeres, niñas y adolescentes e intrafamiliar y sus efectos en la salud, la economía y la sociedad en general.
12. Incidir en la transversalización del enfoque de género en los procesos educativos de los diferentes sectores responsables de la educación a nivel nacional, desde la primera infancia, para contribuir al desarrollo de una cultura de equidad y de inclusión social.
13. Contribuir a la capacitación y sensibilización en el enfoque de género del funcionariado público de los organismos centralizados y descentralizados, de los gobiernos locales, y de la sociedad civil.
14. Promover el acceso de las mujeres a los recursos, servicios y bienes productivos, con atención particular a las mujeres rurales, las jefas de hogar y las que sufren de pobreza crítica.
15. Promover el liderazgo y la participación política de las mujeres mediante acciones de adiestramiento y capacitación, concientización ciudadana y monitoreo a las cuotas de participación electoral.

### IV1.1.2. Los actores involucrados

El universo de involucrados en el quehacer institucional del Ministerio de la Mujer es muy amplio o extenso, como se puede observar en el cuadro No. 1, ya que abarca a todas las instituciones públicas, tanto del gobierno central como de los gobiernos locales, y a las organizaciones que representan a los distintos sectores sociales, unidas en el compromiso de materializar la igualdad de derechos que mandan la Constitución y las leyes.

**Cuadro No. 1. Involucrados en el quehacer del Ministerio de la Mujer**

TEMAS RELEVANTES	INVOLUCRADOS	
	SECTOR PÚBLICO	NO GUBERNAMENTALES
<p><u>Igualdad de derechos y oportunidades</u>; educación, salud y seguridad social, violencia contra las mujeres, protección de niños, niñas y adolescentes; tráfico y trata de personas.</p>	<p>Ministerios de Economía, Planificación y Desarrollo; de Hacienda, de Educación, de Educación Superior, Ciencia y Tecnología; de Salud Pública, de Trabajo, de Relaciones Exteriores, de Cultura, de la Juventud, de Defensa, así como sus entidades adscritas.</p> <p>Congreso Nacional, Procuraduría General de la República y Poder Judicial, Gabinete de Coordinación de Políticas Sociales, Consejo Nacional de Niñez y Adolescencia, Gobiernos Locales, Liga Municipal Dominicana, Consejo Nacional de Seguridad Social, Comisión Nacional de Emergencia.</p>	<p>Organizaciones de la Sociedad Civil, organizaciones comunitarias, organizaciones feministas y de mujeres, Colegio Médico Dominicano, Asociación de Enfermeras, Asociación Dominicana de Profesores, Asociación de Padres, Madres, Tutores y Amigos de la Escuela, Academia, gremios de periodistas y comunicadores, FEDOMU, Comités Municipales de Prevención, Mitigación y Respuesta (PMR).</p>
<p>Autonomía económica (acceso equitativo al mercado laboral).</p>	<p>MEPyD, Ministerios de Trabajo, de Industria, Comercio y MIPYMES; de Agricultura, de Hacienda, de Administración Pública, de Medio Ambiente y Recursos Naturales, de Energía, de Turismo, así como sus entidades adscritas.</p> <p>Congreso Nacional, Gabinete de Coordinación de Políticas Sociales, Banco Central, Consejo Nacional de Seguridad Social, INDOTEL, OPTIC, Consejo nacional para el Cambio Climático y el mecanismo de Desarrollo Limpio.</p>	<p>Banco ADOPEM y otras instituciones especializadas en microcréditos, asociaciones empresariales, organizaciones feministas y de mujeres, cooperativas, OSC, Academia, Asociación de Bancos Comerciales, Asociación de Bancos de Ahorro y Crédito y Corporaciones de Crédito (ABANCORD), Asociaciones y redes de MIPYMES, Asociaciones de Mujeres Campesinas.</p>
<p>Autonomía en la toma de decisiones.</p>	<p>Poder Ejecutivo, Consejo de Gobierno, MAP y MEPyD.</p> <p>Congreso Nacional, JCE, Tribunal Constitucional, Tribunal Superior Electoral, Ayuntamientos, Liga Municipal Dominicana, Defensoría del Pueblo, Gobiernos Locales.</p>	<p>Partidos, agrupaciones y movimientos políticos, organizaciones feministas, sociedad civil, sector privado, Consejo Nacional de Asociaciones sin Fines de Lucro, Academia, organizaciones feministas y de mujeres. Observatorios de Universidades y Centros de pensamiento, FEDOMU.</p>

## **IV.2. Análisis y proyecciones sobre el desempeño del Ministerio de la Mujer**

Con el objetivo de reflexionar sobre aspectos centrales de la situación actual del MMUJER, tras la implementación de su Plan Estratégico Institucional (PEI) 2015-2020, este PEI se tomó como referente para formular un conjunto de preguntas guiadas para el desarrollo de cuatro grupos focales presenciales y de uno virtual, el primero con representantes de todas las áreas sustantivas, asesoras y de apoyo del MMUJER, y el segundo con representantes de todas las Oficinas Provinciales y Municipales (OPM y OMM). Las reflexiones de los grupos focales se convirtieron en un insumo esencial para el análisis FODA realizado más adelante, y sobre el cual se reporta en la sección siguiente.

Las preguntas y reflexiones giraron en torno a los temas siguientes:

- El vacío de no contar con el reglamento orgánico para la aplicación de la Ley 86-99, que establece la creación de la Secretaría de Estado de la Mujer pese a que se cuenta con un borrador avanzado, y la necesidad de concluirlo para oficializarlo mediante decreto, porque ayudaría a consolidar el rol de rectoría del MMUJER, que ha sido fortalecido con la reforma constitucional de 2010 y con la ley de la END 2030.
- La importancia de dar vigencia al Consejo Sectorial establecido por la Ley 86-99, no sólo para el otorgamiento de reconocimientos, sino como un instrumento de articulación interinstitucional y con la sociedad civil, para la transversalización del enfoque de género en todas las políticas públicas, planes y proyectos, bajo el liderazgo del MMUJER.
- El doble rol del MMUJER como ente rector y ejecutor de políticas, a partir de su liderazgo en la defensoría de los derechos integrales de las mujeres, niñas, niños y adolescentes víctimas de violencia. Debido a que el MMUJER ha tenido que asumir responsabilidades cada vez mayores tanto en la defensoría como en la protección de esas víctimas, ese doble rol debe mantenerse, hasta tanto se haya desarrollado y consolidado un modelo nacional integrado para la prevención y atención de la violencia contra la mujer e intrafamiliar, aspiración que se ha fortalecido con el lanzamiento por parte del gobierno dominicano del Plan Estratégico por una Vida Libre de Violencia para las Mujeres, y con la apertura de trece (13) nuevas Casas de Acogida, en distintos puntos del territorio nacional.
- La necesidad de consolidar un sistema de monitoreo y evaluación del desempeño del MMUJER, así como de la implementación del PLANEG III, para superar las debilidades y fortalecer las capacidades institucionales que le permitan al ministerio cumplir con su rol de rectoría.
- La necesidad de fortalecer la coordinación y articulación con otros ministerios, con los gobiernos locales y con la sociedad civil, para avanzar como país en el logro de la equidad e igualdad de género.

Por su parte, los artículos 1 y 2 de la Ley 86-99, que desglosan la función rectora del MMUJER, fueron tomados como base para la realización de un panel virtual encabezado por la ministra Mayra Jiménez y por la viceministra Addys Then Marte, con la participación de una nutrida representación de todas las áreas del MMUJER y de invitados/as externos/as, donde cuatro panelistas expusieron sus puntos de vista sobre los aspectos centrales siguientes:

- Las funciones normativas y rectoras del MMUJER fueron abordadas por el ministro del MEPyD, Miguel Ceara Hatton, quien explicó que la visión que sustenta el plan de gobierno actual es dar prioridad a la calidad de vida de la gente, lo que implica acceso a un trabajo decente, a una vida digna y segura, a educación, salud, al agua potable, al saneamiento, a un techo digno y a la equidad de género.

Explicó que esa visión conduce a tres principios básicos para el diseño de la política de gobierno:

1. Que el desarrollo es un trabajo colectivo de la sociedad, donde el Estado tiene un rol fundamental como proveedor de servicios, entre los cuales destacan el sistema de educación y el de salud.
2. Que el desarrollo es un problema esencialmente de relaciones de poder, y que éstas determinan lo que realmente se hace.

3. Que las oportunidades y las capacidades para mejorar la calidad de vida se construyen en el territorio, allí donde vive la gente.

De esos principios se derivan cuatro áreas de intervención:

- i. Empoderar a la ciudadanía, para ejercer la vigilancia sobre cuánto gastamos y cómo lo hacemos.
- ii. Avanzar hacia una nueva forma de hacer política.
- iii. Construir una nueva dinámica de las actividades productivas, para que el crecimiento económico genere empleos de buena calidad en todo el territorio nacional.
- iv. Reestructurar al Estado.

El ministro explicó que esas áreas de intervención se apoyan en los siete ejes transversales de género, territorio, participación, sostenibilidad, transparencia y rendición de cuentas, acciones afirmativas hacia las personas vulnerables, y uso de las tecnologías de la información y de las comunicaciones (TIC).

Según explicó el ministro Ceara Hatton, para reflejar esa visión, cada lineamiento y cada política del plan de gobierno 2024 tiene que responder a las mismas preguntas:

- Cómo y cuánto va a impactar la política a la gente.
- Cómo y cuánto va a mejorar la vida cotidiana.
- Cómo y cuánto va a mejorar la equidad de género.
- Cómo y cuánto va a mejorar el territorio.
- Cómo y cuánto participará la población en la toma de decisiones.

En lo que concierne a la igualdad de género Ceara Hatton admitió que, si bien se cuenta con toda una base en la Constitución, en la ley de la END y en su Reglamento de aplicación (Decreto 134-14), así como en el Plan de Gobierno para el Cambio, la normativa no basta, si no se acompaña de un trabajo de convencimiento, el cual debe ser realizado por el Ministerio de la Mujer, en función de su rol rector, y uno de sus grandes desafíos es cómo hacer esta labor de convencimiento para producir cambios en la cultura de la población y de los funcionarios públicos, que han sido educados en una cultura diferente. Planteó que para encarar este desafío el Ministerio de la Mujer debe desarrollar las herramientas y los medios para educar a la población, estableció que para producir un cambio en lo que respecta a la participación de la mujer hay que generar un patrón de comportamiento alejado del machismo, lo cual no es fácil, porque si bien en el discurso se reconoce la necesidad de la equidad de género, en la práctica ha sido difícil, porque ha faltado algún mecanismo que favorezca el cambio de los roles y el impacto necesario en la cultura política.

El ministro Ceara Hatton hizo énfasis en que la igualdad de género es una cuestión de derechos, y que los derechos se ganan. Dado que la visión del Gobierno del Cambio se orienta hacia la mejora de la calidad de vida, es esencial que se comprenda que para tener buena calidad de vida hay que tener equidad de género.

Al concluir la intervención del ministro de Economía, Planificación y Desarrollo, la ministra del MMUJER, Mayra Jiménez, resaltó la importancia de contar con un ministro de MEPyD comprometido con la agenda de igualdad para un cambio verdadero que nos enrumbe por el camino del desarrollo sostenible y para asegurar que el tema de género sea transversal en todas las políticas públicas. Expresó que le da mucha tranquilidad que Ceara Hatton sea el ministro de MEPyD, y que junto al equipo que le acompaña estén dando acompañamiento al MMUJER en este proceso de planificación, porque es una garantía de que avanzaremos en el logro de la equidad y la igualdad de género en la República Dominicana.

- La función de coordinación interinstitucional y con la sociedad civil en materia de política internacional, fue objeto de análisis por Jeannie Ferreras Gómez, del Fondo de Población de la ONU, quien consideró que como líder de las coordinaciones intersectoriales para monitorear, evaluar y preparar los informe-país sobre el cumplimiento de los compromisos internacionales en materia de igualdad de género, el MMUJER tiene el rol de hacer recomendaciones para que los planes, programas y políticas incorporen los ajustes requeridos para cumplir con dichos compromisos. Indicó que esto representa una oportunidad de incidir sobre las políticas que impactan sobre la vida de las mujeres, adolescentes y niñas, y destacó la diversidad de temas que abarcan los compromisos internacionales sobre los cuales la República Dominicana debe mantener la mirada. Sugirió tomar en cuenta las recomendaciones hechas al país en 2019 por el Examen Periódico Universal, donde destacan los aspectos siguientes:
  - La necesidad de contar con una ley general de igualdad y no discriminación, y con medidas legislativas específicas para su aplicación.
  - Protección de la orientación sexual e identidad de género.
  - Medidas para la protección de migrantes, así como contra el racismo, la xenofobia y la intolerancia.
  - Redoblar esfuerzos para paliar la violencia y el acoso, en particular contra mujeres y niñas, y velar por la erradicación de los feminicidios.
  - Fijar 18 años como la edad mínima para contraer matrimonio.
  - La necesidad de aprobar una ley integral para combatir la violencia de género.
  - Una política nacional de empleo que proteja a las mujeres para ingresar al mercado laboral.
  - Reducción significativa del embarazo de adolescentes.
  - Despenalización del aborto y su inclusión en el Código Penal.

La panelista Jeannie Ferreras Gómez planteó que, en 2013, se produjo el acuerdo intergubernamental llamado Consenso de Montevideo, que estableció los compromisos más progresistas en materia de derechos sexuales y reproductivos en la región y en el mundo y que fue suscrito también por la República Dominicana. Asimismo, señaló que la Conferencia Internacional sobre Población y Desarrollo, uno de los instrumentos complementarios a la Agenda 2030, también adoptó lo que se conoce como los tres ceros que comprometen a los países, que son:

- Cero muertes maternas.
  - Cero necesidades insatisfechas para la planificación familiar.
  - Cero violencia familiar y prácticas nocivas, incluyendo los matrimonios infantiles precoces y forzados.
- La función de sensibilización y educación de la sociedad fue tratada por Fátima Lorenzo, Coordinadora del Centro de Estudios del Género de la universidad INTEC, quien destacó que, además de posibilitar el crecimiento personal, la educación es un instrumento de transformación social. Consideró que si el proceso de enseñanza-aprendizaje ha sido el medio para reproducir la desigualdad, de la misma manera constituye el medio eficaz para frenarla y para desarrollar una nueva forma de reconstrucción social. Indicó que el PLANEG III es el instrumento que tiene el MMUJER para el impulso de sus funciones de coordinación, capacitación, sensibilización e información, y que la mirada a los contenidos del PLANEG es fundamental para la formulación del Plan Estratégico Institucional. Se refirió a la necesidad de coordinación entre el MMUJER y el MINERD, a través de la Dirección de Equidad de Género y Desarrollo del MINERD, que es la estructura operativa encargada de la transversalización del enfoque de género y de derechos en la política educativa preuniversitaria. El MMUJER debe dar un acompañamiento a esa estructura para fortalecerla, retomando algunos elementos críticos como la propuesta de indicadores de equidad de género y de derechos humanos en el sistema educativo, la cual contiene cinco productos que son resultados vinculantes con el PLANEG III. Algunas de sus recomendaciones fueron:
    - Integrar dentro del MMUJER un equipo técnico dotado de las herramientas teóricas y metodológicas, tanto técnicas como conceptuales, para empujar la equidad de género en la educación en todo el país.
    - Tomar en cuenta la carta de prioridades identificada en el PLANEG en el tema de educación, la

- cual resume los desafíos para una política de educación que incorpore la transversalidad de género y que promueva la autonomía de las mujeres a nivel general.
- Retomar la Orden Departamental 33-2019, que establece como prioridad el diseño y la implementación de la política de género en el MINERD.
  - Propiciar la ejecución del presupuesto por concepto de gasto con equidad de género, que permitiría redefinir objetivos de gastos que ya existen en el área de educación, para garantizar que contribuyan a la equidad.
  - Asignar recursos al MMUJER para el monitoreo, el seguimiento y la evaluación del PLANEG, aprovechando también para ello las oportunidades de financiamiento con agencias de cooperación internacional.
  - Fortalecer las alianzas público-privadas a todos los niveles, y particularmente en el nivel municipal, a fin de poder trascender y fortalecer las políticas públicas en el territorio.
- Finalmente, la función de coordinación y articulación con la sociedad civil fue analizada por Syra Leonor Taveras, directora ejecutiva del Centro de Investigación para la Acción Femenina (CIPAF), quien señaló que la creación de espacios consultivos con los actores de la sociedad civil es un mandato claro del ordenamiento jurídico dominicano, y que es importante comprender los roles diferenciados del Estado y de la sociedad civil para evitar tensiones y propiciar un ambiente de diálogo y cooperación. Indicó que mientras el rol de la sociedad civil es visibilizar las necesidades, construir las demandas, y ejercer la veeduría, el control social y el monitoreo de las acciones del Estado, corresponde al Estado implementar políticas que respondan a las demandas y necesidades de la sociedad. Indicó que esta dinámica de roles diferenciados es lo que debe marcar el camino tanto del movimiento de mujeres como del Ministerio de la Mujer. Sus recomendaciones se resumen a continuación:
    - La creación del Consejo Consultivo del Ministerio para construir una relación dialogante que nos ayude a avanzar, tomando en cuenta tanto la representación sectorial como la territorial.
    - La creación del Comité Directivo que garantice la participación de las organizaciones de mujeres en la implementación, el seguimiento y el monitoreo del Plan para una Vida Libre de Violencia.
    - Retomar las consultas a las organizaciones de mujeres para el otorgamiento de la medalla al mérito.
    - Hacer una revisión exhaustiva de quiénes reciben fondos del Estado por vía del MMUJER, a fin de asegurar que dichos fondos sirvan efectivamente para fortalecer las políticas de igualdad de género y no lo opuesto.
    - Aprovechar las capacidades instaladas en las organizaciones de mujeres, que tienen mucho que aportar en términos de perspectivas, de enfoques y de conocimientos, como se ha demostrado en los procesos de formulación del PLANEG en sus tres versiones y más recientemente del Plan para una Vida Libre de Violencia.

### **IV.3. El Análisis FODA**

El análisis FODA fue realizado en el marco de un taller nacional presencial, encabezado por el gabinete ministerial (ministra y viceministras), donde además se abordaron otros temas importantes. Este análisis consiste en la identificación de las fuerzas que caracterizan la situación inicial de la institución, tanto en lo que respecta al contexto interno como al externo. Las fuerzas internas están representadas por las Fortalezas y las Debilidades, mientras que las fuerzas externas están representadas por las Oportunidades y las Amenazas (riesgos). El MMUJER tiene control sobre las fuerzas del contexto interno, no así sobre las del contexto externo, por lo que se consideró como un elemento de especial relevancia en el proceso de formulación del PEI, el análisis de pares de fuerzas, que facilita la identificación de las potencialidades y de los desafíos que deberá tomar en cuenta la institución durante el período de planificación. Los resultados del análisis se presentan en las matrices que siguen.

<b>PARES DE ÉXITO</b>		
<b>FORTALEZAS</b>	<b>OPORTUNIDADES</b>	<b>POTENCIALIDADES</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Marco legal y normativo vigente.</li> <li>• Instrumentos de planificación: END 2030, PEI y PLANEG III, Agenda 2030 de los ODS.               <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Cultura de planificación a nivel interno y a través del PLANEG, que hoy está en su tercera versión.</li> </ul> </li> <li>• Liderazgo y posicionamiento institucional del MMUJER como entidad rectora de políticas de género.</li> <li>• Liderazgo y reconocimiento de la ministra de la Mujer por su trayectoria en la lucha de los derechos y su capacidad de articulación con diferentes sectores.</li> <li>• Plan nacional de prevención, atención, sanción y reparación de las víctimas de violencia.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Existencia del principio de igualdad en la Constitución dominicana, y el mandato en la Ley 1-12 de la Estrategia Nacional de Desarrollo (END) de transversalizar el enfoque de género en todos los planes, programas y proyectos públicos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Puesta en funcionamiento del Consejo Consultivo sectorial para favorecer la articulación intersectorial e intergubernamental alrededor de las políticas públicas de igualdad y equidad de género.</li> <li>• Puesta en vigor del Reglamento de aplicación de la Ley 86-99 mediante Decreto, para fortalecer la función rectora del Ministerio de la Mujer.</li> <li>• Tanto la Presidencia de la República como el MEPyD son referentes y aliados estratégicos claves para comprometer a otros/as funcionarios/as en la defensa de los derechos de las mujeres y de la equidad de género.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Convenios internacionales suscritos por la República Dominicana.</li> </ul>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Programa de gobierno de esta gestión.</li> </ul>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Voluntad política que se traduce en mecanismos concretos de inclusión del enfoque de género en el plan plurianual, que fortalecen el rol rector del Ministerio de la Mujer.</li> </ul>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gobierno Central y presidente de la República comprometidos con el enfoque de género y el apoyo para la definición de políticas y acciones para garantizar el cumplimiento de los derechos de las mujeres y para frenar la violencia contra la mujer.</li> </ul>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Existencia de aliados estratégicos en posiciones claves dentro de la administración pública.</li> </ul>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Disposición de la Cooperación Internacional y de los mecanismos de promoción de los derechos de la mujer para dar soporte técnico y económico para el fortalecimiento del Ministerio de la Mujer y de los planes y proyectos que desarrolla.</li> </ul>	

<b>PARES DE ÉXITO</b>		
<b>FORTALEZAS</b>	<b>OPORTUNIDADES</b>	<b>POTENCIALIDADES</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Representación del MMUJER a nivel nacional, a través de 58 Oficinas Provinciales y Municipales (OPM-OMM).</li> <li>• La existencia de las oficinas de género en todas las dependencias del Estado, establecidas mediante el decreto No. 974-01 y fortalecido con la resolución conjunta del MAP y el MMUJER que ordena el establecimiento de las unidades de género y responsables de políticas de transversalidad de género en las instancias correspondientes.</li> <li>• Presencia en las mesas municipales de seguridad y género, mesa de CONANI, mesa de educación, mesa de seguridad ciudadana, mesa de salud, mitigación de riesgos, mesa municipal de seguridad y género.</li> <li>• El MMUJER cuenta con un sistema pionero de defensoría y es la institución que tiene las herramientas y mecanismos para dar atención a la violencia.</li> <li>• Observatorio sobre el tema de igualdad.</li> <li>• Personal capacitado y especializado, y comprometido con el impulso de la política de género.</li> <li>• Aumento de presupuesto para el 2021.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Disposición al diálogo y la concertación de parte de las organizaciones de mujeres, grupos feministas, academia, sindicatos, sectores empresariales y sociedad civil en general en la defensa de los derechos de las mujeres.</li> <li>• Incidir en los procesos de formación para la vida y educación a lo interno y lo externo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Posibilidad de cambiar la percepción de la ciudadanía sobre el rol del Ministerio, a través de investigaciones, posicionamiento pertinente sobre el tema y oferta de servicios de calidad.</li> </ul>

<b>PARES DE ADAPTACIÓN</b>		
<b>DEBILIDADES</b>	<b>OPORTUNIDADES</b>	<b>DESAFÍOS</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Baja asignación presupuestaria para ejecutar y ampliar los programas y proyectos, y para fortalecer su calidad.</li> <li>• Deficiente gestión interna para la operatividad de las tareas administrativas, provocada por la falta de protocolos y procedimientos claros.</li> </ul>	<p>Disposición de la Cooperación Internacional para dar soporte técnico y económico para el fortalecimiento del MMUJER y de los planes y proyectos que desarrolla.</p> <p>Voluntad política que se traduce en mecanismos concretos de inclusión del enfoque de género en el plan plurianual, que fortalecen el rol rector del</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gestionar los recursos necesarios para la implementación exitosa del PEI 2021-2025.</li> <li>• Desarrollar la cultura de monitoreo y seguimiento de planes,</li> </ul>

<b>PARES DE ADAPTACIÓN</b>		
<b>DEBILIDADES</b>	<b>OPORTUNIDADES</b>	<b>DESAFÍOS</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Falta de un sistema de monitoreo y seguimiento de los planes, programas y proyectos.</li> <li>• Comunicación interna deficiente dificulta la articulación de las áreas sustantivas para dar respuesta a las acciones que desarrolla el Ministerio.</li> <li>• Equipos y servicios tecnológicos limitados para responder a las necesidades del trabajo.</li> <li>• No hay horario de trabajo ni división de turnos en áreas claves de atención a la VCM.</li> <li>• A pesar de los avances, las Unidades de Igualdad de Género en las diferentes sectoriales no están incluidas en la estructura organizativa del Estado.</li> <li>• Ausencia de herramientas de trabajo (guías, protocolos, perfiles), que orienten al funcionamiento de las OEGD a partir de la naturaleza de las instituciones.</li> <li>• Acciones y programas formativos que no están alineados con la política de educación del Ministerio, que no responden a su visión estratégica y que no están coordinados.</li> </ul>	MMUJER.	<p>programas y proyectos, para mejorar la gestión del desempeño.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Desarrollar guías, protocolos y salvaguardas para orientar el funcionamiento de las OEGD.</li> </ul>
	Existencia de aliados estratégicos en posiciones claves dentro de la administración pública.	
	Gobierno Central y presidente de la República comprometidos con el enfoque de género y el apoyo para la definición de políticas y acciones para garantizar el cumplimiento de los derechos de las mujeres y para frenar la violencia contra la mujer.	

<b>PARES DE REACCIÓN</b>	
<b>FORTALEZAS</b>	<b>AMENAZAS (DESAFÍOS EXTERNOS)</b>
Marco legal y normativo vigente	La permanencia de la pandemia del COVID 19 y con ella el aumento de la desigualdad de género y la violencia contra las mujeres.
Liderazgo y posicionamiento institucional del MMUJER como entidad rectora de políticas de género.	Presupuesto insuficiente.
Liderazgo y reconocimiento de la ministra de la Mujer por su trayectoria en la lucha de los derechos y su capacidad de articulación con diferentes sectores.	La sociedad no tiene claro el rol del Ministerio de la Mujer, amplios segmentos de la población creen que es una institución de beneficencia pública, y esto favorece a quienes cuestionan la existencia del MMUJER.
Instrumentos de planificación: END 2030, ODS 2030, PEI y PLANEG III (mezcla de Fortalezas y Oportunidades)	No hay un reconocimiento formal a la labor de defensoría que realiza el Ministerio de la Mujer.
Cultura de planificación a nivel interno y a través del PLANEG, que hoy está en su tercera versión	Percepción de la ciudadanía, que relaciona al ministerio solo con los feminicidios.

<b>PARES DE REACCIÓN</b>	
<b>FORTALEZAS</b>	<b>AMENAZAS (DESAFÍOS EXTERNOS)</b>
Observatorio sobre el tema de igualdad	La no aceptación, desconocimiento y tergiversación del enfoque de género y la promoción de los derechos de la mujer de parte de diferentes sectores de la sociedad.
Plan Estratégico por una Vida Libre de Violencia para las Mujeres.	Instancias sometidas al Tribunal Constitucional sobre las tres causales.
Representación del ministerio a nivel nacional, a través de 58 Oficinas Provinciales y Municipales (OPM-OMM).	Discurso de la ideología de género.
La existencia de las oficinas de género en todas las dependencias del estado, establecidas mediante el decreto No. 974-01 y fortalecido con la resolución conjunta del MAP y el MMUJER que manda a la creación de las unidades de género y responsables de políticas de transversalidad de género en las instancias correspondientes.	Incidencia en la sociedad de movimientos conservadores y de iglesias que generan percepciones negativas sobre los derechos de las mujeres y el Ministerio de la Mujer, y su propuesta de que se necesita un Ministerio de la Familia.
Presencia en las mesas municipales de seguridad y género, mesa de CONANI, mesa de educación, mesa de seguridad ciudadana, mesa de salud, PMR, mesa municipal de seguridad y género	Propuestas de reformas institucionales por parte de legisladores que proponen la eliminación del Ministerio de la Mujer.
Personal capacitado y especializado y comprometido con el impulso de la política de género	El sistema de protección es excluyente, porque no está diseñado para mujeres con situaciones especiales y los servicios de defensoría son insuficientes o precarios.
Aumento de presupuesto para el año 2021	Pese al mandato de la Ley 1-12 de la END 2030, no hay política de género en la mayoría de los ministerios e instancias gubernamentales, lo que limita y deja a la discrecionalidad de las y los funcionarios de turno la implementación del enfoque de género y derechos.
El MMUJER cuenta con un sistema pionero de defensoría y es la institución que tiene las herramientas y mecanismos para dar atención a violencia	Difusión en los medios de comunicación masivos (incluyendo los de nuevas tecnologías) de una imagen estereotipada de hombres y mujeres, lo que reproduce la discriminación y marginación de las mujeres y dificulta la promoción y aceptación de los derechos de las mujeres y la implementación del enfoque de género que promueve.

<b>PARES DE RIESGO</b>	
<b>DEBILIDADES (DESAFÍOS INTERNOS)</b>	<b>AMENAZAS (DESAFÍOS EXTERNOS)</b>
Baja asignación presupuestaria para ejecutar y ampliar los programas y proyectos, y para fortalecer su calidad.	La permanencia de la pandemia del COVID 19 y con ella el aumento de la desigualdad de género y la violencia contra las mujeres.
<u>Deficiente gestión interna</u> para la operatividad de las tareas administrativas, provocada por la falta de protocolos y procedimientos claros. Deficiencia de coordinación de acciones internas y de definición de roles Falta de un sistema de monitoreo y seguimiento de los planes, programas y proyectos	Presupuesto insuficiente.
	La sociedad no tiene claro el rol del Ministerio de la Mujer, amplios segmentos de la población creen que es una institución de beneficencia pública, y esto favorece a quienes cuestionan la existencia del MMUJER.
	No hay un reconocimiento formal a la labor de defensoría que realiza el Ministerio de la Mujer.

<b>PARES DE RIESGO</b>	
<b>DEBILIDADES (DESAFÍOS INTERNOS)</b>	<b>AMENAZAS (DESAFÍOS EXTERNOS)</b>
<p>Comunicación interna deficiente que dificulta la articulación de las áreas sustantivas para dar respuesta a las acciones que desarrolla el Ministerio (falta de un sistema intranet que permita interconectar las oficinas centrales con las OPM y OMM, así como de un sistema de correos institucional eficiente y con sus licencias correspondientes).</p> <p>Equipos y servicios tecnológicos limitados para responder a las necesidades del trabajo.</p>	<p>Percepción de la ciudadanía, que relaciona al ministerio solo con los feminicidios.</p>
	<p>La no aceptación, desconocimiento y tergiversación del enfoque de género y la promoción de los derechos de la mujer de parte de diferentes sectores de la sociedad.</p>
<p>Aplicación a nivel interno de la igualdad de género y de medidas relacionadas con la cultura organizacional, corresponsabilidad, acoso, etc.</p> <p>No hay horario de trabajo ni división de turnos en áreas claves de atención a la VCM.</p> <p>No esta instituido de manera permanente el autocuidado por el tema que se trabaje</p>	<p>Instancias sometidas al Tribunal Constitucional sobre las tres causales.</p>
	<p>Discurso de la ideología de género.</p> <p>Incidencia en la sociedad de movimientos conservadores y de iglesias que generan percepciones negativas sobre los derechos de las mujeres y el Ministerio de la Mujer, y su propuesta de que se necesita un Ministerio de la Familia.</p>
<p>A pesar de los avances, las Unidades de Igualdad de Género en las diferentes sectoriales no están incluidas en la estructura organizativa del Estado.</p>	<p>Propuestas de reformas institucionales por parte de legisladores que proponen la eliminación del Ministerio de la Mujer.</p>
<p>Ausencia de herramientas de trabajo (guías, protocolos, perfiles), que orienten al funcionamiento de las OEGD a partir de la naturaleza de las instituciones.</p>	<p>El sistema de protección es excluyente, porque no está diseñado para mujeres con situaciones especiales y los servicios de defensoría son insuficientes o precarios.</p>
<p>Incapacidad para posicionar sus temas en el Estado y la sociedad civil, aunque en los últimos 6 meses se han visibilizado oportunidades de mejora.</p>	<p>Pese al mandato de la Ley 1-12 de la END 2030, no hay política de género en la mayoría de los ministerios e instancias gubernamentales, lo que limita y deja a la discrecionalidad de los y las funcionarios de turno la implementación del enfoque de género y derechos.</p>
<p>Acciones y programas formativos que no están alineados con la política de educación del Ministerio, que no responden a su visión estratégica y que no están coordinados.</p>	<p>Difusión en los medios de comunicación masivos (incluyendo los de nuevas tecnologías) de una imagen estereotipada de hombres y mujeres, lo que reproduce la discriminación y marginación de las mujeres y dificulta la promoción y aceptación de los derechos de las mujeres y la implementación del enfoque de género que promueve.</p>

Tras un examen detallado de los resultados del análisis FODA, se concluyó en que el principal desafío del MMUJER para el período de planificación 2021-2024 es:

Cambiar la percepción de la ciudadanía sobre el rol del Ministerio, a través de investigaciones, posicionamiento pertinente sobre la equidad de género y oferta de servicios de calidad.

## V. MARCO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL

### V.1. Misión, Visión y Valores

#### MISIÓN

Asegurar el diseño y ejecución de las políticas públicas para la igualdad y la equidad de género y liderar la articulación intergubernamental e intersectorial, para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las mujeres.

#### VISIÓN

Ser un ministerio líder, innovador y plural, reconocido por su capacidad de influir en la transformación de la sociedad para que las mujeres disfruten de igualdad de derechos, oportunidades y de trato, así como su plena participación en la vida económica, política, social y cultural de la nación.

#### PRINCIPIOS Y VALORES INSTITUCIONALES

El enfoque de género es la guía de actuación del Ministerio de la Mujer de la República Dominicana desde su creación mediante la Ley 86-99 y posteriormente quedó establecido como política transversal para todo el ámbito de la administración pública en la Ley No. 1-12 de la Estrategia Nacional de Desarrollo. Este enfoque constituye una visión científica, analítica y política sobre las desigualdades entre hombres y mujeres, porque propone eliminar las causas de la opresión de género como la desigualdad, la injusticia y la jerarquización de las personas basadas en el género; porque promueve la igualdad entre los géneros a través de la equidad, el adelanto y el bienestar de las mujeres; y porque contribuye a construir una sociedad en donde las mujeres y los hombres tengan el mismo valor, así como la igualdad de derechos y oportunidades para acceder a los recursos económicos y a la representación política y social en los ámbitos de toma de decisiones.

En consonancia con el enfoque de género, los valores institucionales que inspiran y rigen el quehacer del Ministerio de la Mujer son:

**Igualdad de género:** Trabajamos para que el Estado, a través de sus diversas formas de actuación, promueva la eliminación de las relaciones de dominación sustentadas en estereotipos socioculturales de inferioridad o subordinación de las mujeres.

**Transversalidad:** Trabajamos para asegurar la incorporación del enfoque de igualdad y equidad de género en todos los niveles de la gestión pública estatal, orientado a la transformación positiva de los patrones socioculturales que sostienen las desigualdades.

**Equidad:** Promovemos el acceso de mujeres y hombres con igualdad y justicia a los bienes y servicios de la sociedad.

**Compromiso:** Con un trabajo sostenido para lograr la igualdad y equidad entre mujeres y hombres.

**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 y por situaciones de vulneración de derechos.

**Integralidad:** Trabajamos para asegurar que todas las políticas públicas sobre igualdad y equidad de género aborden todas las dimensiones del ser humano y las distintas manifestaciones, formas y consecuencias de las desigualdades.

**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.

**Inclusión:** trabajamos para asegurar la eliminación de todas las formas de discriminación, exclusión o restricción, basadas en factores que tengan por objeto o resultados el menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio pleno de los derechos humanos y las libertades fundamentales de las mujeres.

**Sororidad,** promovemos las alianzas y la creación de redes entre mujeres para caminar juntas hacia la igualdad.

**Transparencia:** trabajamos con la disposición de informar sobre las decisiones y acciones que se ejecutan y crear un ambiente de confianza.

**Responsabilidad:**

**Democracia:**

## V.2. El Gran Objetivo Estratégico del período 2021-2024

Tras un análisis exhaustivo de las potencialidades y los desafíos del período de planificación, identificados como resultado del análisis de pares de éxito y de pares de riesgo del FODA, el Gran Objetivo Estratégico para este período de planificación quedó definido como sigue:

### Gran Objetivo Estratégico del período 2021-2024

- Impulsar las políticas públicas, las estrategias de implementación y las alianzas intersectoriales para la igualdad, la equidad y la transversalidad de género en la sociedad dominicana, a fin de que hombres y mujeres disfruten de igualdad de derechos y oportunidades.

## V.3. Los Ejes Estratégicos del PEI 2021-2024

Mediante un proceso participativo fueron seleccionados los cuatro Ejes Estratégicos que contribuirán al logro del Gran Objetivo Estratégico del período y a enfrentar de manera adecuada los desafíos identificados en la fase diagnóstica. En adición al diagnóstico institucional que tuvo como eje central el análisis FODA, para seleccionar los Ejes Estratégicos del PEI 2021-2024 se tomaron como base los ejes del PEI anterior, 2015-2020, a fin de determinar si mantenían su vigencia para orientar todo el accionar del MMUJER hacia el logro de su Misión y su Visión institucional. Como resultado de las discusiones fueron sometidos a modificaciones y quedaron seleccionados los cuatro ejes se presentan de manera resumida a continuación:

<b>EJE ESTRATÉGICO 1: FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL</b>		
<b>OE1. Fortalecer la gestión institucional del MMUJER a través de la mejora continua de los procesos, con el propósito de lograr su Misión institucional.</b>		
<b>NÚMERO</b>	<b>RESULTADO ESTRATÉGICO</b>	<b>INDICADOR</b>
1.OE1-RE-1	Áreas de Desarrollo Organizacional y de Recursos Humanos fortalecidas para cumplir con los objetivos institucionales.	Grado de avance en la oficialización del reglamento de aplicación de la Ley 86-99.
		% de avance en la implementación de la estructura organizacional actualizada y consensuada con el MAP.

<b>EJE ESTRATÉGICO 1: FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL</b>		
<b>OE1. Fortalecer la gestión institucional del MMUJER a través de la mejora continua de los procesos, con el propósito de lograr su Misión institucional.</b>		
<b>NÚMERO</b>	<b>RESULTADO ESTRATÉGICO</b>	<b>INDICADOR</b>
		% de avance en la actualización de los manuales administrativos esenciales (Organización, Procedimientos, Políticas de personal, etc.).
1.OE1-RE-2	Optimizados los procesos de trabajo con orientación al logro de la Misión, Visión y objetivos institucionales.	Número de procesos administrativos y sustantivos optimizados y documentados. % de avance en la mejora y simplificación de procesos administrativos y sustantivos.
1.OE1-RE-3	Implementado un modelo de gestión de recursos humanos eficiente, orientado al logro de resultados.	Porcentaje del personal evaluado anualmente y que cumple con las metas y productos propuestos. Porcentaje de puestos ajustados a una escala salarial basada en el mérito. Número y dependencia de los/as servidores/as públicos/as capacitados/as para la gestión por resultados y la transversalización del enfoque de género, según el plan de capacitación de la institución. Proporción de personal técnico de áreas misionales incorporado a la carrera administrativa. Proporción de personal por género, rango de edades y competencias.
1.OE1-RE-4	Servicios ofrecidos a la ciudadanía mejorados, con atributos cuantificables y medibles para la mejora continua.	% de avance en la implementación de un sistema integrado de gestión de calidad. Índice de calidad de la gestión institucional (CAF). Número de OPM Y OMM que han sido mejoradas para elevar su operatividad en el territorio y su capacidad de atención a la ciudadanía y a las víctimas de VCM e intrafamiliar (infraestructura física, tecnológica y de seguridad). Dotación de infraestructura física adecuada para todas las dependencias del MMUJER, tomando en cuenta necesidades especiales de los/as usuarios/as de servicios con discapacidades. Índice de satisfacción de las usuarias y los usuarios de servicios.

<b>OE2. Fortalecer la imagen institucional a fin de asegurar un posicionamiento adecuado como organismo rector de las políticas de equidad e igualdad de género.</b>		
<b>NÚMERO</b>	<b>RESULTADO ESTRATÉGICO</b>	<b>INDICADOR</b>
1.OE2-RE-5	Implementada una estrategia de comunicación y establecidos los estándares de difusión interna y externa.	% de avance en diseño conceptual y operativo de la Estrategia de comunicación. Grado de mejora (contenido e imagen) en la página web y las cuentas en redes sociales (RRSS) del MMUJER. Proporción de aumento en el uso de las TIC para promover el empoderamiento de las mujeres. % de mejora en mediciones de imagen institucional.
1.OE2-RE-6	Fortalecidos los procesos de	Grado de alineación entre el PEI, los POA y la ejecución

**OE2. Fortalecer la imagen institucional a fin de asegurar un posicionamiento adecuado como organismo rector de las políticas de equidad e igualdad de género.**

NÚMERO	RESULTADO ESTRATÉGICO	INDICADOR
	planificación y administración para garantizar una gestión orientada a resultados.	<p>presupuestaria (coherencia con la producción institucional y las prioridades estratégicas).</p> <p>Porcentaje de avance en el logro de los objetivos y resultados institucionales.</p> <p>Proporción de dependencias concentradas y desconcentradas con programación anual alineada al PEI del Ministerio.</p> <p>Grado de mejora en los tiempos de respuesta a demandas internas desde el área administrativa hacia las áreas misionales.</p>
1.OE2-RE-7	Tecnología adecuada y alineada a las necesidades institucionales para la mejora de los procesos, la seguridad e integridad de la información y la transparencia en la gestión.	<p>Porcentaje de cumplimiento de los requerimientos tecnológicos de equipos, sistemas y soporte priorizados (interconexión, automatización de procesos, etc.).</p> <p>Aumento porcentual de la capacidad del Call Center y de la Línea Mujer (*212).</p> <p>Porcentaje de implementación de políticas de seguridad de la información.</p> <p>Grado de avance en la funcionalidad del sistema de información interno (intranet, correo electrónico institucional).</p> <p>Grado de implementación de la plataforma tecnológica de indicadores de procesos, en alineación con distintos sistemas de control gubernamentales.</p>

**EJE ESTRATÉGICO 2: EQUIDAD E IGUALDAD DE GÉNERO**

**OE3. Impulsar el pleno ejercicio de la autonomía física, política y económica de las mujeres en todas las esferas de nuestra sociedad.**

NÚMERO	RESULTADO ESTRATÉGICO	INDICADOR
2.OE3-RE-8	Establecidos y difundidos mecanismos de promoción de la autonomía política y económica de las mujeres.	<p>Número de iniciativas legislativas formuladas y revisadas para incorporar el enfoque de género.</p> <p>Número de acciones formativas dirigidas a mujeres políticas.</p> <p>Número de partidos, agrupaciones y movimientos políticos que implementan acciones y expresan su compromiso con el cumplimiento de las normativas para la igualdad de género.</p> <p>Número de acciones desarrolladas para la aprobación de la Ley que garantiza la implementación del Convenio de la OIT 189 sobre trabajo doméstico.</p> <p>Número de acciones conjuntas realizadas con los actores concernidos para reducir y evidenciar las brechas de género en el acceso a la tenencia de la tierra y al mercado laboral.</p>
2.OE3-RE-9	Promovidas políticas de empleo con enfoque de equidad de género, en articulación con ministerios concernidos (Trabajo, Agricultura, MICMIPYMES) y con asociaciones empresariales.	<p>Porcentaje de mujeres en empleos públicos y privados.</p> <p>Brecha de salario promedio entre mujeres y hombres (%), desglosada por sectores.</p> <p>Proporción de mujeres productoras agropecuarias y forestales.</p> <p>Proporción de mujeres en la industria y el turismo.</p>
2.OE3-RE10	Elaboradas e implementadas propuestas de políticas públicas de cuidado, en articulación con	Número de horas semanales destinadas a actividades no remuneradas por hombres y mujeres, por sector productivo y localización geográfica.

	ministerios concernidos (Trabajo, Agricultura, MICMIPYMES) y con asociaciones empresariales.	Número de hombres y de mujeres informados sobre el Convenio 156 sobre corresponsabilidad familiar.
2.OE3-RE11	Promovidos e impulsados los derechos de acceso a la salud sexual y a la salud reproductiva de niñas, adolescentes y mujeres.	Número y descripción de iniciativas legislativas y de política pública que dan respuesta a los problemas prioritarios de salud de las mujeres en el ámbito de la sexualidad y la reproducción.
		Número de programas y proyectos ejecutados para la reducción de la mortalidad materna.
		Número de Centros de Salud integral de Adolescentes en funcionamiento por localidad.
		No. de acciones de capacitación a adolescentes de ambos sexos en prevención de embarazos en adolescentes, desglosado por sexo y por localidad.
		No. de adolescentes asistidos en programas de derechos de salud integral, desglosado por sexo y por localidad.

<b>OE4. Impulsar la transversalización del enfoque de igualdad de género en la educación, formal e informal, en todos sus niveles y sectores, así como en los medios de comunicación y la comunidad.</b>		
<b>NÚMERO</b>	<b>RESULTADO ESTRATÉGICO</b>	<b>INDICADOR</b>
2.OE4-RE-12	Impulsado el enfoque de igualdad de género en la currícula educativa, programas de capacitación y práctica docente.	Número de instituciones y centros educativos asistidos por el MMUJER.
		Enumeración de ordenanzas implementadas que transversalizan el enfoque de igualdad de género en el sistema educativo.
		Número de acuerdos de cooperación establecidos para impulsar enfoque de igualdad de género en la educación a todos los niveles.
		Número de docentes capacitados en enfoque de igualdad desglosado por nivel, sexo y localización.
2.OE4-RE-13	Diseñadas e implementadas estrategias educativas y comunicativas para revalorizar la imagen y el papel de las mujeres.	Número de investigaciones promovidas con centros de investigación y universidades que visibilicen la historia y el aporte de las mujeres en los diferentes ámbitos.
		Número de productos educativos desarrollados para sectores diversos (online, audiovisuales, animaciones).
		Número de acciones formativas dirigidas a periodistas, influencers, publicistas, y otros actores de los medios de comunicación.
2.OE4-RE-14	Reforzada la capacidad de respuesta del personal interno del Ministerio a las estrategias, procesos y prácticas en su accionar institucional.	Número acciones formativas dirigidas a periodistas, influencers, publicistas, y otros actores de los medios de comunicación.
		% de cambios favorables a la equidad de género en las actitudes y prácticas de las y los empleadas/os del MMUJER.
2.OE4-RE-15	Fortalecida la capacidad de promoción, divulgación y socialización de experiencias nacionales e internacionales en temas de masculinidades, igualdad e interseccionalidad.	Número de espacios académicos creados.
		Número de investigaciones realizadas sobre la situación de las mujeres y grupos vulnerabilizados.

**OE5. Asegurar la implementación de la política nacional de igualdad de género impulsando y coordinando la activa participación e involucramiento de las instituciones del Estado dominicano.**

NÚMERO	RESULTADO ESTRATÉGICO	INDICADOR
2.OE5-RE-16	Plan Nacional de Equidad e Igualdad de Género ejecutado por las diferentes instituciones gubernamentales en función de su especificidad.	Número de instituciones públicas que han puesto en marcha políticas, planes y proyectos a favor de las mujeres y de la igualdad.
		Número de políticas, planes y proyectos a favor de las mujeres y de la igualdad, que son monitoreados desde la plataforma del sistema de seguimiento a PLANEG III.
		Proporción de estadísticas desagregadas por género que se incorporan al Sistema de Indicadores de Género (SISGE) de la ONE.
		Capacidad de articulación para el logro de resultados en la aplicación de las políticas transversales de enfoque de género, derechos humanos, sostenibilidad ambiental, cohesión territorial y participación social.
		Grado de implementación del sistema de monitoreo del PLANEG III.
		Número de reportes o informes provenientes del sistema de seguimiento del PLANEG III.
		Proporción de recursos presupuestarios del gobierno central y gobiernos locales invertidos en equidad de género por institución.
2.OE5-RE-17	Política transversal de equidad de género aplicada en las instituciones gubernamentales y en los gobiernos locales a fin de garantizar el ejercicio pleno de los derechos de las mujeres y el goce de su ciudadanía a nivel local, regional y nacional.	Grado de implementación de metodología elaborada por el MMUJER y MEPyD, para incorporar la política transversal de equidad de género en los planes, programas y proyectos de las instituciones públicas.
		Grado de aplicación de la resolución del MAP para formalizar incorporación de las Unidades de Igualdad de Género institucionales en la estructura organizativa del Estado dominicano.
		Grado de aplicación de la “caja de herramientas” diseñada por el MMUJER para el funcionamiento de las Unidades de Igualdad de Género de las instituciones gubernamentales y de los gobiernos locales.
		Número de instituciones gubernamentales que reciben apoyo técnico para incorporar la igualdad de género.
		Número de ayuntamientos que reciben apoyo técnico para incorporar la igualdad de género.
2.OE6-RE-18	Fortalecida la implementación de programas de certificación y reconocimiento de buenas prácticas para la igualdad de género en el sector público y privado.	Progreso en la certificación y otorgamiento sello de igualdad a empresas privadas (comprende distintos niveles, desde pre auditoría hasta implementación plena NORDOM 775).
		Número de instituciones del gobierno central y descentralizado con sello de igualdad de género (Igualando RD).
		Cantidad de instituciones del sector privado reconocidas con el Sello Igualando RD.

**EJE ESTRATÉGICO 3: SISTEMA INTEGRAL DE PROTECCIÓN A LA MUJER**

**OE6. Diseñar y poner en funcionamiento un sistema integral de protección de las mujeres víctimas de violencia de género, en todas sus manifestaciones y en los diferentes ámbitos donde se produce, en coordinación con todas las instituciones responsables por mandato de ley.**

NÚMERO	RESULTADO ESTRATÉGICO	INDICADOR
3.OE6-RE-19	Implementado un Modelo Nacional Integrado para la Prevención y Atención de la Violencia contra la Mujer e Intrafamiliar.	Actualizado el anteproyecto de Ley Integral de Prevención, Atención, Persecución, Sanción y Reparación para la Erradicación de la Violencia contra las Mujeres actualizado.
		Definidos y consensuados los criterios de atención a las víctimas de violencia.
		Actualizadas con perspectiva de género la ley 88-03 de las Casas de Acogida y la Ley 137-03 sobre Trata de Personas y Tráfico Ilícito de Migrantes.
		Número de programas de prevención implementados con poblaciones de alto riesgo de trata y tráfico de personas.
		Grado de implementación de programa de reparación integral a las víctimas de violencia de género.
		Número de acuerdos de cooperación establecidos para la funcionalidad del modelo y de la Red de Atención.
3.OE6-RE-20	Implementada la estrategia de red por una vida libre de violencia para las mujeres, mediante coordinación entre las instituciones gubernamentales, las organizaciones de la sociedad civil y del movimiento de mujeres.	Índice de satisfacción de las usuarias de casas de acogidas, OPM, OMM y de los distintos programas de asistencia del Ministerio.
		Número de centros de educación media y superior certificados como parte de la red para una vida libre de violencia.
		Número y tipo de servicios que están disponibles y accesibles 24/7 de manera gratuita, sin discriminación, desglosados por localidad, nacionalidad y estatus migratorio de las víctimas e institución prestataria.
		Número de instituciones no gubernamentales certificadas con programas, planes o proyectos promotores de una vida libre de violencia para las mujeres.
		Porcentaje de aumento de la representación y asesoría legal para mujeres, adolescentes y niñas víctimas de violencia.
		Proporción del personal de prevención que ha recibido capacitación sobre las estrategias de prevención de la violencia que informan, sensibilizan e incorporan a las comunidades a las acciones de vigilancia, detección y denuncia de los delitos de violencia.
3.OE6-RE-21	Mejorado el seguimiento a la aplicación de las normas, protocolos y guías de atención integral a la violencia contra la mujer en los centros de salud y otros centros de asistencia.	Registro de actividades y/o acciones realizadas por la red por una vida libre de violencia para las mujeres, desglosado por institución y localidad.
		Cantidad de unidades de atención, desglosada por institución, tipo de atención, localización y capacidad instalada.
		Fortalecidos y adecuados los mecanismos de coordinación interinstitucional existentes: Gabinete de las Mujeres, Adolescentes y Niñas; CIPROM y CITIM, entre otros.

**EJE ESTRATÉGICO 3: SISTEMA INTEGRAL DE PROTECCIÓN A LA MUJER**

**OE6. Diseñar y poner en funcionamiento un sistema integral de protección de las mujeres víctimas de violencia de género, en todas sus manifestaciones y en los diferentes ámbitos donde se produce, en coordinación con todas las instituciones responsables por mandato de ley.**

NÚMERO	RESULTADO ESTRATÉGICO	INDICADOR
		<p>Protocolos, instrumentos y herramientas para la detección, la atención y la protección en materia de violencia, en sus diferentes tipos y ámbitos, consensuados y estandarizados en todas las instituciones.</p> <p>Homologados los protocolos de atención al público de la PGR, MMUJER, PN, 911 y OPTIC en las 5 líneas disponibles para denunciar, recibir información o asistencia en crisis en casos de violencia contra mujeres, adolescentes y niñas.</p> <p>Proporción del personal de atención que ha recibido capacitación para garantizar atenciones empáticas, adecuadas y eficientes a las víctimas de violencia.</p> <p>Proporción de unidades de atención que disponen de intérpretes para lenguaje de señas y para recibir a víctimas de violencia con discapacidades motoras, auditivas y cognitivas.</p>
3.OE6-RE-22	Implementado el sistema de registro único de estadísticas sobre violencia de las mujeres y las niñas	<p>Proporción de aumento de registros de denuncias, órdenes de arresto, personas sujetas a orden precautoria o cautelar, asistencia a víctimas, etc. (desglose por autoridad actuante, localidad, y cualquier otro dato relevante).</p> <p>Número de casos de víctimas de trata y tráfico judicializados.</p>
3.OE6-RE-23	Desarrollados protocolos para reconocer y visibilizar la trata de personas y el tráfico ilícito de migrantes.	<p>Número de acciones de divulgación y concienciación sobre el tráfico ilícito de personas.</p> <p>Número de funcionarios/as del servicio exterior capacitados/as en el manejo de las normas y protocolos para prevenir, reprimir y sancionar la trata de personas desde un enfoque de igualdad de género, derechos e interseccionalidad.</p>
3.OE6-RE-24	Fortalecida la capacidad de prevención y atención de la violencia en las OPM y OMM del MMUJER.	<p>Número de mujeres, niñas y adolescentes atendidas por provincia/municipio.</p> <p>Índice de violencia contra las mujeres y las niñas a nivel provincial.</p> <p>Número de casos de trata y tráfico detectados por las OPM-OMM.</p> <p>Número de casas de acogida operando satisfactoriamente en el territorio nacional.</p> <p>Número de puntos de orientación fortalecidos.</p>
3.OE6-RE-25	Incorporada la protección contra la violencia en la gestión de situaciones de emergencias y desastres.	<p>Protocolo de protección frente a la violencia contra las mujeres, adolescentes y niñas en contextos de emergencias y desastres adoptado por el COE con apoyo del MMUJER.</p> <p>Implementados protocolos de funcionamiento de los albergues, que garanticen la seguridad física y emocional de las mujeres y personas vulnerables.</p> <p>Número de mecanismos locales de PMR (Prevención, Mitigación y Respuesta) que han recibido capacitación para la prevención de la violencia de género.</p>

EJE ESTRATÉGICO 4: CONVENIOS Y COMPROMISOS INTERNACIONALES		
OE7. Fortalecer el posicionamiento de la República Dominicana en los mecanismos y foros internacionales para la igualdad y equidad de género.		
NÚMERO	RESULTADO ESTRATÉGICO	INDICADOR
4.OE7-RE-26	Fortalecidas las coordinaciones intersectoriales y con la sociedad civil para el cumplimiento de los convenios y compromisos internacionales asumidos por la nación para la erradicación de todas las formas de discriminación contra la mujer.	Número de encuentros multi-actores realizados para aprobar e implementar estrategia de posicionamiento en los foros multilaterales, regionales y globales.
		Grado de avance en el diseño e implementado el Plan de Acción País, basado en la Resolución NU # 1325, Mujer, Paz y Seguridad.
		# de representantes del Ministerio de Relaciones Exteriores formados para incorporar la transversalidad de género en el manejo de la política exterior del país.
		# de mujeres dominicanas que ocupan posiciones en los comités de dirección o de expertas de las distintas convenciones y foros especializados en la igualdad de género (CEDAW, Belem do Para, CIM, etc.)
		# de mujeres empoderadas en el enfoque de equidad de género que ocupan plazas relevantes en el servicio exterior dominicano.
		# de acciones desarrolladas en el marco del Plan de Acción País para promover la cultura de paz, el combate a la violencia contra la mujer y el fomento a la igualdad de género, con la participación de actores públicos y privados.
		# de convenios y compromisos suscritos por el país que se monitorean, evalúan y se promueve su implementación mediante el uso de sistemas automatizados.
		Sistema articulado de seguimiento y evaluación de los compromisos y acuerdos internacionales diseñado e implementado.

### V.3.1. Alineación de los Ejes Estratégicos con las políticas nacionales

Desde que inició la presente gestión de gobierno el MEPyD, en su calidad de órgano rector del Sistema Nacional de Planificación e Inversión Pública, ha coordinado el proceso de actualización de la planificación institucional de todo el sector público, para garantizar su debida alineación con los instrumentos de planificación y de políticas públicas que enmarcan la actual gestión de gobierno, a saber:

- La Estrategia Nacional de Desarrollo, aprobada mediante la Ley 1-12.
- El Plan Nacional Plurianual del Sector Público para el período 2021-2024.
- El Programa del Gobierno del Cambio que encabeza el presidente Luis Abinader.
- La Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible.
- Los acuerdos multilaterales vinculantes para el país, que para el MMUJER son aquellos relacionados con la equidad e igualdad de género.

Para el desglose de los Ejes Estratégicos se utilizó el formato en Excel indicado por el MEPyD, el cual contiene 37 columnas agrupadas en unas siete categorías, a saber:

- Instrumentos nivel planificación global.
- Resultados institucionales PEI.
- Alineación END.
- Metas ODS y metas con otros compromisos nacionales e internacionales relacionados.
- Productos terminales relevantes.
- Requerimiento financiero para cada año del período, señalando valor y fuente.
- Medios de verificación, responsables, involucrados y supuestos.

Al momento de redactarse este documento del PEI 2021-2024, el proceso de validación de las matrices desglosadas en el formato indicado por el MEPyD ha avanzado considerablemente (ver anexos), desde que inició en febrero de 2021, pero este proceso aún no se ha cerrado, debido a la dinámica del proceso que coordina el MEPyD, el cual incluye la actualización de la plataforma de productos del PPSP, la actualización consiguiente de la estructura programática del presupuesto institucional, y las negociaciones interinstitucionales correspondientes con el Ministerio de Hacienda y con el MAP. En lo que atañe al MMUJER este esfuerzo está dirigido a dar coherencia a la planificación y a la gestión institucional, para que esta última se materialice en el logro de resultados que contribuyan a avanzar en el logro de la equidad e igualdad de género y a mejorar la calidad de vida de la población dominicana en todo el territorio nacional.

## **VI. ANEXOS**

### **VI.1. Matrices desglosadas del PEI 2021-2024**

- **Matriz PEI 2021-2024, ejes del 1 al 4**
- **Matriz PEI 2021-2024 vinculada a ODS y END**

### **VI.2. Misión, Visión y Valores**

## VII. GLOSARIO DE TÉRMINOS

### **MMujer**

Es el Ministerio de la Mujer. Es el organismo rector de asegurar el diseño de las políticas públicas de igualdad y equidad de género y liderar la articulación intersectorial e intergubernamental para su implementación, a fin de garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las mujeres.

### **Indicadores**

Es un instrumento que provee información de una determinada condición o el logro de una cierta situación, actividad o resultado.

### **Metas**

Es el medio que conduce al logro de los objetivos institucionales.

### **MAP**

Es el Ministerio de Administración Pública. Es el órgano rector del empleo público y de los distintos sistemas y regímenes previstos por la Ley de Función Pública, del fortalecimiento institucional de la Administración Pública, del desarrollo del Gobierno Electrónico y de los procesos de evaluación de la gestión institucional.

### **Análisis FODA**

Es la técnica para identificar las Fortalezas, las Oportunidades, las Debilidades y las Amenazas, a fin de desarrollar un plan estratégico que permita definir las oportunidades competitivas de mejora.

### **CEDAW**

Es el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, CEDAW por sus siglas en inglés. Es el órgano de expertos independientes que supervisa la aplicación de la convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.

### **CEG INTEC**

Es el Centro de Estudios de Género del Instituto Tecnológico de Santo Domingo. Se dedica a la educación superior, investigación e incidencia en políticas públicas desde una perspectiva de género.

### **CEPAL**

Es la Comisión Económica para América Latina y el Caribe. Es el organismo dependiente de la Organización de las Naciones Unidas responsable de promover el desarrollo económico y social de la región.

### **CIPAF**

Es el Centro de Investigación para la Acción Femenina. Es una institución pionera en el movimiento feminista en la República Dominicana, cuya misión es crear soluciones tecnológicas para prevenir y erradicar las diferentes formas de discriminación y agresión contra la mujer, cerrar la brecha digital de género y utilizar la tecnología como medio para propiciar el empoderamiento político-social de las mujeres.

### **Constitución de la República Dominicana**

Es la Ley fundamental que fija la organización política del Estado dominicano y establece los derechos y obligaciones básicas de los ciudadanos.

### **END 2030**

Es la Estrategia Nacional de Desarrollo 2030, que constituye un instrumento de planificación que define la imagen objetivo del país a largo plazo y los principales compromisos que asumen los poderes del Estado y los actores políticos, económicos y sociales del país, tomando en cuenta su viabilidad social, económica y política. Para ello, identificará los problemas prioritarios que deben ser resueltos, las líneas centrales de acción necesarias para su resolución y la secuencia de su implementación.

**MEPyD**

Es el Ministerio de Economía, Planificación y Desarrollo, que, entre sus atribuciones y funciones, el conducir y coordinar el proceso de formulación, gestión, seguimiento y evaluación de las políticas macroeconómicas y de desarrollo sostenible.

**MINERD**

El Ministerio de Educación de la República Dominicana es el organismo estatal encargado de la planificación, gestión, administración y elaboración del modelo educativo dominicano, la administración de las escuelas públicas y la supervisión de los colegios privados.

**ODS 2030**

Objetivos de Desarrollo Sostenible 2030, los cuales se adoptaron por todos los Estados Miembros en 2015 como un llamado universal para poner fin a la pobreza, proteger el planeta y garantizar que todas las personas gocen de paz y prosperidad para 2030.

**OMM**

Son las Oficinas Municipales del Ministerio de la Mujer cuyo propósito es promover, acompañar y dar seguimiento a diferentes instancias, actores y procesos locales para impulsar el desarrollo municipal con perspectiva de género, liderando el proceso de análisis, diseño e implementación de los sistemas de información requeridos para el eficiente y eficaz funcionamiento del Ministerio a nivel territorial, a los fines de permitir la toma de decisiones estratégicas y operativas de manera oportuna. Actualmente contamos con 26 oficinas municipales.

**OPM**

Son las Oficinas Provinciales del Ministerio de la Mujer, que buscan promover, acompañar y dar seguimiento a diferentes instancias, actores y procesos locales para impulsar el desarrollo provincial con perspectiva de género, liderando el proceso de análisis, diseño e implementación de los sistemas de información requeridos para el eficiente y eficaz funcionamiento del Ministerio a nivel territorial, a los fines de permitir la toma de decisiones estratégicas y operativas de manera oportuna. Actualmente contamos con 32 oficinas provinciales.

**PNPSP**

Plan Nacional Plurianual del Sector Público. Es el instrumento de planificación a mediano plazo, articulado con la Estrategia Nacional de Desarrollo, que contiene las prioridades a nivel de políticas de regulación, programas y proyectos, con sus respectivos objetivos, metas y requerimientos de recursos, para un período de cuatro años, y que es consistente con la política fiscal y el marco financiero del Presupuesto Plurianual.

**PLANEG III**

Plan Nacional de Igualdad y Equidad de Género. Es un instrumento de Política Nacional de Igualdad y Equidad, con el propósito de que sirva de referencia y vinculación con las acciones destinadas a alcanzar la igualdad plena y real entre hombres y mujeres implementadas por las entidades del gobierno central y descentralizado ejecutores de políticas públicas cuyo rector de esta política es el Ministerio de la Mujer.

**VBG**

Violencia Basada en Género. Es un término general para cualquier acto perjudicial perpetrado contra la voluntad de una persona y que se basa en las diferencias de género socialmente atribuidas entre mujeres y hombres. El término abarca los actos que infligen daños o sufrimientos físicos, sexuales o mentales; las amenazas de tales actos; la coacción y otras privaciones de libertad.

Eje Estratégico PEI: 1. FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL

Objetivo Estratégico: OE1. Fortalecer la gestión institucional del Ministerio de la Mujer a través de la mejora continua de los procesos, con el propósito de lograr su Misión institucional.

Resultados Institucionales							Alineación EHD				Productos Terminales (Subvenciones)				Requerimiento financiero (\$)				Medios de verificación			Responsables		Supuestos
Denominación	Indicador (es)	Año*	Meta años				Objetivo General EHD	Objetivo Específico EHD	Línea de Acción EHD	Meta Objetivo de Desarrollo Sostenible directamente alineado	Denominación	Unidad de medida	Programación				Valor				Medio de verificación	Responsables	Supuestos	
			Valor	2021	2022	2023							2024	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4	2021	2022	2023				2024
Fortalecidas las áreas de Desarrollo Organizacional y de Recursos Humanos, de conformidad con las necesidades institucionales.	Porcentaje del personal que mejoran su desempeño	2019	30%	40%	50%	80%	90%	1.1. Administración pública eficiente, transparente y orientada a resultados.	1.1.1 Estructurar una administración pública eficiente que actúe con honestidad, transparencia y rendición de cuentas ...	1.1.1.8 Garantizar, mediante acciones afirmativas, la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en los puestos de administración pública y en los mandos directivos. 1.1.1.11 Consolidar las instancias de coordinación interinstitucional y fortalecer las capacidades técnicas e institucionales de los organismos rectores y ejecutores, con el propósito de articular el diseño y ejecución de las políticas públicas y asegurar la debida coherencia, complementariedad y continuidad de las mismas. 1.1.1.7 Promover la continua capacitación de los servidores públicos para dotarles de las competencias requeridas para una gestión que se oriente a la obtención de resultados en beneficio de la sociedad y del desarrollo nacional y local.	16.6 del ODS 16: Crear instituciones eficaces, responsables y transparentes a todos los niveles.	Capacitación al personal	Personal Capacitado	40%	50%	80%	90%	4,500,000	4,950,000	5,445,000	5,989,500	Registros y archivos administrativos	MMUJER/RRH	disposicion de los involucrados y ausencia Recursos
	% de avance en la implementación de la estructura organizacional actualizada y consensuada con el MAP.	2019	30%	40%	50%	80%	90%	1.1 Administración pública eficiente, transparente y orientada a resultados	1.1.1 Estructurar una administración pública eficiente que actúe con honestidad, transparencia y rendición de cuentas y se oriente a la obtención de resultados en beneficio de la sociedad y del desarrollo nacional y local.	1.1.1.12 Asegurar la debida articulación entre la planificación estratégica y operativa, la dotación de recursos humanos y materiales y la gestión financiera, a fin de potenciar la eficiencia y eficacia de las políticas públicas a los niveles central y local.	16.6 del ODS 16.	implementada la nueva estructura organizacional actualizada y consensuada con el MAP.	% avance implementación	20%	40%	75%	95%	7,735,952	8,509,547	9,360,502	10,296,552	Registros y archivos administrativos	MMUJER/RRH/H/PP y D	disposicion de los involucrados y ausencia Recursos
	% de avance en la actualización de los manuales administrativos esenciales (Organización, Procedimientos, Políticas de personal, etc.).	2019	40%	50%	60%	75%	90%	1.1.	1.1.1.	1.1.1.4 Promover la gestión integrada de procesos institucionales, basada en medición, monitoreo y evolución sistemática.	16.6 del ODS 16.											Registros y archivos administrativos	MMUJER/RRH/H/PP y D	disposicion de los involucrados y ausencia Recursos
Optimizadas los procesos de trabajo con orientación al logro de la misión, visión y objetivos institucionales.	% de procesos administrativos y sustantivos optimizados y documentados.	2019	40%	50%	60%	75%	90%	1.1.	1.1.1.	1.1.1.4	16.6 del ODS 16.	Manuales de Políticas y Normas institucionalizado	% avance	50%	60%	75%	95%	5,200,000	5,720,000	6,292,000	6,921,200	Registros y archivos administrativos	MMUJER/RRH/H/PP y D	disposicion de los involucrados y ausencia Recursos
	% de avance en la mejora y simplificación de procesos administrativos y sustantivos.	2019	40%	50%	60%	75%	90%	1.1.	1.1.1.	1.1.1.4	16.6 del ODS 16.													
Implementado un modelo de gestión de recursos humanos eficiente, orientado al logro de resultados.	% del personal evaluado anualmente y que cumple con las metas y productos propuestos.	2019	30%	40%	50%	65%	75%	1.1.	1.1.1.	1.1.1.4	16.6 del ODS 16.													
	% de puestos ajustados a una escala salarial basada en el mérito.	2019	30%	40%	50%	65%	75%	1.1.	1.1.1.	1.1.1.4	16.6 del ODS 16.													
	# y dependencia de los/as servidores/as públicos/as capacitados/as para la gestión por resultados y la transversalización del enfoque de género, según el plan de capacitación de la institución.	2019	40%	50%	60%	75%	90%	1.1.	1.1.1.	1.1.1.7 Promover la continua capacitación de los servidores públicos para dotarles de las competencias requeridas para una gestión que se oriente a la obtención de resultados en beneficio de la sociedad y del desarrollo nacional y local. 1.1.1.8 Garantizar, mediante acciones afirmativas, la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en los puestos de administración pública y en los mandos directivos.	16.6 del ODS 16.	Implementado un sistema de gestión del desempeño del personal	Porcentaje Implementación	40%	50%	60%	90%	2,700,000	2,970,000	3,267,000	3,593,700	Registros y archivos administrativos	Mmujer/RRH	disposicion de los involucrados y ausencia Recursos



Eje Estratégico PEI: 1. FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL

Objetivo Estratégico: OE1. Fortalecer la gestión institucional del Ministerio de la Mujer a través de la mejora continua de los procesos, con el propósito de lograr su Misión institucional.

Resultados Institucionales								Alineación END				Programación				Requerimiento Financiero (\$)				Atendidos de verificación					
Denominación	Indicador (es)	Año*	Valor	Meta Anual				Objetivo General END	Objetivo Específico END	Línea de Acción END	Meta Objetivo de Desarrollo Sostenible directamente alineado	Denominación	Unidad de medida	Programación				Requerimiento Financiero (\$)				Atendidos de verificación	Responsables	Supuestos	
				2011	2012	2013	2014							Año 1	Año 2	Año 3	Año 4	2021	2022	2023	2024				
	% de personal técnico de áreas misionales incorporado a la carrera administrativa.	2019	15%	20%	25%	30%	35%	1.1.	1.1.1.	1.1.1.5 Fortalecer el Servicio Civil y la Carrera Administrativa, respetando la equidad de género, para dotar a la Administración Pública de personal idóneo y seleccionado por concurso que actúe con apego a la ética, transparencia y rendición de cuentas, mediante mecanismos de ingreso, estabilidad, promoción y remuneración por resultados, méritos, idoneidad profesional y ética. 1.1.1.8 Garantizar, mediante acciones afirmativas, la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en los puestos de administración pública y en los mandos directivos.	16.6 del ODS 16.														
1.OE1-RE-4. Servicios ofrecidos a la ciudadanía mejorados, con atributos cuantificables y medibles para la mejora continua.	% de avance en la implementación de un sistema integrado de gestión de calidad.	2019	40%	60%	70%	80%	95%	1.1.	1.1.1.	1.1.1.13 Establecer un modelo de gestión de calidad certificable, que garantice procedimientos funcionales, efectivos y ágiles en la prestación de servicios públicos y que tome en cuenta su articulación en el territorio y las necesidades de los distintos grupos poblacionales.	16.6 del ODS 16.	Mejorada la calidad de los servicios públicos	% mejoras Servicios Públicos	40%	70%	80%	95%	4,700,000	5,170,000	5,687,000	6,255,700.00	Registros y archivos administrativos	Mujer/Gestión de la calidad	Todos los involucrados se articulan en las acciones a realizar	
	Índice de calidad de la gestión institucional (ICAI).	2019	50%	70%	80%	85%	95%	1.1.	1.1.1.		16.6 del ODS 16.														
Mejorados los Servicios ofrecidos a la ciudadanía en los territorios a través de las Oficinas Provinciales y Municipales	Número de OPM y OMM que han sido mejoradas para elevar su operabilidad en el territorio y su capacidad de atención a la ciudadanía y a las víctimas de VCM e intrafamiliar (infraestructura física, tecnológica y de seguridad).	2019						1.1.	1.1.1.	1.1.1.8 Garantizar, mediante acciones afirmativas, la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en los puestos de administración pública y en los mandos directivos. 1.1.1.2 Asegurar la debida articulación entre la planificación estratégica y operativa, la dotación de recursos humanos y materiales y la gestión financiera, a fin de potenciar la eficiencia y eficacia de las políticas públicas a los niveles central y local.	16.6 del ODS 16.	Capacidad institucional suficiente a nivel territorial para la implementación de las estrategias	Servicios Mejorados	30	40	50	58	90,754,925	99,830,418	109,813,459	120,794,805	Registros y archivos administrativos	MMUJER-OPM-OMM	Todos los involucrados se articulan en las acciones a realizar	
	Dotación de infraestructura física adecuada para todas las dependencias del MMUJER, tomando en cuenta necesidades especiales de los/as usuarios/as de servicios con discapacidades.	2019						1.1.	1.1.1.	1.1.1.13 Establecer un modelo de gestión de calidad certificable, que garantice procedimientos funcionales, efectivos y ágiles en la prestación de servicios públicos y que tome en cuenta su articulación en el territorio y las necesidades de los distintos grupos poblacionales.	16.6 del ODS 16.														
	Índice de satisfacción de las usuarias y los usuarios de servicios.	2019	85%	90%	90%	90%	95%	1.1	1.1.1	1.1.1.6 Fomentar la cultura de democracia, tolerancia y uso correcto del poder público, para generar una valoración positiva de la población sobre el servicio público.	16.6 del ODS 16.	Creación y fortalecimiento de los mecanismos y herramientas para medir los resultados de los servicios y productos ofrecidos a la sociedad	% avances	90.00%	90.00%	90.00%	90.00%	6,500,000.00	7,150,000.00	7,865,000.00	8,651,500.00	Registros y archivos administrativos	MMUJER		



Eje Estratégico PEI: 1. FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL

Objetivo Estratégico : OE2. Fortalecer la imagen institucional a fin de asegurar un posicionamiento adecuado como organismo rector de las políticas de equidad e igualdad de género.

Denominación	Indicador (es)	Resultados Institucionales PEI				Alineación END			Meta Objetivo de Desarrollo Sostenible directamente alineado	Meta Otros compromisos nacionales e internacionales relacionados	Denominación	Productos Terminales (Relevantes)				Requerimiento financiero (\$)				Medios de verificación	Responsables	Supuestos					
		Linea base		Meta Años		Objetivo General END	Objetivo Específico END	Linea de Acción END				Unidad de medida	Programación				Valor 2021	Valor 2022	Valor 2023				Valor 2024				
		Año*	Valor	2021	2022								2023	2024	Año 1	Año 2								Año 3	Año 4		
Implementada una estrategia de comunicación y establecidos los estándares de difusión interna y externa.	% de avance en diseño conceptual y operativo de la Estrategia de comunicación.	2019	0%	50%	75%	90%	100%	1.1- Administración pública eficiente, transparente y orientada a resultados.	1.1.1.6 Estructurar una administración pública eficiente que actúe con honestidad, transparencia y rendición de cuentas ...	1.1.1.6 Fomentar la cultura de democracia, tolerancia y uso correcto del poder público, para generar una valoración positiva de la población sobre el servicio público.	16.6 del ODS 16: Crear instituciones eficaces, responsables y transparentes a todos los niveles.	CEDAW															
	Grado de mejora (contenido e imagen) en la página web y las cuentas en redes sociales (RRSS) del MMUJER.	2019	50%	75%	85%	95%	95%	1.1.	1.1.1.	1.1.1.14 Impulsar el desarrollo del Gobierno Electrónico sobre la base de redes tecnológicas interoperables entre sí, propiciando la interacción y cooperación con la población y el sector productivo nacional.	5.b del ODS5: Mejorar el uso de la tecnología instrumental, en particular la tecnología de la información y las comunicaciones, para promover el empoderamiento de las mujeres.	CEDAW	Diseño e implementación de la Estrategia Interna y Externa de Comunicación	% avance	50%	75%	90%	100%	10,000,000	12,500,000	14,375,000.00	15,812,500	Datos y registros administrativos, informes	DIRECCION DE COMUNICACIONES	Disposicion de los recursos y participacion activa de todos los actores del proceso		
	Proporción de aumento en el uso de las TIC para promover los servicios del ministerio de la mujer.	2019	60%	75%	85%	90%	100%	1.1.	1.1.1.	1.1.1.14.	5.b del ODS5.	CEDAW															
	% de mejora en mediciones de imagen institucional.	2019	50%	65%	75%	80%	85%	1.1.	1.1.1.	1.1.1.6.	16.6 del ODS 16.	CEDAW															
Fortalecidos los procesos de planificación y administración para garantizar una gestión orientada a resultados.	Grado de alineación entre la estructura organizacional y la estructura programática.	2019	30%	45%	60%	75%	85%	1.1.	1.1.1.		16.6 del ODS 16.	CEDAW	Facilitar el proceso de articulación de la Planificación estratégica y operativa	% avances													
	Grado de alineación entre el PEI, los POA y la ejecución presupuestaria (coherencia con la producción institucional y las prioridades estratégicas).	2019	60%	75%	85%	90%	100%	1.1.	1.1.1.		16.6 del ODS 16.	CEDAW															
	Porcentaje de avance en el logro de los objetivos y resultados institucionales.	2019	50%	60%	75%	80%	90%	1.1.	1.1.1.	1.1.1.12 Asegurar la debida articulación entre la planificación estratégica y operativa, la dotación de recursos humanos y materiales y la gestión financiera...	16.6 del ODS 16.	CEDAW	Coordinación de los equipos de rectoría de políticas para el logro de los resultados institucionales y misionales		55%	75%	85%	100%	7,500,000	8,250,000	9,075,000	9,982,500	Archivos y Registros Administrativos	PLANIFICACION Y DESARROLLO/DIRECCION FINANCIERA/ADMINISTRATIVO	Disposicion de todos los involucrados		
	Proporción de dependencias concentradas y desconcentradas con programación anual alineada al PEI del Ministerio.	2019	50%	60%	75%	85%	100%	1.1.	1.1.1.		16.6 del ODS 16.	CEDAW															
	Grado de mejora en los tiempos de respuesta a demandas internas desde el área administrativa hacia las áreas misionales.	2019	40%	50%	60%	75%	85%	1.1.	1.1.1.		16.6 del ODS 16.	CEDAW															



**Eje Estratégico PEI: 1. FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL**

**Objetivo Estratégico : OE2. Fortalecer la imagen institucional a fin de asegurar un posicionamiento adecuado como organismo rector de las políticas de equidad e igualdad de género.**

Denominación	Indicador (es)	Resultados Institucionales PEI				Alineación END			Meta Objetivo de Desarrollo Sostenible directamente alineado	Meta Otros compromisos nacionales e internacionales relacionados	Denominación	Unidad de medida	Productos Terminales (Relevantes)				Requerimiento financiero (\$)				Medios de verificación	Responsables	Supuestos	
		Línea base	Meta Años	Objetivo General END	Objetivo Específico END	Línea de Acción END	Programación	Valor					Valor	Valor	Valor									
		Año*	Valor	2021	2022	2023	2024					Año	Año	Año	Año	2021	2022	2023	2024					
Tecnología adecuada y alineada a las necesidades institucionales para la mejora de los procesos, la seguridad e integridad de la información y la transparencia en la gestión.	Porcentaje de cumplimiento de los requerimientos tecnológicos de equipos, sistemas y soporte priorizados (interconexión, automatización de procesos, etc.).																							
	Aumento porcentual de la capacidad del Call Center y de la Línea Mujer (*212).																							
	Porcentaje de implementación de políticas de seguridad de la información.	2019	50%	60%	70%	80%	90%	1.1.	1.1.1.	1.1.1.14 Impulsar el desarrollo del Gobierno Electrónico sobre la base de redes tecnológicas interoperables entre sí	5.b del OD55.	CEDAW	Diseño e implementación de sistemas electrónicos para procesos administrativos institucionales	% Implementación	60%	70%	80%	95%	22,700,000	24,970,000	27,467,000	30,213,700	MMUJER/ DIRECCION DE TECNOLOGIA	Disponición de los recursos y participación activa de todos los actores del proceso
	5% Implementación del Sistema de Registro Único de estadística sobre violencia de las mujeres y las niñas																							
	Grado de avance en la funcionalidad del sistema de información interno (intranet, correo electrónico institucional).																							
Grado de implementación de la plataforma tecnológica de indicadores de procesos, en alineación con distintos sistemas de control gubernamentales.																								



**Eje Estratégico PEI: 2. EQUIDAD E IGUALDAD DE GÉNERO**

Objetivo Estratégico OE3: Impulsar el pleno ejercicio de la autonomía física, política y económica de las mujeres en todas las esferas de nuestra sociedad.

Denominación	Indicador (es)	PEI				Meta Años		Objetivo General END	Objetivo Específico END	Alineación END	Meta Objetivo de Desarrollo Sostenible directamente alineado	Meta Otros compromisos nacionales e internacionales relacionados	Productos Terminales (Relevantes)				Requerimiento financiero (\$)				Medios de verificación	Responsables	Supuestos		
		Línea base		Meta Años		Valor	Valor						Valor	Valor	Programación				Valor	Valor				Valor	Valor
		Año*	Valor	2021	2022										2023	2024	Unidad de medida	Año 1							
Establecidos y promovidos los mecanismos para la autonomía y participación política, social y económica de las mujeres.	1.- Acciones formativas para el fortalecimiento autonomía política, económica y social de las mujeres en los espacios de poder político y toma de decisiones	2019	10	10	10	15	15	2.3.	2.3.1.	2.3.1.7 Concientiar sobre la igualdad de derechos y la equidad de género para construir una imagen revalorizada del aporte de la mujer a la economía y la sociedad que supere los estereotipos tradicionalmente asignados a hombres y mujeres, utilizando espacios y actividades desarrollados por escuelas, gobiernos municipales y organizaciones de la sociedad civil.	ODS 5, Meta 5.5, Indicadores 5.5.1 y 5.5.2.	CEDAW	Mujeres participan en acciones dirigidas al fortalecimiento de su autonomía política, económica y social en los espacios de poder político y toma de decisiones	Mujeres Participantes	290	360	480	540	1,660,000.00	1,826,000.00	2,008,600.00	2,209,460.00	Archivos e informes administrativos	Mmujer/Coordinación Intersectorial/Dirección de Educación en Género/OPM-OMIM	Disposición de los actores involucrados/as
	2.- Mujeres participando en espacios creados para promoción de sus derechos políticos-electorales, intercambio de buenas prácticas, empoderamiento, fomento de su participación y liderazgo en y desde los territorios	2019	1555	290	360	480	540																		
	3.- Sensibilizada/os la opinión pública, partidos políticos y autoridades electorales sobre los derechos de las mujeres, para contribuir a incorporar un enfoque de género tanto en el desarrollo como en la cultura política y social y que permita crear un clima favorable a la incidencia política	2019	5	2	3	5	7																		
Incrementada las capacidades de las mujeres para su inserción en el mercado laboral y autogestión empresarial	Número de mujeres que participan en los programas de capacitación para acceder a empleos de calidad y/o emprender sus empresas	2019	5257	200	575	675	1090	2.3.	2.3.1.	2.3.1.7 Concientiar sobre la igualdad de derechos y la equidad de género para construir una imagen revalorizada del aporte de la mujer a la economía y la sociedad que supere los estereotipos tradicionalmente asignados a hombres y mujeres, utilizando espacios y actividades desarrollados por escuelas, gobiernos municipales y organizaciones de la sociedad civil. 3.3.2.5 Impulsar los consensos requeridos para la ratificación congruente de convenios internacionales orientados a fortalecer el marco de derechos de la población trabajadora.	5.4. del ODS5, indicador 5.4.1.	Convenio de la OIT 189 sobre trabajo doméstico.	Mujeres capacitadas y capacitadas para el empleo y/o gestionar sus empresas	Mujeres Habilitadas y Capacitadas	200	575	675	1090	1,415,000.00	1,556,500.00	1,712,150.00	1,883,365.00	Archivos e informes administrativos	Mmujer/Derechos Integrales de la Mujer/Dirección de Educación en Género	Voluntad de los actores sociales para visibilizar aporte de las mujeres a la economía.
	Impulsada la implementación de políticas, planes y programas que permitan sumerger las autonomías de las mujeres.	# de Mujeres que se benefician de los acuerdos y convenios interinstitucionales	2019	1300	1430	1700	1775																		
Promovido e impulsado el derecho de acceso a la educación en salud sexual y reproductiva de mujeres, jóvenes y adolescentes	# de mujeres, adolescentes y jóvenes asistidos en programas de derechos de salud integral, desglosado por sexo y por localidad.	2019	7071	7778	8556	9412	10353	2.2 Salud y seguridad social integral 2.3 Igualdad de derechos y oportunidades	2.2.1 Garantizar el derecho de la población al acceso a un modelo de atención integral, con calidad y calidez, que privilegie la promoción de la salud y la prevención de la enfermedad, mediante la consolidación del Sistema Nacional de Salud.	2.2.1.2 Fortalecer los servicios de salud colectiva relacionados con los eventos de cada ciclo de vida, en colaboración con las autoridades locales y las comunidades, con énfasis en salud sexual y reproductiva atendiendo las particularidades de cada sexo, prevención de embarazos en adolescentes, prevención de enfermedades transmisibles (tuberculosis, dengue, malaria, VIH y SIDA, entre otras), crónicas (hipertensión, diabetes, cardiovasculares, obesidad, entre otras) y catastróficas (cáncer de mama, cérvix y próstata, entre otras), así como el fomento de estilos de vida saludables garantizando el acceso a la población vulnerable y en pobreza extrema.	5.6 Garantizar el acceso universal a la salud sexual y reproductiva y los derechos reproductivos, de conformidad con el Programa de Acción de la Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo, la Plataforma de Acción de Beijing y los documentos finales de sus conferencias.	Plataforma de Acción de Beijing y los documentos finales de sus conferencias.	Mujeres, jóvenes y adolescentes reciben educación integral en salud sexual y reproductiva.	Mujeres, Jóvenes y Adolescentes sensibilizado/s/as	7778	8556	9412	10353	1,625,000.00	1,787,500.00	1,966,250.00	2,162,875.00	Archivos e informes administrativos	Mmujer/Derechos Integrales de la Mujer/CPISA	Actores políticos e institucionales dispuestos a impulsar legislación que dé respuesta a problemas prioritarios de accesos a los servicios de salud en todo ciclo de vida y de salud sexual y reproductiva.



Eje Estratégico PEI: 2. EQUIDAD E IGUALDAD DE GÉNERO

Objetivo Estratégico: OE4. Impulsar la transversalización del enfoque de igualdad de género en la educación, formal e informal, en todos sus niveles y sectores, así como en los medios de comunicación y la comunidad.

Resultados institucionales PEI				Alineación END				Meta Objetivo de Desarrollo Sostenible directamente alineado		Meta Otros compromisos nacionales e internacionales relacionados		Productos Terminales (Relevantes)				Requerimiento financiero (\$)				Medios de verificación			Responsables		Supuestos	
Denominación	Indicador (es)	Línea base		Meta				Objetivo General END	Objetivo Específico END	Línea de Acción END	Meta Objetivo de Desarrollo Sostenible directamente alineado	Meta Otros compromisos nacionales e internacionales relacionados	Denominación	Unidad de medida	Programación				Valor	Valor	Valor	Valor	Medios de verificación	Responsables	Supuestos	
		Año*	Valor	2021	2022	2023	2024								Año 1	Año 2	Año 3	Año 4								
Impulsada la perspectiva de género en todos los niveles y programas del sistema educativo.	# de instituciones educativas asistidas por el MMJUEJER.	2019	45	50	55	60	60	2.1 Educación de calidad para todos y todas	2.1.1 Implantar y garantizar un sistema educativo nacional de calidad, que capacite para el aprendizaje continuo a lo largo de la vida, promueva el desarrollo humano y un ejercicio progresivo de ciudadanía responsable, en el marco de valores morales y principios éticos consistentes con el desarrollo sostenible y la igualdad de género. 2.3.1 Construir una cultura de igualdad y equidad entre hombres y mujeres.	2.3.1.7 Concienciar sobre la igualdad de derechos y la equidad de género para construir una imagen revalorizada del aporte de la mujer a la economía y la sociedad que supere los estereotipos tradicionalmente asignados a hombres y mujeres, utilizando espacios y actividades desarrollados por escuelas, gobiernos	ODS 4, Meta 4.c, Indicador 4.c.1.	CEDAW	Instituciones del sistema educativo en todos sus niveles reciben asistencia técnica para incorporar la perspectiva de género en sus programas y contenidos	Instituciones Asistidas	50	55	60	60	3,530,000.00	3,883,000.00	4,271,300.00	4,698,430.00	Registros Administrativos e Informes Institucionales	Mmujer/Educación en Genero	Disposición de las autoridades educativas a todos los niveles de asumir la equidad de género en la educación y de coordinar con el MMJUEJER.	
	# de docentes de todos los niveles educativos capacitados en enfoque de igualdad desglosado por nivel, sexo y localización.	2019	1966	700	995	1025	1250	2.1	2.1.1	2.1.1.7					700	995	1025	1250								
Aumentado los conocimientos y sensibilización en hombres y mujeres sobre igualdad y equidad de género a fin de superar estereotipos y patrones socioculturales.	#Personas sensibilizadas sobre perspectiva de genero y situación de la mujer dominicana							2.3.	2.3.1.	2.3.1.8.	5.4 del ODS5, Indicador 5.4.1.	CEDAW														
	# Hombres sensibilizados y capacitados para trabajar por la igualdad desde una perspectiva de genero	2019	2798	750	1075	1250	1375			2.3.1.7 Concienciar sobre la igualdad de derechos y la equidad de género para construir una imagen revalorizada del aporte de la mujer a la economía y la sociedad que supere los estereotipos tradicionalmente asignados a hombres y mujeres, utilizando espacios y actividades desarrollados por escuelas, gobiernos municipales y organizaciones de la sociedad civil.	5.5 Velar por la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles de la adopción de decisiones en la vida política, económica y pública.	CEDAW	Personas reciben capacitación y sensibilización en igualdad y equidad de género.	Personas capacitadas y sensibilizadas	750	1075	1250	1375	1,771,180.00	1,948,298.00	2,149,128.00	2,857,441.00	Registros Administrativos e Informes	Mmujer/Educación en Genero	Disposición de los actores involucrados/as	
	# personas que participan en acciones formativas dirigidas a periodistas, influencers, publicistas, y otros actores de los medios de comunicación	2019	0	75	125	250	375	2.3 Igualdad de derechos y oportunidades	2.3.1 Construir una cultura de igualdad y equidad entre hombres y mujeres.																	



Eje Estratégico PEE: 2. EQUIDAD E IGUALDAD DE GÉNERO

Objetivo Estratégico: OES. Asegurar la implementación de la política nacional de igualdad de género impulsando y coordinando la activa participación e involucramiento de las instituciones del Estado dominicano.

Denominación	Indicador(es)	Resultados institucionales PEI				Alineación END				Meta Objetivo de Desarrollo Sostenible directamente alineado	Meta ODS compromisos nacionales e internacionales relacionados	Productos Terminales (Relevantes)				Requerimiento financiero (\$)				Medios de verificación	Responsables	Supuestos			
		Línea base		Meta Años		Objetivo General END	Objetivo Específico END	Línea de Acción END	Denominación			Unidad de medida	Programación				Valor								
		Año*	Valor	2021	2022								2023	2024	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4	2021				2022	2023	2024
Fortalecida la implementación buenas prácticas para la igualdad de género en el sector público y privado.	Proporción de instituciones del gobierno central y descentralizado y privado certificadas con el sello de igualdad de género (Igualando-RD) con respecto a las que firmaron los acuerdos	2019	10	10	15	20	25	2.3. Igualdad de derechos y oportunidades	2.3.1. Construir una cultura de igualdad y equidad entre hombres y mujeres.	2.3.1.9 Fortalecer el cumplimiento de las normativas nacionales e internacionales en materia de equidad y derechos de la mujer. 2.3.1.1 Fortalecer los mecanismos jurídicos e institucionales que aseguren el pleno ejercicio de los derechos económicos, sociales, culturales y políticos de la mujer.	5.c del ODS5. Indicador 5.c.1. 5.5. del ODS5, Indicadores 5.5.1 y 5.5.2.	CEDAW y Consenso de Montevideo	Instituciones del gobierno central, descentralizado y privado reciben certificación Sello Igualando-RD.	Instituciones Certificadas	10	15	20	25	2,300,000.00	2,530,000.00	2,783,000.00	3,061,300	Registro administrativos e informes.	MMUJER/COORDINACION INTERSECTORIAL	Disponición de las instituciones públicas y privadas para acogerse a la normativa nacional e internacional relativa a la equidad de género.
Incorporada la política transversal de género en la formulación de planes, programas y proyectos de las instituciones	Número de instituciones que reciben asistencia técnica en la formulación de sus planes, programas y proyectos para el logro de la igualdad de género	2019	58	60	70	80	90						Instituciones públicas y privadas reciben asistencia técnica para la transversalización del enfoque de género	Instituciones asistidas	60	70	80	90	3,077,000	3,384,700	3,723,170	4,095,487	Memorias institucionales.	MMUJER/COORDINACION INTERSECTORIAL	Disponición de los actores involucrados para la aplicación de la política transversal de equidad de género.
Incorporada la perspectiva de género en la oferta de los servicios públicos de salud.	Numero de Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud que han incorporado en los servicios y normativa de salud la perspectiva de genero	2019	20	25	35	45	55	2.3 Igualdad de derechos y oportunidades	2.2. Universalizar el aseguramiento en salud para garantizar el acceso a servicios de salud	2.2.1.4 Sensibilizar y proveer formación continuada al personal sanitario con el fin de mejorar e impulsar el diagnóstico precoz, la asistencia y la rehabilitación de las víctimas de violencia de género y contra niños, niñas y adolescentes. 2.2.1.7 Fortalecer la función de rectoría del Ministerio de Salud Pública y sus expresiones desconcentradas, en relación a los servicios de salud individual y colectiva ofertados por los prestadores de servicios de salud, tanto públicos como privados, para garantizar el cumplimiento de estándares de calidad en los servicios prestados. 2.2.1.3 Promover una cultura de erradicación de la violencia intrafamiliar y contra la mujer, niños, niñas y adolescentes. 2.3.1.4 Fortalecer el sistema de prevención y sanción de la violencia intrafamiliar y de género mediante la colaboración institucional público-privada, con base en protocolos de actuación que aseguren una iniciativa global e integral frente a la violencia de género y contra niños, niñas y adolescentes. 2.3.4.8 Desarrollar mecanismos de apoyo a las familias con niños, niñas, adolescentes y jóvenes en condición de riesgo personal o social. 2.3.7.4 Fortalecer mecanismos eficaces de prevención y sanción contra la trata de personas y el tráfico ilícito de migrantes, estableciendo sistemas integrales de atención a las víctimas, especialmente para los niños, niñas y adolescentes. 3.5.5.16 Establecer mecanismos de prevención, denuncia y sanción del acoso, violencia y explotación sexual contra niños y niñas, adolescentes y mujeres.	3.8 Lograr la cobertura sanitaria universal, incluida la protección contra los riesgos financieros, el acceso a servicios de salud esenciales de calidad y el acceso a medicamentos y vacunas inocuos, eficaces, asequibles y de calidad para todos	CEDAW y Consenso de Montevideo	Instituciones prestadoras de servicios de salud reciben asistencia técnica en la aplicación de la perspectiva de genero en sus atenciones	Instituciones Asistidas	25	35	45	55	1,832,000	2,015,200	2,216,720	2,438,392	Registros Administrativos e Informes Institucionales	MMUJER/ Derechos Integrales de la mujer	Disponición de los actores involucrados para la aplicación de la política transversal de equidad de género.



Eje Estratégico 3 PEI: SISTEMA INTEGRAL DE PROTECCIÓN DE LA MUJER

Objetivo Estratégico: OE6. Diseñar y poner en funcionamiento un sistema integral de protección de las mujeres víctimas de violencia de género, en todas sus manifestaciones y en los diferentes ámbitos donde se produce, en coordinación con todas las instituciones responsables por mandato de ley.

Resultados Institucionales																									
Denominación	Indicador (es)	PEI		Meta				Objetivo General END	Objetivo Específico END	Alineación END	Meta Objetivo de Desarrollo Sostenible directamente alineado	Meta Otros compromisos nacionales e internacionales relacionados	Productos Terminales (Relevantes)				Requerimiento financiero (\$)				Medios de verificación	Responsables	Supuestos		
		Linea base	Valor	Años									Denominación	Unidad de medida	Programación				Valor	Valor				Valor	Valor
		Año*	2021	2022	2023	2024	Año 1								Año 2	Año 3	Año 4	2021							
Aumentado el acceso a servicios de prevención, atención, protección, sanción y reparación a mujeres en situación de violencia de género intrafamiliar y delitos sexuales.	# de mujeres, adultas mayores, adolescentes, niñas y niños que reciben los servicios integrales de atención a través de apoyo legal, psicológico y social	2019	8334	14700	15200	15900	16450	2.3. Igualdad de Derechos y Oportunidades	2.3.1 Construir una cultura de igualdad y equidad entre hombres y mujeres. 2.3.1.1. Fortalecimiento de la calidad y la cobertura de las políticas y programas de prevención y atención integral a las mujeres, incluyendo las niñas.	1.2.2.9 Fortalecer y ampliar los sistemas integrales de denuncia, atención y protección a personas víctimas de violencia, en particular mujeres, adolescentes, niños y niñas, incluyendo centros de refugio y atención. 2.3.1.3 Promover una cultura de erradicación de la violencia intrafamiliar y contra la mujer, niños, niñas y adolescentes. 2.3.1.4 Fortalecer el sistema de prevención y sanción de la violencia intrafamiliar y de género mediante la colaboración Institucional público-privada, con base en protocolos de actuación que aseguren una iniciativa global e integral frente a la violencia de género y contra niños, niñas y adolescentes.	5.2 del ODS5, indicadores 5.2.1 y 5.2.2.	CEDAW: Recomendación general núm. 35 (2017) sobre la violencia por razón de género contra la mujer, por la que se actualiza la recomendación general núm. 19 y Convención para la Erradicación de todas las formas de Violencia contra las Mujeres, (Belém Do Pará) 1994	Mujeres víctimas de violencia de género e intrafamiliar con atención integral.	Atenciones ofrecidas	14700	15200	15900	16450	4,495,000.00	4,944,500	5,438,950	5,982,845	Informes trimestrales y Memorias Institucionales anuales/Datos Administrativos	MMUJER/Atención a la Violencia	Actores políticos, institucionales y de la sociedad civil en disposición de trabajar conjuntamente
	Número de llamadas efectivas realizadas a la línea Mujer *212	2019	7116	7472	7845	8238	8650						Personas en situación de emergencias atendidas a través de línea 24 horas Mujer *212	Personas atendidas	7472	7845	8238	8650	1,670,000	1,837,000	2,020,700	2,222,770	Informes trimestrales y Memorias Institucionales anuales/Datos Administrativos	MMUJER/Atención a la Violencia	Coordinación puntual y eficiente entre los reportes via 911 y línea *212
	numero de Personas sensibilizadas y capacitadas	2019	74198	6170	6787	7466	8212						Personas sensibilizadas y capacitadas sobre una vida libre de violencia	Personas sensibilizadas y capacitadas	6170	6787	7466	8212	5,695,000	6,264,500	6,890,950	7,580,045	Registros Administrativos/ Informes/memorias	Mmujer/PREVENCIÓN Y ATENCIÓN A LA VIOLENCIA	Actores políticos, institucionales y de la sociedad civil en disposición de trabajar conjuntamente
Aumentado el acceso a servicios de prevención, atención, protección, sanción y reparación a mujeres víctimas de viajes irregulares, trata y tráfico ilícito.	Número de víctimas de trata y tráfico atendidas.	2019	57	62	67	72	79	2.3. Igualdad de Derechos y Oportunidades	2.3.1 Construir una cultura de igualdad y equidad entre hombres y mujeres	2.3.1.3 Promover una cultura de erradicación de la violencia intrafamiliar y contra la mujer, niños, niñas y adolescentes. 2.3.1.4 Fortalecer el sistema de prevención y sanción de la violencia intrafamiliar y de género mediante la colaboración Institucional público-privada, con base en protocolos de actuación que aseguren una iniciativa global e integral frente a la violencia de género y contra niños, niñas y adolescentes. 3.1.3.4 Reducidos los casos de tráfico ilícito y trata de personas.	5.2 del ODS5, indicadores 5.2.1 y 5.2.2.	CEDAW: Recomendación general núm. 35 (2017) sobre la violencia por razón de género contra la mujer, por la que se actualiza la recomendación general núm. 19 y Convención para la Erradicación de todas las formas de Violencia contra las Mujeres, (Belém Do Pará) 1994	Mujeres víctimas de viajes irregulares, trata y tráfico ilícito reciben atenciones	Mujeres víctimas de viajes irregulares, trata y tráfico ilícito reciben atenciones	62	67	72	79	1,600,000	1,760,000	1,936,000	2,129,600	Registros Administrativos/ Informes/memorias	Mmujer/PREVENCIÓN Y ATENCIÓN A LA VIOLENCIA	Actores políticos, institucionales y de la sociedad civil en disposición de trabajar conjuntamente
	Número de acciones de divulgación, concientización y capacitación sobre trata y tráfico ilícito de personas.	2019	5	7	10	12	12						Mujeres víctimas de viajes irregulares, trata y tráfico ilícito reciben atenciones	Mujeres víctimas de viajes irregulares, trata y tráfico ilícito reciben atenciones	7	10	12	12							
	Actualizada la Ley 137-03 sobre Trata y Tráfico Ilícito de personas, y sometidas ante el Congreso Nacional.	2019	1																						



Eje Estratégico 3 PEI: SISTEMA INTEGRAL DE PROTECCIÓN DE LA MUJER

Objetivo Estratégico: OE6. Diseñar y poner en funcionamiento un sistema integral de protección de las mujeres víctimas de violencia de género, en todas sus manifestaciones y en los diferentes ámbitos donde se produce, en coordinación con todas las instituciones responsables por mandato de ley.

Resultados institucionales				Alineación END				Meta Objetivo de Desarrollo Sostenible directamente alineado	Meta Otros compromisos nacionales e internacionales relacionados	Productos Terminales (Relevantes)				Requerimiento financiero (\$)				Medios de verificación	Responsables	Supuestos					
Denominación	Indicador (es)	Línea base		Meta Años				Objetivo General END	Objetivo Específico END	Línea de Acción END	Unidad de medida	Programación				Valor 2021	Valor 2022	Valor 2023	Valor 2024						
		Año*	Valor	2021	2022	2023	2024					Año 1	Año 2	Año 3	Año 4										
Aumentado el acceso a servicios de prevención, atención, protección, sanción y reparación a mujeres en situación de violencia de género intrafamiliar y delitos sexuales.	# de Atenciones Legales y Psicológica recibidas	2019	0	0	800	900	1000	2.3. Igualdad de Derechos y Oportunidades/	2.3.1 Construir una cultura de igualdad y equidad entre hombres y mujeres.3.1.1. Fortalecimiento de la calidad y la cobertura de las políticas y programas de prevención y atención integral a las mujeres, incluyendo las niñas.	1.2.2.9 Fortalecer y ampliar los sistemas integrales de denuncia, atención y protección a personas víctimas de violencia, en particular mujeres, adolescentes, niños y niñas, incluyendo centros de refugio y atención.2.3.1.3 Promover una cultura de erradicación de la violencia intrafamiliar y contra la mujer, niños, niñas y adolescentes. 2.3.1.4 Fortalecer el sistema de prevención y sanción de la violencia intrafamiliar y de género mediante la colaboración institucional público-privada, con base en protocolos de actuación que aseguren una iniciativa global e integral frente a la violencia de género y contra niños, niñas y adolescentes.	5.2 del ODS5, indicadores 5.2.1 y 5.2.2.	CEDAW: Recomendación general núm. 35 (2017) sobre la violencia por razón de género contra la mujer, por la que se actualiza la recomendación general núm. 19 y Convención para la Erradicación de todas las formas de Violencia contra las Mujeres, (Belém Do Pará) 1994	Mujeres de la diáspora víctimas de violencia basada en género e intrafamiliar reciben atenciones legales y psicológicas	Atenciones Ofrecidas	0	800	900	1000	0	3,200,000	3,520,000	3,872,000	Informes trimestrales y Memorias Institucionales anuales/Datos Administrativos	Mujer/Atención a la Violencia	Actores, institucionales en disposición de trabajar conjuntamente.
Aumentado el acceso de las mujeres en situación de vulnerabilidad a viviendas económicas, seguras y dignas.	#mujeres en situación de vulnerabilidad han accedido a viviendas económicas, seguras y dignas.	2019	0	1600	2400			2.3 Igualdad de Derechos y Oportunidades/	2.3.1 - Construir una cultura de igualdad y equidad entre hombres y mujeres	1.2.2.9 Fortalecer y ampliar los sistemas integrales de denuncia, atención y protección a personas víctimas de violencia, en particular mujeres, adolescentes, niños y niñas, incluyendo centros de refugio y atención.2.3.1.3 Promover una cultura de erradicación de la violencia intrafamiliar y contra la mujer, niños, niñas y adolescentes. 2.3.1.4 Fortalecer el sistema de prevención y sanción de la violencia intrafamiliar y de género mediante la colaboración institucional público-privada, con base en protocolos de actuación que aseguren una iniciativa global e integral frente a la violencia de género y contra niños, niñas y adolescentes.	5.2 del ODS5, indicadores 5.2.1 y 5.2.2.	Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, Belém do Pará, aprobada en 1994.	Mujeres en situación de vulnerabilidad reciben bono para la primera vivienda (Bono Mujer)	Bonos otorgados	1,600	2,400	0	0	118,100,000	182,200,000	Informes trimestrales y Memorias Institucionales anuales/Datos Administrativos	Mujer/Derechos Integrales de la Mujer	Actores, institucionales en disposición de trabajar conjuntamente.		
Instalar como mínimo una casa de acogida por municipio cabecera.	Habilitadas y puesta en funcionamiento las casas de acogida.	2019	3 en servicio; 2 en proceso de habilitación.	17 (12 nuevas)	7	5	3	2.3. Igualdad de Derechos y Oportunidades/	2.3.1 Construir una cultura de igualdad y equidad entre hombres y mujeres.3.1.1. Fortalecimiento de la calidad y la cobertura de las políticas y programas de prevención y atención integral a las mujeres, incluyendo las niñas.	1.2.2.9 Fortalecer y ampliar los sistemas integrales de denuncia, atención y protección a personas víctimas de violencia, en particular mujeres, adolescentes, niños y niñas, incluyendo centros de refugio y atención.2.3.1.3 Promover una cultura de erradicación de la violencia intrafamiliar y contra la mujer, niños, niñas y adolescentes. 2.3.1.4 Fortalecer el sistema de prevención y sanción de la violencia intrafamiliar y de género mediante la colaboración institucional público-privada, con base en protocolos de actuación que aseguren una iniciativa global e integral frente a la violencia de género y contra niños, niñas y adolescentes.	5.2 del ODS5, indicadores 5.2.1 y 5.2.2.		Casas de Acogidas	# casas de acogida habilitadas y puesta en funcionamiento.	15	7	7	3	17,500,000	25,500,000	26,375,000	26,750,000	Informes trimestrales y Memorias Institucionales anuales.	Ministerio de la Mujer/Casas de Acogida	Actores políticos, institucionales y de la sociedad civil en disposición de trabajar conjuntamente.
Mujeres y dependientes acceden a servicios de refugio y atención en casas de acogida.	Mujeres y sus dependientes	2019	1159	1390	1600	1800	1975	2.3.	2.3.1.	2.3.1.3 Promover una cultura de erradicación de la violencia intrafamiliar y contra la mujer, niños, niñas y adolescentes.			#mujeres y sus dependientes	1390	1600	1800	1975	373,027,912.00	447,633,494	537,160,193	590,876,213	Informes trimestrales y Memorias Institucionales anuales.	Ministerio de la Mujer/Casas de Acogida	Actores políticos, institucionales y de la sociedad civil en disposición de trabajar conjuntamente.	









## PLAN ESTRATÉGICO 2021-2024

### EJE ESTRATÉGICO 1: FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL

Objetivos Estratégicos	Líneas de acción	Resultados esperados	Indicadores de resultados	Responsable
<p>OE1. Fortalecer la gestión institucional del Ministerio de la Mujer a través de la mejora continua de los procesos, con el propósito de lograr su Misión institucional.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Diseñar e implementar políticas, normas, procesos, planes, programas y proyectos internos que den respuesta a la misión institucional, en un contexto de trabajo en equipo y mejoramiento continuo.</li> <li>• Dirigir, coordinar y supervisar las unidades institucionales para una efectiva administración de los recursos humanos</li> <li>• Generar información de los resultados de la gestión institucional.</li> <li>• Implementación de un Sistema Integrado de Gestión de Calidad.</li> <li>• Implementación de Carta Compromiso al ciudadano</li> <li>• Documentar y mejorar continuamente las normas y procedimientos de trabajo.</li> <li>• Fortalecer los procesos de planificación y ejecución de los planes para que responda a una gestión orientada a resultados.</li> <li>• Readecuar el espacio físico institucional en el ámbito nacional.</li> <li>• Desarrollar programas de capacitación y desarrollo del personal, dirigidos a mejorar el desempeño de sus funciones.</li> <li>• Evaluar el desempeño del personal para establecer planes de desarrollo basado en sus necesidades.</li> </ul>	<p>-Áreas de Desarrollo Organizacional y de Recursos Humanos fortalecidas para cumplir con los objetivos institucionales.</p> <p>-Optimizados los procesos de trabajo con orientación al logro de la Misión, Visión y objetivos institucionales.</p> <p>- Implementado un modelo de gestión de recursos humanos eficiente, orientado al logro de resultados.</p> <p>- Fortalecidos los procesos de planificación y administración para garantizar una gestión orientada a resultados.</p> <p>- Servicios ofrecidos a la ciudadanía mejorados, con atributos cuantificables y medibles para la mejora continua.</p> <p>-Mejorados los Servicios ofrecidos a la ciudadanía en los territorios a través de las Oficinas Provinciales y Municipales.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Porcentaje del personal que mejoran su desempeño.</li> <li>• % de avance en la implementación de la estructura organizacional actualizada y consensuada con el MAP.</li> <li>• % de avance en la actualización de los manuales administrativos esenciales (Organización, Procedimientos, Políticas de personal, etc.).</li> <li>• Número de procesos administrativos y sustantivos optimizados y documentados.</li> <li>• % de avance en la mejora y simplificación de procesos administrativos y sustantivos.</li> <li>• Porcentaje del personal evaluado anualmente y que cumple con las metas y productos propuestos.</li> <li>• Porcentaje de puestos ajustados a una escala salarial basada en el mérito.</li> <li>• Número y dependencia de los/as servidores/as públicos/as capacitados/as para la gestión</li> </ul>	<p style="text-align: center;">Dirección de Recursos Humanos, Dirección de Planificación y Desarrollo, Dirección Jurídica, Dirección de Comunicaciones y Dirección Administrativa y Dirección Financiera</p>



## PLAN ESTRATÉGICO 2021-2024

Objetivos Estratégicos	Líneas de acción	Resultados esperados	Indicadores de resultados	Responsable
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desarrollar y fortalecer los subsistemas de recursos humano</li> <li>• Dotar a la institución de los recursos humanos que se requiere en función de su estructura interna.</li> </ul>		<p>por resultados y la transversalización del enfoque de género, según el plan de capacitación de la institución.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• % de personal técnico de áreas misionales incorporado a la carrera administrativa.</li> <li>• % de avance en la implementación de un sistema integrado de gestión de calidad.</li> <li>• Índice de calidad de la gestión institucional (CAF).</li> <li>• Índice de satisfacción de las usuarias y los usuarios de los servicios ofrecidos por el Mmujer.</li> <li>• Informes de evaluación del cumplimiento de los compromisos de calidad elaborados.</li> <li>• Número de OPM Y OMM que han sido mejoradas para elevar su operatividad en el territorio y su capacidad de atención a la ciudadanía y a las víctimas de VCM e intrafamiliar (infraestructura física, tecnológica y de seguridad).</li> </ul>	



## PLAN ESTRATÉGICO 2021-2024

Objetivos Estratégicos	Líneas de acción	Resultados esperados	Indicadores de resultados	Responsable
<p>OE2. Fortalecer la imagen institucional a fin de asegurar un posicionamiento adecuado como organismo rector de las políticas de equidad e igualdad de género.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Diseñar e implementar una Estrategia Interna y Externa de Comunicación</li> <li>• Establecer un sistema de comunicación e información interna que promueva relaciones laborales sanas y productivas.</li> <li>• Desarrollar campañas de sensibilización y promoción del rol rector del Ministerio de la Mujer.</li> <li>• Formulación e implementación de la estrategia de comunicación para la educación y sensibilización en materia de derechos de las mujeres.</li> <li>• Establecimiento de alianzas estratégicas con medios de comunicación y agencias de publicidad para la promoción de los derechos de las mujeres.</li> <li>• Diseño y ejecución del protocolo de comunicación Institucional</li> <li>• Facilitar el proceso de articulación de la Planificación estratégica y operativa</li> <li>• Coordinar los equipos de rectoría de políticas para el logro de los resultados institucionales y misionales</li> <li>• Facilitar el proceso de articulación de la Planificación estratégica y operativa</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Implementada una estrategia de comunicación y establecidos los estándares de difusión interna y externa.</li> <li>- Fortalecidos los procesos de planificación y administración para garantizar una gestión orientada a resultados.</li> <li>- Tecnología adecuada y alineada a las necesidades institucionales para la mejora de los procesos, la seguridad e integridad de la información y la transparencia en la gestión.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• % de avance en diseño conceptual y operativo de la Estrategia de comunicación.</li> <li>• Grado de mejora (contenido e imagen) en la página web y las cuentas en redes sociales (RRSS) del MMUJER.</li> <li>• Proporción de aumento en el uso de las TIC para promover el empoderamiento de las mujeres.</li> <li>• % de mejora en mediciones de imagen institucional.</li> <li>• Grado de alineación entre el PEI, los POA y la ejecución presupuestaria (coherencia con la producción institucional y las prioridades estratégicas).</li> <li>• Porcentaje de avance en el logro de los objetivos y resultados institucionales.</li> <li>• Proporción de dependencias concentradas y desconcentradas con programación anual alineada al PEI del Ministerio.</li> <li>• Grado de mejora en los tiempos de respuesta a demandas internas desde el área administrativa hacia las áreas misionales.</li> </ul>	<p style="text-align: center;">Dirección de Planificación y Desarrollo, Dirección de Tecnología, Dirección de Comunicaciones</p>



## PLAN ESTRATÉGICO 2021-2024

Objetivos Estratégicos	Líneas de acción	Resultados esperados	Indicadores de resultados	Responsable
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Elaborar oportuna y periódicamente informes de la ejecución presupuestaria para la toma de decisiones gerenciales.</li> <li>• Remitir a las instancias pertinentes los informes trimestrales de seguimiento a la ejecución del Plan Anual Operativo y del Presupuesto.</li> <li>• Coordinar el proceso de formulación del Anteproyecto de Presupuesto anual.</li> <li>• Diseño e implementación de sistemas electrónicos para procesos administrativos institucionales</li> <li>• Brindar asistencia técnica y soporte informático a las diferentes sedes del Mmujer</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Porcentaje de cumplimiento de los requerimientos tecnológicos de equipos, sistemas y soporte priorizados (interconexión, automatización de procesos, etc.).</li> <li>• Aumento porcentual de la capacidad del Call Center y de la Línea Mujer (*212).</li> <li>• Porcentaje de implementación de políticas de seguridad de la información.</li> <li>• % implementación del Sistema de Registro Único de estadística sobre violencia de las mujeres y las niñas.</li> <li>• Grado de avance en la funcionalidad del sistema de información interno (intranet, correo electrónico institucional).</li> <li>• Grado de implementación de la plataforma tecnológica de indicadores de procesos, en alineación con distintos sistemas de control gubernamentales.</li> </ul>	



## PLAN ESTRATÉGICO 2021-2024

### EJE ESTRATÉGICO NO. 2: IGUALDAD Y EQUIDAD DE GÉNERO

Objetivos Estratégicos	Líneas de acción	Resultados esperados	Indicadores de resultados	Responsable
<p>OE3. Impulsar el pleno ejercicio de la autonomía física, política y económica de las mujeres en todas las esferas de nuestra sociedad.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Desarrollar coordinaciones interinstitucionales de procesos formativos en derechos de las mujeres para el ejercicio de la plena ciudadanía.</li> <li>- Promoción de la Igualdad y Equidad de género y el pleno ejercicio de la ciudadanía por parte de las mujeres.</li> <li>- Fomentar la participación proactiva de la mujer en todos los espacios de la vida económica, política, social y cultural.</li> <li>- Promover e impulsar una respuesta efectiva a problemas prioritarios de salud de las mujeres con énfasis en la prevención y atención del embarazo en adolescente, mortalidad materna, VIH/SIDA.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Establecidos y promovidos los mecanismos para la autonomía y participación política, social y económica de las mujeres.</li> <li>• Incrementada las capacidades de las mujeres para su inserción en el mercado laboral y autogestión empresarial</li> <li>• Impulsada la implementación de políticas, planes y programas que permitan aumentar las autonomías de las mujeres.</li> <li>• Promovido e impulsado el derecho de acceso a la educación en salud sexual y reproductiva de mujeres, jóvenes y adolescentes</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• -# acciones formativas para el fortalecimiento autonomía política, económica y social de las mujeres en los espacios de poder político y toma de decisiones</li> <li>• Mujeres participando en espacios creados para promoción de sus derechos políticos-electorales, intercambio de buenas prácticas, empoderamiento, fomento de su participación y liderazgo en y desde los territorios</li> <li>• 3.-Sensibilizada/os la opinión pública, partidos políticos y autoridades electorales sobre los derechos de las mujeres, para contribuir a incorporar un enfoque de género tanto en el desarrollo como en la cultura política y social y que permita crear un clima favorable a la incidencia política</li> </ul>	<p>Dirección Coordinación Intersectorial, Dirección Derechos Integrales de la Mujer.</p>



## PLAN ESTRATÉGICO 2021-2024

Objetivos Estratégicos	Líneas de acción	Resultados esperados	Indicadores de resultados	Responsable
<p>OE4. Impulsar la transversalización del enfoque de igualdad de género en la educación, formal e informal, en todos sus niveles y sectores, así como en los medios de comunicación y la comunidad.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Promover que los planes, de estudios de cada área del sistema educativo, inicial, primario, secundario y técnico-profesional incorporen el enfoque de equidad e igualdad de y el enfoque de la interseccionalidad</li> <li>- Fomentar e impulsar la formación y capacitación de los/as funcionarios/as y docentes sobre formación inclusiva, plural, diversa y democrática desde un enfoque de equidad e igualdad de género e interseccionalidad</li> <li>- Favorecer cambios en los patrones socioculturales mediante acciones sistemáticas de comunicación, información y educación dirigidas a eliminar los estereotipos discriminatorios y promover la perspectiva de género y transversalización.</li> <li>- Implementar y promover campañas de sensibilización a través de los medios de comunicación y en el sistema educativo orientados a desfeminizar determinadas carreras y promover entre las mujeres las que están relacionadas con las ciencias y las tecnologías</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Impulsado el enfoque de equidad e igualdad de género en la currícula educativa, programas de capacitación y práctica docente.</li> <li>- Impulsada la perspectiva de género en todos los niveles y programas del sistema educativo.</li> <li>- Aumentado los conocimientos y sensibilización en hombres y mujeres sobre igualdad y equidad de género a fin de superar estereotipos y patrones socioculturales.</li> <li>- Diseñadas e implementadas estrategias educativas y comunicativas para revalorizar la imagen y el papel de las mujeres.</li> <li>- Reforzada la capacidad de respuesta del personal interno del Ministerio a las estrategias, procesos y prácticas en su accionar institucional.</li> <li>- Fortalecida la capacidad de promoción, divulgación y socialización de experiencias nacionales e internacionales en temas de masculinidades, igualdad e interseccionalidad.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Número de instituciones educativas asistidas por el MMUJER.</li> <li>- Número de investigaciones promovidas con centros de investigación y universidades que visibilicen la historia y el aporte de las mujeres en los diferentes ámbitos.</li> <li>- Número de productos educativos desarrollados para sectores diversos (online, audiovisuales, animaciones).</li> <li>- Número de hombres Capacitados y Sensibilizados</li> <li>- Número de espacios académicos creados.</li> <li>- Número de acciones formativas dirigidas a periodistas, influencers, publicistas, y otros actores de los medios de comunicación.</li> <li>- Número de acuerdos de cooperación establecidos para impulsar enfoque de igualdad de género en la educación a todos los niveles.</li> </ul>	<p style="text-align: center;">Dirección de Educación en género, Dirección de Coordinación intersectorial, Dirección de comunicaciones.</p> <div style="text-align: right; margin-top: 20px;">  </div>

## PLAN ESTRATÉGICO 2021-2024

Objetivos Estratégicos	Líneas de acción	Resultados esperados	Indicadores de resultados	Responsable
<p>OE5. Asegurar la implementación de la política nacional de igualdad de género impulsando y coordinando la activa participación e involucramiento de las instituciones del Estado dominicano.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Promover y establecer un modelo de igualdad de género con calidad en las instituciones públicas y descentralizadas del país que incrementen la competitividad y promueva acciones y políticas a nivel público para eliminar brechas de género e incrementar la participación y las oportunidades laborales equitativas entre mujeres y hombres.</li>   <li>- Brindar asistencia técnica a las instituciones del Gobierno Central, descentralizado, Municipales y Empresas del sector privado para la implementación de la política transversal de equidad e igualdad de género.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Incorporada la política transversal de género en la formulación de planes, programas y proyectos de las instituciones.</li>   <li>- Fortalecida la implementación de programas de certificación y reconocimiento de buenas prácticas para la igualdad de género en el sector público y privado.</li>   <li>- Incorporada la perspectiva de género en la oferta de los servicios públicos de salud.</li>   <li>- Implementada la Política transversal de equidad e igualdad de género en las instituciones gubernamentales y en los gobiernos locales a fin de garantizar el ejercicio pleno de los derechos de las mujeres y el goce de su ciudadanía a nivel local, regional y nacional.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Número de instituciones que reciben asistencia técnica a formulación de sus planes, programas y proyectos para el logro de la igualdad de género.</li>   <li>- Número de ayuntamientos que reciben apoyo técnico para incorporar la igualdad de género.</li>   <li>- Proporción de instituciones del gobierno central y descentralizado y privado certificadas con el sello de igualdad de género (Iguando-RD) con respecto a las que firmaron los acuerdos.</li>   <li>- Proporción de instituciones del gobierno central y descentralizado y privado certificadas con el sello de igualdad de género (Iguando-RD) con respecto a las que firmaron los acuerdos</li> </ul>	<p style="text-align: center;">Dirección Coordinación Intersectorial/Oficinas Provinciales y Municipales</p>



**PLAN ESTRATÉGICO 2021-2024**

**EJE ESTRATÉGICO 3: SISTEMA INTEGRAL DE PROTECCIÓN A LA MUJER**

Objetivos Estratégicos	Líneas de acción	Resultados esperados	Indicadores de resultados	Responsables
<p>OE6. Diseñar y poner en funcionamiento un sistema integral de protección de las mujeres víctimas de violencia de género, en todas sus manifestaciones y en los diferentes ámbitos donde se produce, en coordinación con todas las instituciones responsables por mandato de ley.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>--Articular con los mecanismos de coordinación interinstitucional existentes: Gabinete de las Mujeres, Adolescentes y Niñas; CIPROM y CITIM, entre otros.</li> <li>-- Implementar el modelo de atención especializada para mujeres que enfrentan violencia de género e intrafamiliar-</li> <li>- Brindar asistencia integral legal, psicológica y trabajo social a mujeres, adolescentes y niñas víctimas de violencia de género e intrafamiliar.</li> <li>- Elaborar y/o actualizar los protocolos, instrumentos y herramientas para la detección, la atención y la protección en materia de violencia en sus diferentes tipos y ámbitos, ejercida contra las mujeres, niñas/os y adolescentes.</li> <li>- Diseñar e implementar una campaña de información ciudadana sobre la ruta y disponibilidad de los servicios de atención integral a la violencia contra las mujeres, niñas/os y adolescentes. en múltiples formatos para maximizar el acceso a estos servicios</li> <li>- Brindar información, orientación e intervención oportuna a mujeres que</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Implementado un Modelo Nacional Integrado para la Prevención y Atención de la Violencia contra la Mujer e Intrafamiliar</li> <li>- Implementada la estrategia de red por una vida libre de violencia para las mujeres, mediante coordinación entre las instituciones gubernamentales, las organizaciones de la sociedad civil y del movimiento de mujeres.</li> <li>- Mejorado el seguimiento a la aplicación de las normas, protocolos y guías de atención integral a la violencia contra la mujer en los centros de salud y otros centros de asistencia.</li> <li>- Implementado el sistema de registro único de estadísticas sobre violencia de las mujeres y las niñas.</li> <li>- Desarrollados protocolos para reconocer y visibilizar la trata de personas y el tráfico ilícito de migrantes.</li> <li>- Fortalecida la capacidad de prevención y atención de la violencia en las OPM y OMM del MMUJER.</li> <li>- Incorporada la protección contra la violencia en la gestión de situaciones de emergencias y desastres.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Actualizado el anteproyecto de Ley Integral de Prevención, Atención, Persecución, Sanción y Reparación para la Erradicación de la Violencia contra las Mujeres actualizado.</li> <li>-Definidos y consensuados los criterios de atención a las víctimas de violencia.</li> <li>-Actualizadas con perspectiva de género la ley 88-03 de las Casas de Acogida y la Ley 137-03 sobre Trata de Personas y Tráfico Ilícito de Migrantes.</li> <li>-Número de programas de prevención implementados con poblaciones de alto riesgo de trata y tráfico de personas.</li> <li>-Proporción de aumento de registros de denuncias, órdenes de arresto, personas sujetas a orden precautoria o cautelar, asistencia a víctimas, etc. (desglose por autoridad actuante, localidad, y cualquier otro dato relevante).</li> <li>-Índice de satisfacción de las usuarias de casas de acogidas, OPM, OMM y de los distintos</li> </ul>	<p>Dirección de Prevención y Atención a la Violencia de Género e Intrafamiliar, Oficinas Provinciales y Municipales, Dirección de Derechos Integrales de la Mujer, Dirección de Comunicaciones, Dirección de Educación en Género</p>



## PLAN ESTRATÉGICO 2021-2024

Objetivos Estratégicos	Líneas de acción	Resultados esperados	Indicadores de resultados	Responsables
	<p>enfrentan violencia de género cuando consultan al *212 línea mujer.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Promover la creación de estándares de certificación para las Redes de Servicios de Atención a Mujeres, niñas/os y adolescentes en situación de Violencia, enfatizando la respuesta en el ámbito de los territorios.</li> <li>- Implementar un programa de capacitación dirigido a las Oficinas Provinciales y Municipales para la mejora de los servicios de atención y a las víctimas de violencia de género e intrafamiliar.</li> <li>- Constituir y poner en funcionamiento y/o fortalecer os espacios locales los Comités Provinciales del Sistema Integral contra la Violencia hacia las Mujeres.</li> <li>- Diseñar e implementar un programa nacional de autocuidado dirigido al personal de atención directa.</li> <li>- Establecer un mecanismo de monitoreo y seguimiento de la implementación de Plan nacional de autocuidados para personal que ofrece atención directa.</li> <li>- Fortalecido el sistema de protección y atención integral a las mujeres víctimas de</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Aumentado el acceso a servicios de prevención, atención, protección, sanción y reparación a mujeres en situación de violencia de género intrafamiliar, delitos sexuales, víctimas de viajes irregulares, trata y tráfico ilícito.</li> <li>- Aumentado el acceso a servicios de prevención, atención, protección, sanción y reparación a NNA en situación de violencia de género, intrafamiliar y delitos sexuales, con énfasis en huérfanos por feminicidios.</li> <li>-Reducidos los feminicidios</li> <li>-Aumentado el acceso de las mujeres en situación de vulnerabilidad a viviendas económicas, seguras y dignas.</li> </ul> <p>Mejorado los servicios de atención y refugio en las casas de acogida para las mujeres víctimas de violencia de género e intrafamiliar y sus dependientes menores de edad.</p>	<p>programas de asistencia del Ministerio.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Número de mecanismos locales de PMR (Prevención, Mitigación y Respuesta) que han recibido capacitación para la prevención de la violencia de género.</li> <li>-Número de centros de educación media y superior certificados como parte de la red para una vida libre de violencia.</li> <li>-Número y tipo de servicios que están disponibles y accesibles 24/7 de manera gratuita, sin discriminación, desglosados por localidad, nacionalidad y estatus migratorio de las víctimas e institución prestataria.</li> <li>-Número de instituciones no gubernamentales certificadas con programas, planes o proyectos promotores de una vida libre de violencia para las mujeres.</li> <li>-Porcentaje de aumento de la representación y asesoría legal para mujeres, adolescentes y niñas víctimas de violencia.</li> </ul>	



## PLAN ESTRATÉGICO 2021-2024

Objetivos Estratégicos	Líneas de acción	Resultados esperados	Indicadores de resultados	Responsables
	<p>violencia de genero e intrafamiliar y sus dependientes menores de edad.</p>		<p>-Proporción del personal de prevención que ha recibido capacitación sobre las estrategias de prevención de la violencia que informan, sensibilizan e incorporan a las comunidades a las acciones de vigilancia, detección y denuncia de los delitos de violencia.</p> <p>-Grado de implementación de programa de reparación integral a las víctimas de violencia de género.</p> <p>-Número de acuerdos de cooperación establecidos para la funcionalidad del modelo y de la Red de Atención.</p> <p>-Registro de actividades y/o acciones realizadas por la red por una vida libre de violencia para las mujeres, desglosado por institución y localidad.</p> <p>-Cantidad de unidades de atención, desglosada por institución, tipo de atención, localización y capacidad instalada.</p> <p>-Número de mujeres, adultas mayores, adolescentes, niñas y niños que reciben los servicios integrales de atención a través de apoyo legal, psicológico y social.</p>	



## PLAN ESTRATÉGICO 2021-2024

Objetivos Estratégicos	Líneas de acción	Resultados esperados	Indicadores de resultados	Responsables
			<ul style="list-style-type: none"> <li>- Número de llamadas efectivas realizadas a la línea Mujer *212.</li> <li>- número de Personas sensibilizadas y capacitadas</li> <li>- Número de víctimas de trata y tráfico atendidas.</li> <li>- Número de acciones de divulgación, concienciación y capacitación sobre trata y tráfico ilícito de personas.</li> <li>- Actualizada la Ley 137-03 sobre Trata y Tráfico Ilícito de personas, y sometidas ante el Congreso Nacional.</li> <li>- Numero de Atenciones Legales y Psicológica recibidas</li> <li>- Numero mujeres en situación de vulnerabilidad han accedido a viviendas económicas, seguras y dignas.</li> <li>- Mujeres y dependientes acceden a servicios de refugio y atención en casas de acogida.</li> </ul>	



**PLAN ESTRATÉGICO 2021-2024**

**EJE ESTRATEGICO 4: CONVENIOS Y COMPROMISOS INTERNACIONALES**

Objetivos Estratégicos	Líneas de acción	Resultados esperados	Indicadores de Resultados	Responsables
<p>OE7. Fortalecer el posicionamiento de la República Dominicana en los mecanismos y foros internacionales para la igualdad y equidad de género.</p>		<ul style="list-style-type: none"> <li>-Diseñada e implementada estrategia de posicionamiento en los foros multilaterales, regionales y globales.</li> <li>-Promovido el diseño e implementación del Plan de Acción País (resolución NU no. 1325, Mujer, Paz y Seguridad) para insertar a la mujer en los procesos de negociación de la paz mundial, el combate del acoso sexual y la violencia basada en género y la confirmación del rol clave del enfoque de género en la construcción de sociedades de paz.</li> <li>-Promovido el cumplimiento de los convenios y compromisos asumidos por la nación</li> <li>- Fortalecidas las coordinaciones intersectoriales y con la sociedad civil para el cumplimiento de los convenios y compromisos internacionales asumidos por la nación para la erradicación de todas las formas de discriminación contra la mujer.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Número de encuentros multi-actores realizados para aprobar e implementar estrategia de posicionamiento en los foros multilaterales, regionales y globales.</li> <li>-Grado de avance en el diseño e implementado el Plan de Acción País, basado en la Resolución NU # 1325, Mujer, Paz y Seguridad.</li> <li>Número de representantes del Ministerio de Relaciones Exteriores formados para incorporar la transversalidad de género en el manejo de la política exterior del país.</li> <li>Número de mujeres dominicanas que ocupan posiciones en los comités de dirección o de expertas de las distintas convenciones y foros especializados en la igualdad de género (CEDAW, Belem do Para, CIM, etc.).</li> <li>Número de mujeres empoderadas en el enfoque de equidad de género que ocupan plazas relevantes en el servicio exterior dominicano.</li> </ul>	<p>Dirección de Relaciones Internacionales</p>



## PLAN ESTRATÉGICO 2021-2024

Objetivos Estratégicos	Líneas de acción	Resultados esperados	Indicadores de Resultados	Responsables
			<p>-Número de acciones desarrolladas en el marco del Plan de Acción País para promover la cultura de paz, el combate a la violencia contra la mujer y el fomento a la igualdad de género, con la participación de actores públicos y privados.</p> <p>-Número de convenios y compromisos suscritos por el país que se monitorean, evalúan y se promueve su implementación mediante el uso de sistemas automatizados.</p> <p>-Sistema articulado de seguimiento y evaluación de los compromisos y acuerdos internacionales diseñado e implementado.</p>	
	<p>-Diseñar e implementar la estrategia institucional para la obtención de recursos técnicos y financieros de la cooperación internacional.</p>	<p>-Realizada la gestión efectiva de recursos de cooperación técnica y financiera.</p> <p>-Gestión y monitoreo de la ejecución de los recursos técnicos y financieros de cooperación internacional.</p>	<p>-Monto total de recursos de cooperación técnica, financiera y no financiera aprobados</p> <p>-Número de procesos de seguimiento de recursos técnicos y financieros presentados</p>	<p>Dirección de Planificación y Desarrollo/Depto. Cooperación Internacional</p>



## **Misión**

Asegurar el diseño de las políticas públicas de igualdad y equidad de género y liderar la articulación intersectorial e intergubernamental para su implementación, a fin de garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las mujeres.

## **Visión**

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

## **Principios y 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.

**Igualdad de género:** Trabajamos para que el Estado, a través de sus diversas formas de actuación, promueva la eliminación de las relaciones de dominación sustentadas en estereotipos socioculturales de inferioridad o subordinación de las mujeres.

**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 y a situaciones de vulneración de derechos.

**Transversalidad:** Trabajamos para asegurar la incorporación del enfoque de igualdad y equidad de género en todos los niveles de la gestión pública estatal, orientado a la transformación positiva de los patrones socio culturales que sostienen las desigualdades.





Gobierno de la  
REPÚBLICA DOMINICANA

## MINISTERIO DE LA MUJER

**Integridad:** Trabajamos para asegurar que todas las políticas públicas sobre igualdad y equidad de género aborden todas las dimensiones del ser humano y las distintas manifestaciones, formas y consecuencias de las desigualdades.

**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 estatal:** Asumimos la responsabilidad estatal de asegurar por todos los medios la ejecución de políticas públicas para el reconocimiento, protección y garantía de los derechos de las mujeres.

**Igualdad y no discriminación:** Trabajamos para asegurar la prohibición de toda forma de distinción, exclusión o restricción basada en factores que tengan por objeto o resultado, el menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales de las mujeres, adolescentes y niñas.

**Sororidad:** Promovemos las alianzas y la creación de redes entre mujeres para caminar juntas hacia la igualdad.

  
**Mayra Jiménez**  
Ministra de la Mujer

