

# GUÍA PARA LA TRANSVERSALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO

DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE CONTRATACIONES PÚBLICAS





# GUÍA PARA LA TRANSVERSALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO

DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE CONTRATACIONES PÚBLICAS

©Derechos Reservados 2022  
Dirección General de Contrataciones Públicas  
[www.dgcp.gob.do](http://www.dgcp.gob.do)  
Santo Domingo, República Dominicana



## INTRODUCCIÓN

La presente guía tiene el propósito de institucionalizar el trabajo que esta Dirección General ha venido realizando dirigido a la transversalización del enfoque de género a lo interno y a lo externo.

La transversalización de género es un concepto de política pública que consiste en evaluar las diferentes implicaciones de cualquier acción política sobre los diferentes géneros, lo que incluye la legislación y programas de cualquier área o nivel. Para la Dirección General de Contrataciones Públicas, este proceso se ha convertido en una herramienta importante para la transformación de las contrataciones públicas.

Esta guía cuenta con las pautas necesarias para crear un proyecto, un plan o alguna política pública, así como actividades, análisis de datos y levantamiento de estadísticas.

Contiene diez puntos claves a considerar a la hora de implementar el enfoque de género en la institución, así como una sección con los conceptos básicos más utilizados, el marco normativo de referencias legales y tratados internacionales desde donde partimos para la elaboración de este documento. Comprende, a su vez, una lista de los beneficios que incorpora el enfoque de género en los procesos de desarrollo y en el diseño de políticas públicas.

Adicional a esto, posee recomendaciones para el proceso de planificación institucional, de manera que impacte el enfoque de género en las contrataciones públicas y se fomente así la igualdad en los procesos de adquisición.

## OBJETIVOS DE LA GUÍA

- Promover la reflexión y las acciones para la equidad y la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres y para al fortalecimiento de un Estado de Derecho, donde predomine la justicia.
- Contribuir al fortalecimiento de las capacidades de las personas que colaboran en la Dirección General de Contrataciones Públicas y ofrecer herramientas para el análisis y las tomas de decisiones con enfoque de género.
- Instruir sobre la conceptualización del lenguaje común en estos procesos, como una forma de que la transversalización se lleve a cabo a partir de nociones claras, sencillas y libre de prejuicios u opiniones, y donde se priorice el sentido común.



## DECÁLOGO PARA LA TRANSVERSALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO INSTITUCIONAL<sup>1</sup>

1. No olvides incorporar **“tus lentes de género”**<sup>2</sup> en cada una de las etapas del ciclo de la gestión que realizas dentro de la organización.
2. Al mostrar la realidad y problemas de las mujeres y niñas en el análisis de contexto, logramos visibilizar a toda la población.
3. Los datos desagregados por sexo nos ayudan a describir mejor a la población beneficiaria.
4. La participación de los hombres y las mujeres contribuye a la sostenibilidad.



5. Involucrar instituciones y organizaciones que trabajan con el tema de igualdad de género para intercambios y transferencias de buenas prácticas.
6. Los indicadores sensibles al género nos permiten medir los cambios sociales para la igualdad.
7. Dirigir actividades específicas para empoderar a mujeres y niñas y promover la concienciación, participación e implicación de los hombres a favor de la igualdad entre mujeres y hombres, contribuye a eliminar las desigualdades de género.
8. La transversalización implica recursos humanos especializados y recursos económicos asignados especialmente a estos programas y los mismos deben ser protegidos.
9. Con un sistema de seguimiento **“sensible al género”** podremos identificar los obstáculos para avanzar hacia la igualdad.
10. Solo con evaluaciones que midan el impacto de género conoceremos si nuestra cooperación está contribuyendo a la igualdad de género.

<sup>1</sup>Guía de la AECID para la Transversalización del Enfoque de Género, pág. 1

<sup>2</sup>Metafóricamente, se dice que para tener una mirada de género es necesario mirar con lentes de género, o sea, uno no desarrolla solo la mirada de género, es necesario querer mirar aquello que siempre dimos como correcto y que no lo es. Esto quiere decir que es indispensable enfocar la mirada para descubrir los estereotipos de género y las desigualdades sociales que generan.

## CONCEPTOS BÁSICOS

Antes de comenzar cualquier proceso que implique la transversalización de género, lo primero que se debe tener son algunos conceptos claros:

• **Transversalizar la perspectiva de género:** Es el proceso de valorar las implicaciones que tiene para los hombres y para las mujeres cualquier acción que se planifique, ya se trate de legislación, políticas o programas, en todas las áreas y en todos los niveles. Es una estrategia para conseguir que esas preocupaciones y experiencias de las mujeres, al igual que las de los hombres, sean parte integral en la elaboración, puesta en marcha, control y evaluación de las políticas y de los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, de manera que las mujeres y los hombres puedan beneficiarse de ellos igualmente y no se perpetúe la desigualdad. El objetivo final de la integración es conseguir la igualdad de los géneros. CEPAL (1997).

• **Sexo:** Se concibe como el elemento que distingue a las personas como mujeres u hombres, sobre la base de criterios biológicos.



• **Identidad de género:** Se trata del género con el que cada persona se identifica, el cual puede o no ser coincidente con el sexo que le fue asignado al nacer.

• **Género:** Se conforma por el conjunto de atributos asignados socialmente a las personas a partir de su sexo,<sup>3</sup> con el propósito de crear normas de comportamiento sobre lo que es masculino y lo que es femenino; es decir, cómo deben ser los hombres y las mujeres, cómo deben verse, a qué deben dedicarse, cómo deben relacionarse entre sí.

• **Sistema sexo-género:** El sistema sexo-género es una categoría de análisis que nos permite cuestionar nuestros valores y creencias en las relaciones entre los sexos. La misma propicia la comprensión de las relaciones de subordinación y dominación que existen entre mujeres y hombres en una determinada sociedad. La desigual distribución de poder entre los sexos influye en la manera en que mujeres y hombres pueden desarrollar sus capacidades personales, profesionales y sociales.

• **Estereotipos:** Es la percepción exagerada y con pocos detalles, simplificada, que se tiene sobre una persona o grupo de personas que comparten ciertas características, cualidades y habilidades, y que buscan “justificar o racionalizar una cierta conducta con relación a determinada categoría social”.

<sup>3</sup>LAGARDE, M. (1997), Género y Feminismo. Desarrollo Humano y democracia, 2a. ed., Madrid, Grafistaff.

•**Estereotipos de género:** Son las ideas, prejuicios, creencias y opiniones preconcebidas y apegadas en la sociedad, las cuales se generalizan para todas las mujeres o todos los hombres. Es decir, se cree que existen unas tareas y comportamientos correctos e incorrectos exclusivos para las mujeres y otros para los hombres.

•**Discriminación:** Toda distinción, exclusión o restricción basada en motivos de sexo, género, preferencias sexuales, edad, discapacidad, antecedentes de discapacidad, consecuencia de discapacidad anterior o percepción de una discapacidad presente o pasada, condición social, condiciones de salud, religión, opinión, estado civil, raza, color idioma, linaje u origen nacional, social o étnico, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social, que tenga por objeto o por resultado impedir, anular, menospreciar o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra.

•**Prejuicio:** Es el proceso de formación de un concepto o juicio sobre alguna cosa de forma anticipada. En términos psicológicos, es una actividad mental inconsciente que distorsiona la percepción.

•**Patriarcado:** Es un Sistema de organización política, económica, social y cultural basada en la autoridad y liderazgo del varón, es el predominio de los valores masculinos sobre las mujeres, lo cual se traduce en comportamientos, actitudes, conductas no solo en la vida privada sino también en la pública.

•**División Sexual del Trabajo:** Consiste en la asignación de tareas y espacios con base en el sexo de las personas.<sup>4</sup>

•**Roles de género:** Hacen referencia a las funciones, comportamientos y tareas que una sociedad o grupo de personas asigna a hombres, mujeres y minorías sexuales.

•**Orientación sexual:** Es la capacidad de una persona de sentir una profunda atracción emocional, romántica, sexual o afectiva duradera hacia otros por personas de un género diferente al suyo, o de su mismo género, o de más de un género, así como la capacidad de mantener relaciones íntimas y sexuales con estas personas.<sup>5</sup>

•**Igualdad de género:**<sup>6</sup> En la evolución del concepto de igualdad, han ido poniendo el acento en la necesidad de tener en cuenta las diferencias entre los hombres y las mujeres, sus distintos atributos si se quiere, pero no como el fundamento de la discriminación, sino como aquello que, siendo constitutivo de la propia individualidad, presupone la posibilidad ontológica de la igualdad, ya que sólo pueden ser iguales los que son individuos y, por tanto, diferentes entre sí.

•**Equidad de género:** Es un principio por el cual aplicamos el derecho a la igualdad, teniendo en cuenta la diversidad y realidad diferenciada de nuestra población. La equidad nos obliga a plantearnos los objetivos que debemos conseguir para avanzar hacia una sociedad más justa.

•**Perspectiva de género:** Es una metodología de análisis que exige el principio de igualdad en la valoración de hechos donde haya relaciones de poder asimétricas o estereotipos de género.

•**Análisis de género:** Es el examen que contempla las desigualdades que existen entre mujeres y hombres y entre distintos grupos de mujeres y que afectan tanto su bienestar y el logro de condiciones materiales necesarias, como su

<sup>4</sup>BALAGUER R. M. (2019), *Feminismos. La Historia*, Akal, España, p. 323.

<sup>5</sup>Principios de Yogyakarta, "Principios sobre la aplicación de legislación internacional de los derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género", p. 8. Disponible en: «<https://www.refworld.org/cgi-bin/txis/vtx/rwmain/opendocpdf.pdf?reldoc=y&docid=48244e9f2>».

<sup>6</sup>La Constitución Dominicana establece el principio de igualdad más amplio, ya que incluye, además de la igualdad formal (tratar de mismo modo a todas las personas), las acciones positivas como forma de conseguir una igualdad de hecho; es decir, intervenciones que buscan superar los obstáculos que la sociedad pone a las mujeres para acceder a la igualdad real.

posición, de poder, desventaja o vulnerabilidad, en una sociedad.

•**Brechas de género:** Constituyen los patrones desiguales de acceso, participación y control de mujeres y hombres sobre los recursos, los servicios, las oportunidades y los beneficios del desarrollo. Forman parte de la cultura de las organizaciones y tienen la capacidad de reforzar las relaciones de poder desiguales entre mujeres y hombres o entre grupos de mujeres. Las consideraciones de género describen la situación relativa a las relaciones de poder entre las mujeres y los hombres, en sus diferentes ámbitos de interacción: la familia, el

trabajo, la comunidad y la vida pública. Banco Interamericano de Desarrollo (2002).

•**Feminismo:** Es un conjunto de movimientos y posturas ideológicas, tanto a nivel individual como social, que buscan la equidad de género para las mujeres sobre los derechos que se les han negado históricamente, en la esfera política, cultural, social, sexual y económica.

•**Machismo:** Es un conjunto de actitudes construidas y compartidas socialmente en las que el hombre y lo asociado a lo masculino son considerados como superiores a la mujer y a lo femenino.



## ¿POR QUÉ ES IMPORTANTE TRANSVERSALIZAR EL ENFOQUE DE GÉNERO?

- Esta metodología permitirá que la Dirección General de Contrataciones Públicas promueva la igualdad de género, en especial, como Órgano Rector de las Compras y Contrataciones Públicas, a fin de realizar acciones y proponer políticas públicas más justas.
- Garantiza la calidad, la sostenibilidad, el impacto, la eficacia y la eficiencia de todas las actuaciones que realiza esta institución, por considerarse imprescindible el principio de igualdad y no discriminación, establecidos en la Constitución.



- Permite abordar las causas de la discriminación de género como las consecuencias y efectos sobre hombres, mujeres y la sociedad en su conjunto, así como todas las formas de discriminación de género: directas, indirectas, internas y externas.
- Favorece que se visibilice el importante rol que desempeñan las mujeres en la sociedad y posibilita trabajar con la eliminación de obstáculos que impiden su participación plena, en condiciones de equidad en los distintos ámbitos.

### Recuerda:

#### El enfoque de género en el espacio laboral permite:

- Identificar y reducir las brechas de género mediante la promoción y adopción de prácticas y políticas laborales sin sesgos de género.
- Impulsar la redistribución de roles sociales, involucrando a la mujer en espacios laborales tradicionalmente masculinos y viceversa.
- Impactar al personal con medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, incentivando la redistribución de roles en el hogar con corresponsabilidad.
- Promover una transformación cultural, donde el trabajo de hombres y mujeres se valora por igual y se reconoce su aporte.

## MARCO NORMATIVO

República Dominicana ha avanzado significativamente en la creación de un marco jurídico nacional en favor de la igualdad y equidad de género y ha dado pasos importantes en la creación de una legislación, que garantice el reconocimiento de la igualdad de género, como derecho fundamental en la Constitución Dominicana del año 2010.

### La Ley núm. 1-12 de Estrategia Nacional de Desarrollo (END 2030)

establece el enfoque de género como política transversal de todos los planes, programas, proyectos y políticas públicas, con la finalidad de identificar barreras de desigualdad y adoptar medidas para garantizar la equidad.

El Reglamento de Aplicación de la Ley núm. 1-12 define la transversalidad de género como el proceso dirigido a valorar las implicaciones que tienen las acciones públicas para hombres y mujeres, en todas sus fases, por lo que instruye a elaborar una Política Transversal para la Igualdad de Género, (PTIG) con estos fines se creó una comisión mixta para garantizar la coordinación de todas las acciones necesarias, **mediante Decreto 134-14, END 2030.**

Con relación a la Administración Pública, el Ministerio de Administración Pública y el Ministerio de la Mujer han dispuesto la creación de las unidades de igualdad de género (UGI) en el sector público mediante una Resolución Conjunta firmada en el 2019.

La Ley núm. 176-07, del Distrito Nacional y sus municipios, así como la Ley núm. 170-07, sobre el sistema participativo municipal, establecen como principio la equidad de género, en el ámbito regional.



República Dominicana ha recibido asistencia técnica y financiera de varios organismos internacionales, para transversalizar el enfoque de género en la ejecución de la END 2030, con el objetivo de avanzar en la estrategia, en la formulación de políticas y presupuesto público.

Respecto al ámbito internacional, el país ha firmado importantes acuerdos y convenios que buscan impulsar el proceso de igualdad y equidad, entre los que se destacan:

- Declaración Universal de los Derechos Humanos, que en su artículo 21 establece que toda persona tiene el derecho de acceso, en condiciones de igualdad, a las funciones públicas de su país.
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, del 16 de diciembre de 1966, ratificado por la República Dominicana el 14 de noviembre de 1977.
- Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW) del 18 de diciembre de 1979, ratificada por la República Dominicana el 2 de septiembre de 1982.
- Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer (Convención de Belem do Pará) adoptada el 9 de junio de 1994, aprobada por el Congreso Nacional, el 07 de marzo de 1996.
- Convención Americana sobre Derechos Humanos o Pacto San José, del 22 de noviembre de 1969, aprobada por nuestro país el 19 de abril de 1978.
- IV Conferencia Mundial de la Mujer. Celebrada en Beijing, del 4 al 15 de septiembre de 1995.
- Convenio 183 que establece que los países miembros deben adoptar medidas apropiadas para garantizar que la maternidad no constituya una causa de discriminación; e incluir medidas que promuevan el acceso al mercado laboral.
- La Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenibles (ODS) aprobados en septiembre de 2015, en la Asamblea General de las Naciones Unidas.



## ¿QUÉ SE DEBE TENER EN CUENTA EN LA INCORPORACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN LOS PROCESOS DE DESARROLLO?

Desde su misión y visión, la Dirección de Contrataciones Públicas está comprometida a propiciar el desarrollo del mercado público, que a su vez impacta en el progreso del mercado nacional.

Teniendo en cuenta la base de la cultura institucional, al momento de realizar alguna estrategia, proyecto, programa o cualquier otra actividad con el propósito de promover el desarrollo, se recomienda reflexionar sobre los siguientes puntos:



### **La igualdad entre mujeres y hombres produce desarrollo:<sup>7</sup>**

- Existe una situación de desigualdad social entre mujeres y hombres, con respecto a las actividades que desempeñan, a su acceso a recursos y al control de estos y con relación a su participación en la toma de decisiones.
- Las estrategias de desarrollo no son neutras en relación con el género, al tener consecuencias positivas y negativas diferenciadas para hombres y mujeres.
- Las acciones de desarrollo son más eficaces si tienen en cuenta las diferencias y desigualdades entre mujeres y hombres.
- La invisibilización de las mujeres en las intervenciones de desarrollo impide la definición de las estrategias para apoyar la satisfacción de sus necesidades prácticas e intereses estratégicos.

<sup>7</sup>[https://www.pazydesarrollo.org/wp-content/uploads/2020/06/manual-transversalizacion\\_opt.pdf](https://www.pazydesarrollo.org/wp-content/uploads/2020/06/manual-transversalizacion_opt.pdf)

- Analizar los contextos y la realidad desde el género implica no considerar a todas las mujeres y hombres como iguales. Las relaciones de género interactúan simultáneamente con otras características o condiciones que pueden duplicar o triplicar las desigualdades y discriminaciones como el origen étnico o nacional de las personas, el grupo social, la edad o la orientación sexual, entre otras.
- Las mujeres no son un grupo vulnerable (representan más de la mitad de la población mundial) pero debido a las múltiples discriminaciones de las que son objeto están en condiciones de exclusión y a veces mayor vulnerabilidad.
- Trabajar con mujeres no significa que automáticamente se tienen en cuenta los aspectos relacionados con la desigualdad de género, desde un enfoque de derechos humanos, pudiéndose impulsar proyectos exclusivos para mujeres, que tengan un efecto negativo en las relaciones de género y refuercen su posición de subordinación.
- Los hombres son un elemento clave para el cambio en las relaciones de género. Es imprescindible trabajar con ellos, para eliminar las causas estructurales de la desigualdad de género y modificar la percepción “tradicional”, que tanto hombres como mujeres tienen su “rol” de género.
- Los esfuerzos para corregir las desigualdades a través de proyectos dirigidos a mujeres pueden resultar contraproducentes, si los hombres no son informados e incluidos a lo largo del proceso.

## Recuerda:

### **PERSPECTIVA DESDE LA ÉTICA**

- La equidad de género no es una cuestión por decidir: es una cuestión de derechos humanos fundamentales de las personas, que conforma las bases de la democracia.
- Se trata de una cuestión de justicia social y redistributiva, que va más allá de las declaraciones de la igualdad formal para comprometer acciones que busquen la igualdad real.
- No es posible concebir la justicia social sin equidad de género.

## INCORPORACIÓN EN LAS POLÍTICAS PÚBLICAS

Al momento de considerar el desarrollo e implementación de políticas públicas con enfoque de género, a las y los encargados y directores se les sugieren algunos aspectos para tener en cuenta:



- Que, en la práctica, el diseño e implementación de cualquier política tiene un impacto diferenciado sobre los diferentes sujetos sociales, es decir, las políticas no son neutras en términos de impacto.
- La definición de la política se debe elaborar con un grupo heterogéneo, donde se encuentran las mujeres, las y los jóvenes, con sus propias potencialidades y necesidades particulares, quienes deben ser tomados en cuenta.
- La mayoría de las políticas públicas suelen presentarse en un lenguaje genéricamente neutral, que en el fondo esconde un sesgo de género y que con frecuencia encubre la participación de las mujeres.
- Las estadísticas nacionales y las encuestas, así como los instrumentos de recolección y procesamiento de información, deben ser considerados a la hora de integrar el enfoque de género en el diseño de políticas, ya que estos datos históricamente tienden a reflejar una realidad sesgada o incompleta sobre la participación económica de algunos individuos de la sociedad.
- La conformación de los equipos de trabajo es otro de los aspectos afectados por la introducción de un enfoque de género. Hay que asegurar que las mujeres tengan acceso a participar en todas las instancias, incluyendo las de poder, debe responder a un esfuerzo sostenido por cambiar los estereotipos ocupacionales por género. En cuanto a las unidades productivas, este aspecto debe también reflejarse en la promoción de la participación equitativa de hombres y mujeres.

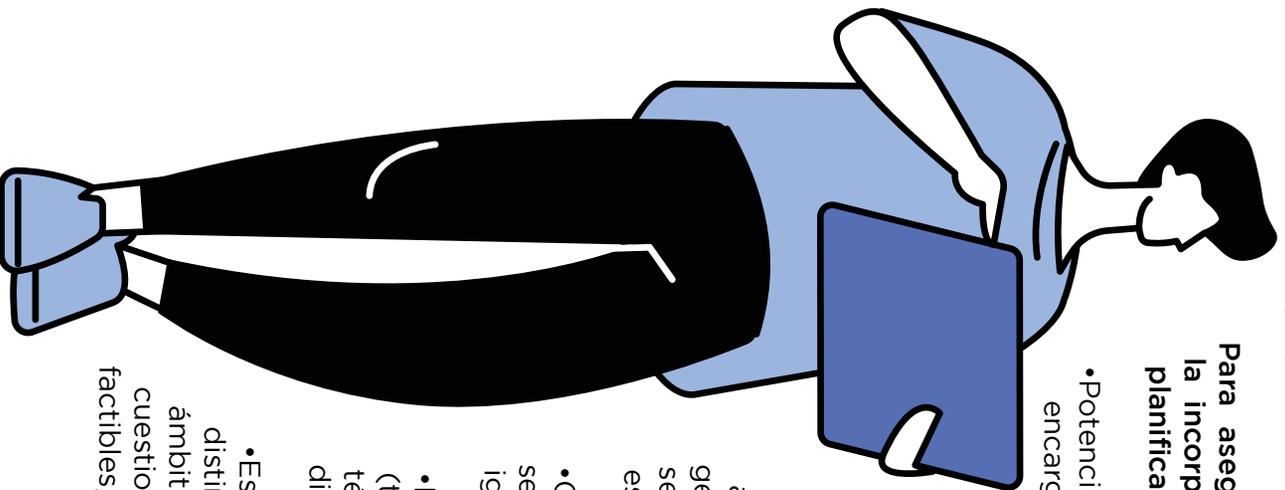
## RECOMENDACIONES PARA EL PROCESO DE PLANIFICACIÓN

La planificación estratégica con enfoque de género resulta adecuada a la realidad y responde a las necesidades reales de hombres y mujeres, sin dejar de lado consideraciones, además del sexo, de edad, etnia, raza, religión u otras diferencias culturales.

El concepto de género debe estar presente como un eje transversal desde la identificación del problema, el diagnóstico, la identificación de los objetivos, resultados, actividades y la selección de los indicadores cuantitativos y cualitativos para el monitoreo y evaluación del impacto y resultados de los proyectos, planes y programas.

### **Para asegurar el desarrollo de un marco institucional favorable a la incorporación de la perspectiva de género en los procesos de planificación se recomienda lo siguiente:**

- Potenciar el desarrollo de estructuras administrativas especializadas encargadas de las cuestiones de género (unidades, consejos, foros, etc.), para que faciliten la utilización de herramientas de análisis y dinamicen la formación y sensibilización de género en el seno de la organización.
- Que esta área elabore un Plan de Transversalidad de Género Institucional.
- Hay que asegurar que los programas, proyectos, actividades y el presupuesto destinado a las iniciativas de género, el cual es considerado como prioritario en la END 2030, sean ejecutados en su totalidad, para garantizar el impacto esperado.
- Conocer el peso de cada departamento en las actuaciones que se deriven del Plan y su grado de sensibilización en materia de igualdad de género.
- Realizar tareas de sensibilización con enfoque de género (talleres, sesiones informativas, etc.) dirigidas al personal político, técnico, administrativo o a cualquier agente perteneciente a las distintas áreas y niveles de gestión.
- Establecer acuerdos de colaboración y coordinación entre las distintas entidades u organismos de género existentes en dicho ámbito de la administración, como forma de garantizar que, en cuestiones de género, las metas sean alcanzables, los objetivos factibles, las medidas posibles y las actuaciones realizables.



- Conformar los equipos de trabajo de manera que impliquen la participación de varones y mujeres en igualdad de condiciones.

- Establecer algún tipo de actuación formativa en enfoque de género, dirigida a aquellas personas que participan de forma directa en la elaboración de los planes operativos institucionales, facilitando el acceso a herramientas conceptuales y metodológicas para asegurar la aplicación del enfoque de género, durante todo el desarrollo del proceso de planificación.

- Involucrar a personas con un nivel experto en temas de género en los diferentes grupos de trabajo. Esto puede requerir la colaboración (puntual o permanente) de alguna persona ajena a la organización.

### Recuerda:

#### **Desde esta perspectiva, la planificación estratégica con enfoque de género:**

- Reconoce la desigualdad y se plantea actividades y acciones que permitan satisfacer las necesidades prácticas, pero también las necesidades estratégicas de las mujeres.
- Distingue diferencias específicas entre las mujeres provenientes de sus características socioeconómicas, demográficas, culturales, raciales, etc. En tanto el género es una categoría relacional, parte de las diferencias de las necesidades de los hombres y de las mujeres, buscando la equidad entre ambos sexos, haciéndose cargo de las relaciones de subordinación de las mujeres.
- Busca equiparar las desigualdades procurando aminorar las brechas entre unos y otras en las distintas esferas. Reconoce las diferencias en el acceso a los recursos económicos, sociales y culturales
- Reconoce las diferencias en el acceso a los recursos económicos, sociales y culturales.

## BIBLIOGRAFÍA

Banco Interamericano de Desarrollo (2002). Urban, A; Bernal, R., Charlot, M.C. “Enfoque de Género en programas y proyectos de desarrollo”. Washington, D.C.

Poyatos Matas, G. (2019). Juzgar con perspectiva de género: una metodología vinculante de justicia equitativa. iQual. Revista de Género e Igualdad, (2), 1-21.

Paz y Desarrollo org/. (2020). “CÓMO TRANSVERSALIZAR EL ENFOQUE DE GÉNERO Y LA APLICACIÓN DE LA METODOLOGÍA COACHING. 2 enero, 2022.

<https://www.pazydesarrollo.org/>

**Sitio web:** [https://www.pazydesarrollo.org/wp-content/uploads/2020/06/manual-transversalizacion\\_opt.pdf](https://www.pazydesarrollo.org/wp-content/uploads/2020/06/manual-transversalizacion_opt.pdf)

UNICEF. (2019). IGUALDAD DE GENERO. 11 enero 2022, de UNICEF.

**Sitio web:** <https://www.unicef.org/lac/igualdad-de-genero>

COOPERACION ESPAÑOLA. (2015). Guía de la AECID para la Transversalización del Enfoque de Género. 26 ENERO 2022, de COOPERACION ESPAÑOLA.

**Sitio web:** <https://www.aecid.es/CentroDocumentacion/Documentos/Publicaciones%20AECID/GU%C3%8DA%20DE%20G%C3%89NERO.pdf>

OEA. (2010). Guía de Capacitación “Planificación Estratégica Participativa con Enfoque de Género”. ENERO 2022, de OEA.

**Sitio web:** <http://www.oas.org/en/cim/docs/LabourCA-Guide%5BSP%5D.pdf>

Grupo Técnico Naciones Unidad. (2010). GUIA METODOLOGICA DE TRANSVERSALIZACION DEL ENFOQUE DE GENERO. GUIA METODOLOGICA DE TRANSVERSALIZACION DEL ENFOQUE DE GÉNERO, I, 92. Enero 2, 2022, De GUÍA METODOLÓGICA - BIVICA.

<https://www.bivica.org> Base de datos.

Emilio Polit Granja. (2006). Una introducción al enfoque de género en las políticas públicas. DICIEMBRE 2021, de ODEPA.

**Sitio web:** <https://www.odepa.gob.cl/publicaciones/articulos/una-introduccion-al-enfoque-de-genero-en-las-politicas-publicas>

Guía para la Transversalización con Enfoque de Género de la Dirección  
General de Contrataciones Públicas.

Aprobado por:



Lic. Carlos Pimentel Florenzán  
**Director General de Contrataciones Públicas**

**Fecha:**

26 de abril de 2022.

Comité de Transversalización con  
Enfoque de Género Institucional





GOBIERNO DE LA  
REPÚBLICA  
DOMINICANA

**HACIENDA**



Dirección General  
Contrataciones Públicas