



Sello de Igualdad de Género en las Instituciones Públicas

Dirección General de Compras
Públicas - DGCP

Informe de Evaluación Final

Junio de 2023

CONTENIDOS

| | | |
|------|---|----|
| 1. | El Sello de Igualdad de Género en Instituciones Públicas..... | 3 |
| 2. | El Sello de Igualdad de Género en la República Dominicana..... | 5 |
| 3. | Sobre la DIRECCIÓN GENERAL DE COMPRAS PÚBLICAS..... | 6 |
| 4. | La Evaluación Final Externa..... | 7 |
| 5. | Resultados..... | 9 |
| 5.1. | Resultados Generales..... | 9 |
| 5.2. | Resultados por Dimensión..... | 10 |
| | Dimensión 1. Planificación para la igualdad de género | 10 |
| | Hallazgos:..... | 10 |
| | Para seguir avanzando:..... | 12 |
| | Dimensión 2. Arquitectura e institucionalización de la igualdad de género | 13 |
| | Hallazgos:..... | 13 |
| | Para seguir avanzando:..... | 14 |
| | Dimensión 3. Ambientes laborales para la igualdad de género | 15 |
| | Hallazgos:..... | 15 |
| | Para seguir avanzando:..... | 17 |
| | Dimensión 4. Participación, alianzas y rendición de cuentas..... | 18 |
| | Hallazgos:..... | 18 |
| | Para seguir avanzando:..... | 18 |
| | Dimensión 5. Resultados e impactos de políticas públicas..... | 20 |
| | Hallazgos:..... | 20 |
| | Para seguir avanzando:..... | 20 |
| 6. | Conclusiones y Recomendaciones Generales..... | 21 |
| 6.1. | Conclusiones..... | 21 |
| 6.2. | Recomendaciones..... | 22 |
| 7. | Anexos | 23 |

1. EL SELLO DE IGUALDAD DE GÉNERO EN INSTITUCIONES PÚBLICAS

La Agenda 2030 afirma que la igualdad de género no sólo es un derecho humano fundamental, sino que es la base necesaria para un mundo pacífico, próspero y sostenible. Como tal, se indica que la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres no es sólo el enfoque del Objetivo de Desarrollo Sostenible N°5 sino que se integra también a través de todos los Objetivos de Desarrollo Sostenible, y es fundamental para la consecución del conjunto de Objetivos de la Agenda.

En este contexto, el Sello de Igualdad de Género en las Instituciones Públicas es un instrumento para el fortalecimiento de capacidades y de la institucionalización de la perspectiva de género en las instituciones públicas. Se trata de un programa de adscripción voluntaria, que reconoce los esfuerzos realizados y los resultados alcanzados por las instituciones participantes, en referencia a estándares de excelencia en igualdad establecidos en distintos instrumentos internacionales como la Plataforma de Acción de Beijing, la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer -CEDAW por sus siglas en inglés-, y la Agenda 2030, en particular los ODS 5 y 16. El Sello propone a las instituciones públicas participantes una hoja de ruta práctica y concreta, aplicable a distintos contextos institucionales y nacionales, mediante la cual identificar, mejorar y demostrar avances en la integración de la perspectiva de género en sus políticas y programas, y, más importante aún, en sus resultados en la reducción de las brechas de desigualdad de género en su sector de actuación.

A partir de dichas experiencias se diseñó una primera herramienta que se pilotó con la participación de 20 instituciones de ocho países en diferentes regiones del mundo, 11 de ellas de América Latina y el Caribe. Resultante de dicho pilotaje es la herramienta actual del Sello de Igualdad de Género en las Instituciones Públicas.

El Sello de Igualdad de Género es un programa voluntario de reconocimiento institucional, diseñado especialmente para instituciones públicas, que busca apoyar y reconocer a las instituciones en sus compromisos y mejoras hacia el avance de la igualdad de género y al empoderamiento de las mujeres.

El objetivo del **Sello de Igualdad de Género en las Instituciones Públicas** es apoyar y reconocer los esfuerzos que hacen las instituciones públicas en todo el mundo hacia el logro de la igualdad sustantiva entre hombres y mujeres.

El Sello propone a las instituciones públicas participantes una hoja de ruta práctica y concreta, aplicable a distintos contextos institucionales y nacionales, mediante la cual identificar, mejorar y demostrar avances en la integración de la perspectiva de género en sus políticas y programas, y, más importante aún, en sus resultados en la reducción de las brechas de desigualdad de género en su sector de actuación.

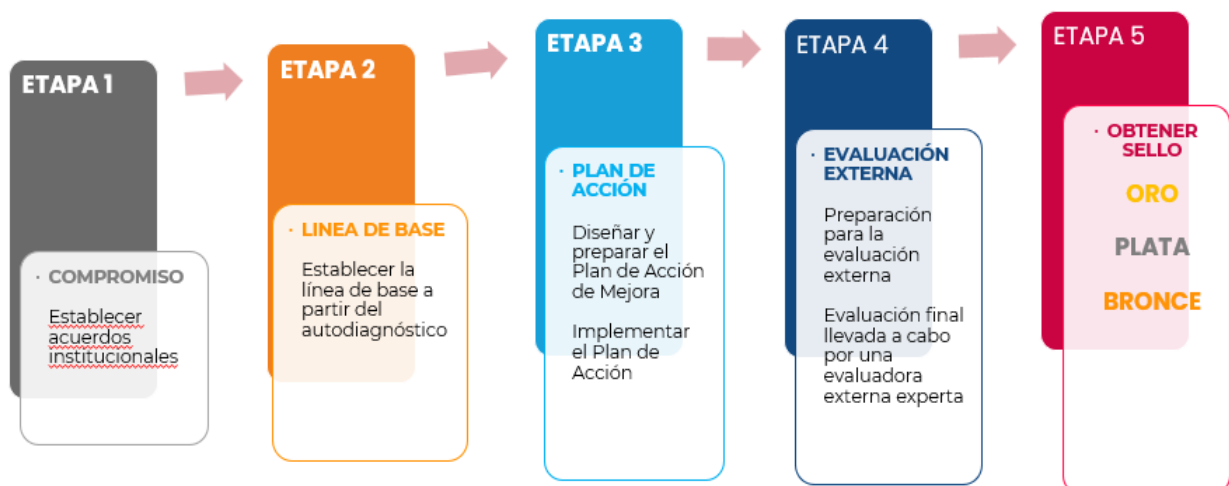
El Sello de Igualdad de Género está organizado en 5 dimensiones, 20 normas y 40 benchmarks o requerimientos. Las dimensiones son las siguientes:

- Planificación y gestión para la igualdad de género
- Arquitectura y capacidades de género

- Ambientes de trabajo favorables para la igualdad de género
- Alianzas, participación y rendición de cuentas
- Resultados e impacto de las políticas públicas



El Sello de Igualdad de Género posee 5 etapas: etapa de compromiso, etapa de línea de base, etapa de plan de acción, etapa de evaluación externa, y finalmente, una última etapa que es la obtención del Sello de acuerdo al cumplimiento con los requerimientos que están estipulados.



Sobre la base del nivel de cumplimiento del standard del Sello de Igualdad de Género, las instituciones públicas pueden obtener el Sello de Bronce, Plata u Oro para la Igualdad de Género.



2. EL SELLO DE IGUALDAD DE GÉNERO EN LA REPÚBLICA DOMINICANA

En República Dominicana, la Ley 1-12 de la Estrategia Nacional de Desarrollo establece la Política Transversal del Enfoque de Género como un mandato que deben asumir todas las instituciones públicas en sus política, planes y programas. El seguimiento a esta política transversal es responsabilidad del Ministerio de la Mujer, organismo rector de la igualdad de género en el país.

De tal forma, con el liderazgo del Ministerio de la Mujer y el apoyo de la oficina nacional del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) en República Dominicana, el país fue parte del piloto implementado en 2018-2019, en el que participaron cuatro instituciones públicas: Ministerio de Economía, Planificación y Desarrollo; Instituto Dominicano de Aviación Civil, Gabinete de Coordinación de Políticas Sociales y Junta Central Electoral.

La transversalización del enfoque de género en las políticas públicas forma parte de la agenda nacional. Tanto el Plan Nacional de Igualdad y Equidad de Género 2020-2030 como el Plan Nacional Plurianual del Sector Público establecen esta estrategia como una prioridad para alcanzar la igualdad de género y contemplan resultados e indicadores sensibles al género; por lo que contar con mecanismos para acelerar este proceso resulta de especial relevancia.

El 22 de abril del 2021, se lanzó la primera cohorte del Sello Igualando RD para el Sector Público con la participación de diez instituciones.

- Ayuntamiento Santo Domingo Este (ASDE).
- Dirección General de Aduanas (DGA).
- Dirección General de Alianzas Público-Privadas (DGAPP).
- Dirección General de Contrataciones Públicas (DGCP).
- Instituto Dominicano de las Telecomunicaciones (INDOTEL).
- Junta Central Electoral (JCE).
- Supérate

- Sistema Único de Beneficiarios (SIUBEN).
- Superintendencia de Bancos.
- Poder Judicial.

3. SOBRE LA DIRECCIÓN GENERAL DE COMPRAS PÚBLICAS

De acuerdo a su web institucional¹, la DGCP es una dependencia del Ministerio de Hacienda, que se creó por la Ley No. 340-06 del 18 de agosto del 2006 y su Reglamento de Aplicación, promulgado mediante Decreto No. 490-07. Su objetivo es regular y supervisar el Sistema Nacional de Compras y Contrataciones Públicas, con un marco legal adecuado, y promover un mercado de compras públicas inclusivo y sostenible en todo el país. Para lograr su misión, la DGCP busca asegurar la participación justa de los sectores productivos, especialmente de MIPYMES, mujeres y personas con discapacidad.

La visión de la DGCP es ser una institución de referencia en la administración del Sistema Nacional de Compras y Contrataciones Públicas, apoyando el desarrollo y la producción nacional, y promoviendo la transparencia y la equidad. Sus valores se basan en la transparencia, el servicio, la integridad y la excelencia.

La DGCP tiene varias funciones importantes, como diseñar y recomendar políticas, normas y procedimientos para el sistema de compras y contrataciones de bienes, servicios, obras y concesiones. También se encarga de asesorar y emitir dictámenes sobre los procesos de contratación a todas las entidades alcanzadas por la ley. Además, investiga y estudia el mercado local e internacional para enriquecer y adecuar las regulaciones del Sistema de Compras y Contrataciones del Sector Público. Otras funciones de la DGCP incluyen analizar las normativas, manuales e instructivos elaborados por otros órganos rectores del Sistema Administrativo Financiero del Estado (SIAFE), a fin de integrar y mantener una armonía con las dictadas por la DGCP. La DGCP también elabora y propone formatos de aplicación general dentro del sistema de compras y contrataciones del Gobierno para estandarizar los mismos. Finalmente, la DGCP define y establece los requisitos y procedimientos para las compras de bienes y servicios que pueden contratarse entre Unidades del Gobierno Central, según el tipo de compras y contrataciones y características de las mismas.

En relación con el rol de la DGCP destaca el Decreto 617-22 firmado por el Presidente de la República Dominicana del 24 de octubre 2022, en el que se declara el interés por compras públicas sostenibles e inclusivas (triple impacto) y se menciona específicamente a las mujeres como grupo vulnerable. Se instruye a la DGCP a incluir formaciones sobre compras sostenibles e inclusivas para personal público y proveedores. Se crea el Gabinete de Compras Públicas Sostenibles e Inclusivas cuya coordinación queda a cargo de la DGCP. La política incluye a las mujeres. El gabinete cuenta con el asesoramiento del Ministerio de la Mujer.

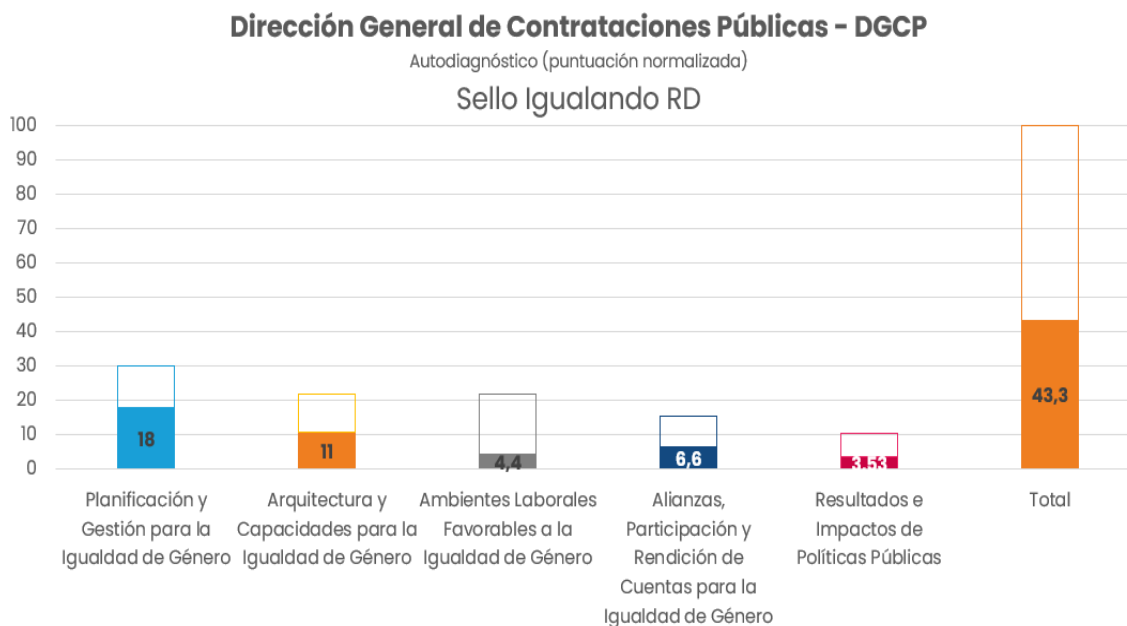
En abril de 2021 la DGCP se sumó a la primera cohorte del Sello Igualando RD e inició un autodiagnóstico orientado a delinear una línea de base que funcionara como punto de

¹ <https://www.dgcp.gob.do/>

partida del proceso en relación con los estándares e indicadores del Sello. Al cabo de la misma recibió una retroalimentación integral en la que se le otorgó una valoración final y recomendaciones para el diseño e implementación del plan de acción.

En el autodiagnóstico la institución presentó evidencias de cumplimiento con 17 requerimientos o benchmarks, que corresponden a un 43,3% de logro de acuerdo a la puntuación normalizada en la matriz de resultados.

Gráfico 1 - Resultados del Autodiagnóstico - Puntuación normalizada



4. LA EVALUACIÓN FINAL EXTERNA

Objetivo: la evaluación final externa tiene como propósito medir los resultados y los impactos del proceso de implementación del sello en la organización, específicamente en relación a los avances hacia la igualdad y el empoderamiento de las mujeres. En este proceso se observa cuáles fueron los cambios que se produjeron al interior de la organización, y también en términos de los programas y políticas que se implementan en alineación con la misión de la institución. En este sentido la evaluación final externa busca contribuir al proceso de mejora continua de cada institución participante.

Actividades desarrolladas:

- Revisión de evidencia documental provista por la institución para cada uno de los cuarenta benchmarks que componen las cinco dimensiones del sello. Se trata de documentos e informes que dan cuenta de los avances institucionales en materia de igualdad de género.
- Misión virtual durante la que se realizaron entrevistas en profundidad grupales e individuales con representantes de la institución y su dotación de empleadas y

empleados. Esta instancia de conversación con quienes forman la institución aporta una mirada cualitativa que pone en contexto institucional los resultados del proceso del Sello. También fue realizada una reunión con representantes de organizaciones de la sociedad civil, incluyendo organizaciones de mujeres. En total se realizaron 10 entrevistas con la siguiente estructura:

| | |
|--------------|---|
| DÍA 1 | Reunión de lanzamiento de la misión virtual de evaluación externa. |
| | Entrevista con el Comité de Género y Equipo técnico. |
| DÍA 2 | Grupo focal: con representantes del personal. |
| | Grupo focal: con personal de diseño e implementación de programas y alta dirección. |
| DÍA 3 | Grupo focal: con representantes de diferentes áreas. |
| | Entrevistas con RRHH. |
| | Entrevistas con representantes de la sociedad civil. |
| DÍA 4 | Grupo focal: con responsables de políticas, programas y presupuesto. |
| DÍA 5 | Reunión final con el equipo técnico de género. |

- Encuesta de evaluación final administrada por el equipo de evaluación externa. Es un relevamiento cuantitativo que habilita conocer la opinión de la empleomanía sobre el trabajo institucional para la incorporación del sello. En total respondieron 204 personas /sobre un total de 242 con la siguiente desagregación: 121 mujeres, 78 hombres, 2 que indican identidad no binaria y 3 que no responden sexo

Equipo de evaluación

La evaluación fue realizada por un equipo liderado por Paula Magariños, consultora independiente contratada por el PNUD con este propósito. Contó además con el apoyo de Ana Landa Ugarte (Coordinadora Global del Sello de Igualdad de Género en las Instituciones Públicas) y de Sara Ramírez (Coordinadora del Sello de Igualdad de Género en las Instituciones Públicas del Bureau Regional para América Latina y el Caribe -RBLAC) del PNUD. Rosa María Matos y Alba Polanco, Directora y Encargada, respectivamente de la Dirección de Transversalidad de Igualdad del Ministerio de la Mujer, proveyeron un apoyo clave para la coordinación de actividades.

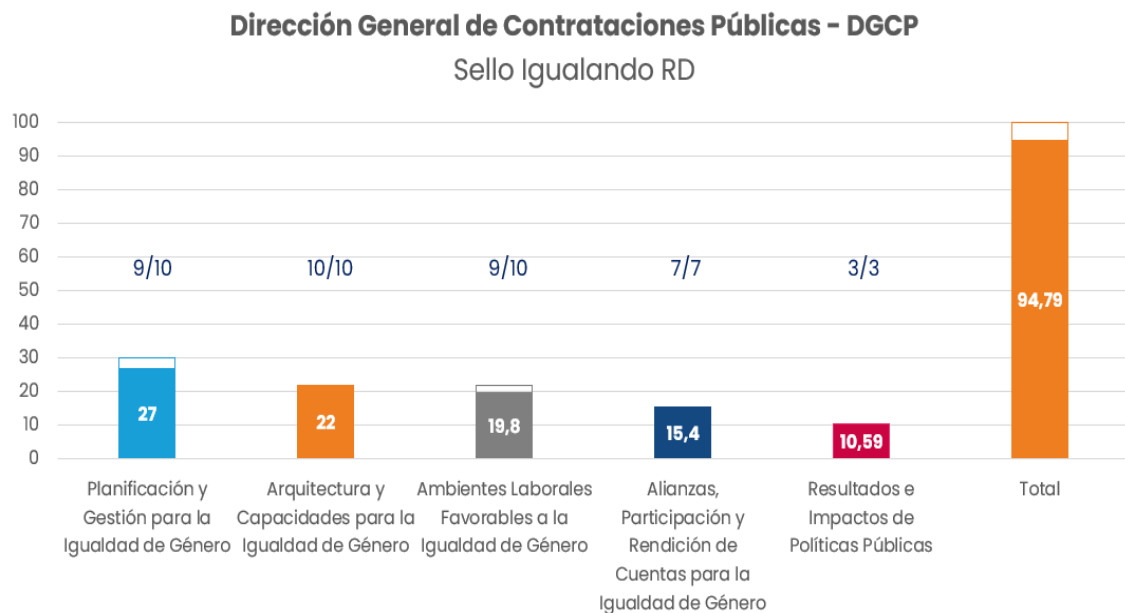
5. RESULTADOS

5.1. RESULTADOS GENERALES

La Dirección General de Contrataciones Públicas – DGCP de República Dominicana ha cumplido con **38 de los 40 benchmarks** (94,8%) del Sello de Igualdad de Género en las Instituciones Públicas.

La DGCP cumple también con todos los benchmarks necesarios para alcanzar la categoría Oro.

Gráfico 2 - Resultados de la Evaluación Externa de DGCP - Puntuación Normalizada



La DGCP alcanza el **Sello en la categoría Oro.**

La puntuación refleja fielmente su **compromiso, esfuerzo y trabajo sostenido** por promover la igualdad de género y los derechos de las mujeres, tanto internamente como externamente en quehacer en materia de Compras y Contrataciones Públicas.

5.2 RESULTADOS POR DIMENSIÓN

Se presentan a continuación los resultados del proceso de evaluación externa en el que se revisó exhaustivamente la documentación presentada como evidencia por la institución como fuente principal. Esta fue triangulada con la información obtenida a través de las entrevistas realizadas durante la misión virtual, y los resultados de la encuesta administrada por el equipo de evaluación y distribuida por la institución. Se adjunta como anexo el procesamiento de los datos obtenidos.

DIMENSIÓN 1. PLANIFICACIÓN PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO

DGCP alcanza **9 de los 10 requerimientos** planteados por el Sello de Igualdad de Género para esta dimensión. En cuanto a los benchmarks obligatorios para acceder a las medallas de los distintos niveles, alcanza 2/2 de bronce, 2/2 de plata y 4/4 de oro.

Hallazgos:

- El **Plan Estratégico Institucional (PEI) 2021-2024 contempla resultados explícitos para contribuir a la Igualdad de Género y define acciones para lograrlos.** En el plano interno se incluye, entre otros, el respeto a la equidad de género en la composición del personal a través de mecanismos de ingreso adecuados. En el plano externo, la promoción de iniciativas empresariales con especial atención a mujeres y jóvenes. El plan plantea metas de igualdad de género, productos y, medios de verificación, establece responsabilidades y especifica los supuestos subyacentes de resultados, que son monitoreados trimestralmente. El **seguimiento de estos resultados es relevante para la institución y para el sistema nacional de compras públicas.** Además, ha elaborado y aprobado una Política de Igualdad de Género
- La institución elaboró una **Guía para la Transversalización del Enfoque de Género** que constituye un instrumento orientado a promover la reflexión institucional en línea con su marco normativo, brinda herramientas claras para la implementación y uso de un enfoque de género específico, además de proponer un lenguaje común sustentado conceptualmente.
- En línea con la implementación del plan, ha desarrollado **actividades para la promoción del acceso de mujeres al mercado público** a través de colaboraciones con asociaciones de mujeres empresarias; además de vinculación con unidades de compra de instituciones del estado, para potenciar el acceso a las compras públicas a empresas lideradas por mujeres. En esta misma línea ha puesto en marcha un programa de capacitación en responsabilidad social empresarial para MiPYMES “Indicarse Pyme”, que busca mejorar las ofertas de estos proveedores a las instituciones públicas a través la formación en prácticas de comercio justo, gestión medioambiental y derechos humanos. Este programa es parte de las actividades con enfoque de género del Gabinete de Compras Públicas Sostenibles que cuenta con el asesoramiento técnico y

consultivo del Ministerio de la Mujer, y realizado en colaboración con la Red Nacional Empresarial para la Protección del Medio Ambiente (ECORED). El 48% de las empresas participantes están lideradas por mujeres, proporción que casi duplica participación de MiPYMES Mujer en el Registro de Proveedores del Estado.

- También se ha establecido un **Registro MIPYME de mujeres certificadas como proveedoras del estado**. Esta iniciativa facilita que éstas accedan a contrataciones con otras instituciones públicas.
- En el Plan Operativo Anual (POA) 2023 se establecen **los productos vinculados a los resultados de igualdad de género con sus metas y presupuesto asignado**: i. diagnósticos de géneros realizados y/o actualizados, ii. acciones para promover e impulsar la transversalización de género en la IP, iii. promoción de un ambiente laboral libre de violencias y discriminación.
- Sin embargo, los reportes presupuestarios de la DGCP no han empezado a desagregar las líneas de género hasta el año 2022, por lo que **no puede establecerse la evolución progresiva del presupuesto planificado para tres años** como especifica el requerimiento. Por lo tanto, el benchmark 1.2.3. no pudo ser validado en esta medición.

Cabe desatacar que la DGCP ha modificado la estructura de sus reportes presupuestarios desde el 2023 en adelante para el **seguimiento a la ejecución de los componentes de género de sus planes y programas** institucionales.

*"... en la estructura programática identificamos productos específicos en materia de género... hacia afuera hacia el sistema que se trabaja a través de fomento, como hacia adentro. De manera que no es solo el presupuesto, la idea que yo me hago del gasto, sino luego también la ejecución de dicho gasto."
(Planificación y Desarrollo)*

- Los **sistemas de información de la DGCP producen datos desagregados por sexo**. Esta política se refleja en los reportes trimestrales de compras públicas desagregadas por sexo (proveedoras/es inscritas/os) que se utilizan para el monitoreo de los programas previstos en la planificación institucional. Entre estos sistemas, se encuentra el SYSCOMPRAS un repositorio de datos estadísticos que permite la desagregación por sexo en las compras públicas. El Registro MiPYMES Mujer establece el monitoreo del cupo establecido por ley para la sistematización de información del sistema público.
- La **institución alcanzó el 8% de sus compras adjudicadas a MiPYMES Mujer**, proporción que excede la cuota del 5% establecida por ley. La DGCP contribuye con actividades de capacitación a otras instituciones públicas sobre compras con enfoque de género.

Para seguir avanzando:

- Se sugiere difundir resultados de MIPYMES Mujer y el Registro de Proveedoras del Estado para demostrar los avances y **convocar a más mujeres a participar en el mercado público.**
- Se sugiere continuar la formación interna en presupuestos sensibles al género para para garantizar que **todos los equipos sean capaces de definir/identificar actividades género responsivas.**
- Se recomienda continuar trabajando con la sociedad civil en la propuesta mencionada por las organizaciones de mujeres empresarias para formar un **mecanismo público y permanente,** una “Escuela de Compras” cuyo objetivo sea proveer facilidades de acceso a las mujeres y de esta forma impactar en la inclusión financiera de las mujeres en el largo plazo.

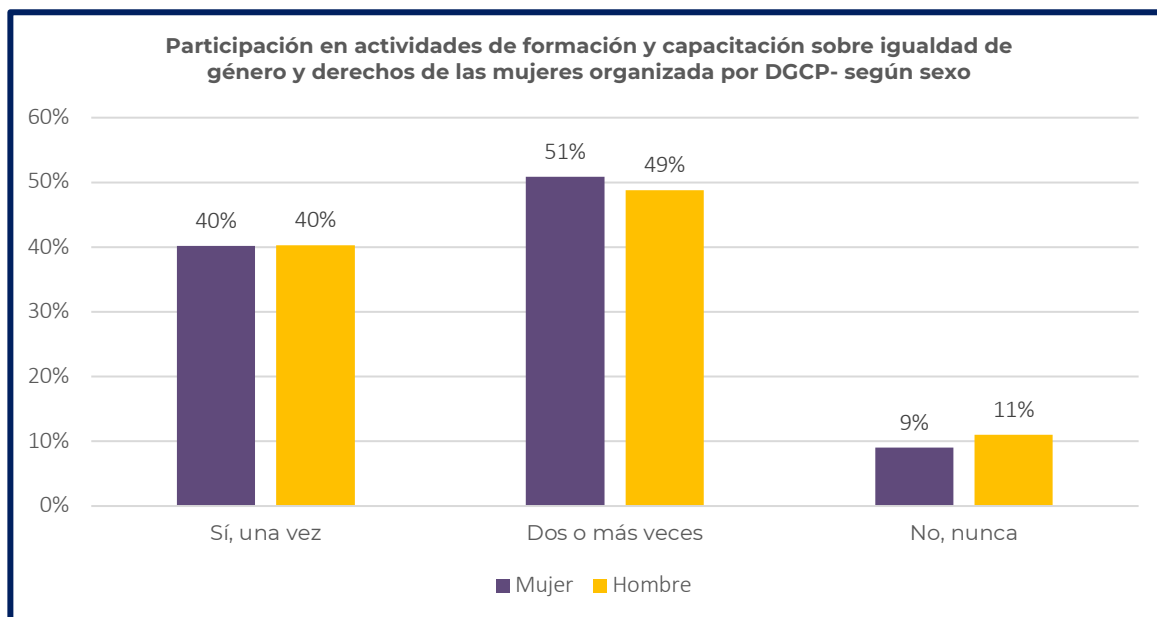
DIMENSIÓN 2. ARQUITECTURA E INSTITUCIONALIZACIÓN DE LA IGUALDAD DE GÉNERO

DGCP alcanza **10 de los 10 requerimientos** para esta dimensión. En cuanto a los benchmarks obligatorios para acceder a las medallas de los distintos niveles, alcanza 1/1 de bronce, 2/2 de plata y 4/4 de oro.

Hallazgos:

- La DGCP **cuenta internamente** con personal **experto en igualdad de género** con las competencias y experiencias necesarias. La Unidad de Igualdad de Género (UIG), adscrita al Departamento de Planificación y Desarrollo, tiene dos cargos, ocupados por personas altamente capacitadas: una Coordinadora de Equidad de Género y una Analista de Equidad de Género. La UIG tiene dependencia directa del Departamento de Planificación y Desarrollo, y coordina y reporta sus actividades con la más alta autoridad institucional. La unidad tiene definidos sus objetivos y sus obligaciones, entre las que se cuentan la coordinación del Comité de Género.
- En el Sistema Integrado de Gestión Financiera de la institución se indica con claridad cuál es **el presupuesto vigente asignado de la UIG y su estado de ejecución. Incluye el presupuesto operativo para** la transversalización de enfoque de género y el presupuesto destinado al Registro de MIPYME Mujeres como proveedoras del Estado (<1%) para el 2023. Esto da cuenta de una arquitectura institucional formalmente establecida y operativa.
- La DGCP ha facilitado formación en género para que el personal **responsable de políticas y programas** y cuente con herramientas que orientan paso a paso cómo implementarla.
- Las **autoridades institucionales promueven la igualdad de género a través de actividades públicas** en las que comunican la relevancia del acceso de las mujeres a las compras públicas, y se difunden a través de los medios de comunicación y redes sociales, y a través del Sistema Nacional de Compras y Contrataciones Públicas. También muestran su liderazgo en la transversalización de género internamente como consta en sus comunicaciones internas, como, por ejemplo, la difusión de la Guía para la Transversalización del Enfoque de Género de la DGCP y el Protocolo para un Entorno Laboral Seguro, Saludable, Libre de Violencia y Acoso. También se realizan publicaciones en la Intranet Institucional.
- La DGCP implementó un diagnóstico sobre competencias en la aplicación de la perspectiva de género, cuyos resultados se plasmaron en un **plan de capacitaciones enfocado en este ámbito**. De acuerdo con los resultados de la encuesta de evaluación externa, 9 de cada 10 personas que trabajan en la institución indicaron haber participado en algún tipo de capacitación en género, como puede apreciarse en el Gráfico 3.

Gráfico 3 - Participación en actividades de formación por sexo



Base: 204 personas (121 mujeres, 78 hombres) que trabajan en DGCP respondientes encuesta de evaluación externa – Marzo 2023

- La institución cuenta con un Manual de Lenguaje Inclusivo que provee indicaciones claras para su aplicación. Esto se verifica en el **uso de comunicación inclusiva y no sexista en publicaciones institucionales**, por ejemplo, en su guía de recomendaciones para eventos virtuales con buenas prácticas de equidad de género e inclusión.

Para seguir avanzando:

- Se recomienda realizar **diagnósticos periódicos sobre las competencias y capacidades de género de la institución** para contar con información actualizada para la planificación anual.
- Para continuar fortaleciendo las capacitaciones: integrar las capacitaciones de género a la planificación de capacitaciones institucionales y avanzar hacia **un segundo nivel de formación para las distintas áreas** utilizando la información de la encuesta de capacidades abierta según sexo. Habilitar proactivamente la participación de mujeres de grupos ocupacionales IV y V a los planes de formación generales.

DIMENSIÓN 3. AMBIENTES LABORALES PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO

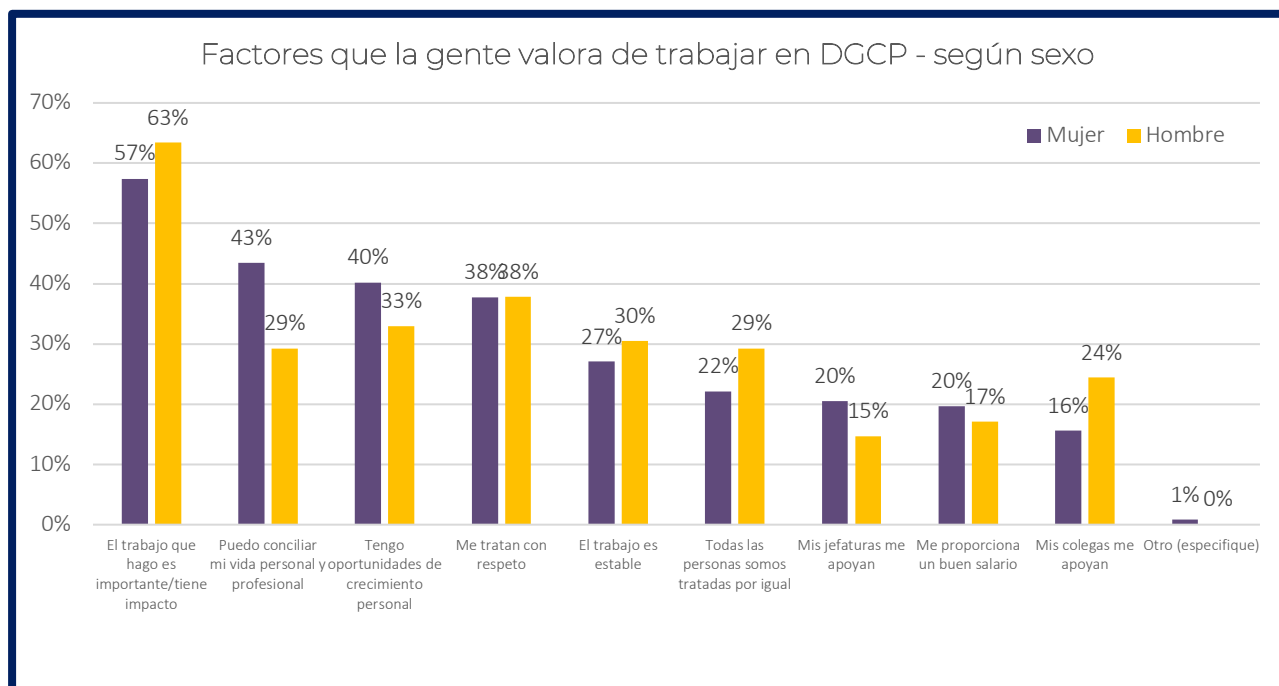
DGCP **alcanza 9 de los 10 requerimientos** para esta dimensión. En cuanto a los benchmarks obligatorios para acceder a las medallas de los distintos niveles, alcanza 1/1 de bronce, 2/2 de plata y 4/4 de oro.

Hallazgos:

- La DGCP despliega una serie de **políticas que promueven el equilibrio entre la vida laboral y la personal**. Entre ellas se cuentan las que favorecen la conciliación y los cuidados como los permisos parentales que exceden lo previsto por ley (por ejemplo, 30 días por nacimiento para hombres con coordinación con área, además de tiempo parcial y teletrabajo). Propone una **ampliación de los permisos parentales, incluyendo en caso de adopción**, previa evaluación del Comité de Género. También cuenta con sala de lactancia y teletrabajo a disposición de las madres. Estas políticas son conocidas por toda la empleomanía. Estas medidas promueven también la reflexión institucional sobre los roles de género, factor que favorece un ambiente laboral propicio.

En la encuesta de evaluación externa se solicitó que se elijan los tres factores que se valoran de trabajar en DGCP, como se ve en el Gráfico 4. Surge en primer lugar tanto entre mujeres como entre hombres "El trabajo que hago es importante". Entre los demás factores "Puedo conciliar mi vida personal y profesional" ocupa un 2do puesto compartido con las oportunidades de crecimiento y el trato respetuoso. Este factor, "Puedo conciliar mi vida personal y profesional" sin embargo se ubica entre las mujeres en un segundo puesto no compartido con otros factores valorados (43%), mientras que baja a un 5to puesto (29%) entre los hombres. Estos resultados indican **que las mujeres dan una mayor importancia a las políticas que favorecen la conciliación y apoyan las tareas de cuidado**. Esto plantea el **desafío de lograr que los hombres conecten con la corresponsabilidad y aprovechen también este marco de políticas favorables**.

Gráfico 4 - Factores valorados de trabajar en DGCP según sexo



Base: 204 personas (121 mujeres, 78 hombres) que trabajan en DGCP respondientes encuesta de evaluación externa – Marzo 2023

- Se desarrolla una **política integral que propicia un entorno laboral seguro, libre de violencias, acoso y discriminación**. Destaca la puesta en marcha de un Plan de Prevención de Violencias y Acoso en el Ámbito Laboral que efectiviza el protocolo de respuesta y favorece su llegada a toda la institución. El mismo define objetivos, principios que lo informan, compromisos, conceptos básicos, establece las acciones de prevención y de atención a víctimas debidamente protocolizadas, reaseguros de confidencialidad, pautas para investigar, sanciones de acuerdo al marco regulatorio institucional y responsabilidades. El protocolo aborda la violencia y el acoso en el entorno laboral de acuerdo al Convenio no. 190 y Recomendación 206 de la OIT.

En la encuesta de evaluación externa el 87% de las mujeres y de los hombres están de acuerdo con la afirmación: "En mi institución el acoso sexual está explícitamente prohibido y las reclamaciones relativas al acoso sexual se resuelven de forma rápida, justa y garantizando la confidencialidad". Además el 91% de las mujeres y el 87% de los hombres indican que si fueran víctimas de acoso sexual sabrían dónde denunciar con la seguridad de que se les escuchará y tratará con justicia sin temor a represalia o sanción. Se verifica en entrevistas que la empleomanía conoce el protocolo y los medios de denuncia.

- El protocolo incluye también medidas para **prevenir y sancionar la discriminación en el entorno laboral**. Por su parte, la Política de Igualdad de Género Institucional busca propiciar un clima laboral de respeto interpersonal y específicamente aborda distintos tipos de discriminación: género, color, edad, discapacidad, nacionalidad, vínculos familiares, lengua, religión, opinión política o filosófica, posición social, orientación y

condición sexual. La institución implementa capacitaciones sobre igualdad de género, acoso sexual y discriminación en el trabajo.

- La institución monitorea la brecha salarial de género que pudieran darse. Para esto utiliza sus sistemas de información interna que indican **que hay equidad salarial**, con una brecha pequeña de ~2% a favor de las mujeres. En el informe se vincula esto con que la composición por sexo de los puestos de decisión es de 63% mujeres y 37% hombres. También indica e identifica una variación en el grupo ocupacional que reúne a los puestos de ingresos más bajos, en el que la tendencia se revierte ubicándose en un 11% a favor de los hombres.
- La institución no cumple con el benchmark 3.5.1. **No completa la cantidad de anuncios de vacantes internas y externas requeridas**. Por otra parte, **no informa la tasa de éxito de los concursos internos**. En cuanto al reclutamiento y selección de vacantes, proporciona un informe elaborado por el Departamento de RRHH, en que se indica que el proceso de reclutamiento se realiza siguiendo los lineamientos de la Política de Equidad de Género. En el mismo informe se reportan la cantidad de postulantes y de personas contratadas que permite demostrar que la tasa de éxito de las incorporaciones es la misma para hombres y para mujeres (~36%).
- Existe **paridad de género en puestos de liderazgo**, 14 de 18 puestos de dirección son ocupados por mujeres.

Para seguir avanzando:

- Se sugiere **promover el uso de las políticas de conciliación y cuidados existentes, tanto para hombres y mujeres**. Por ejemplo, difundir historias que ejemplifican para alentar su uso entre los varones.
- Se recomienda **monitorear las brechas de género a través de los sistemas institucionales para generar acciones rápidamente** en caso de que se produzcan.
- Se recomienda **abordar las causas de las diferencias salariales que se dan en grupo ocupacional I** para generar políticas adecuadas para su solución. Por ejemplo, revisar si ciertos puestos de trabajo mejor remunerados están siendo ocupados por hombres podría orientar políticas para promover la participación de mujeres en estas posiciones masculinizadas, por ejemplo, choferes.
- Difundir periódicamente los mecanismos de denuncia de situaciones de violencias, acoso o discriminación en el ámbito laboral junto con la hoja de ruta de las denuncias para **dar visibilidad al proceso que las personas denunciantes pueden esperar**.
- Continuar con las **actividades de sensibilización sobre ambientes laborales libres de violencias**. Agregar el protocolo a la inducción de ingresantes a la institución.

DIMENSIÓN 4. PARTICIPACIÓN, ALIANZAS Y RENDICIÓN DE CUENTAS

DGCP **alcanza 7 de los 7 requerimientos planteados** por el Sello de Igualdad de Género para esta dimensión. Alcanza el benchmark obligatorio de Oro.

Hallazgos:

- Está vigente un **Acuerdo de Cooperación entre el Ministerio de la Mujer y la DGCP** para promover y asegurar la participación equitativa de las mujeres en las compras públicas, en el que se delimita las responsabilidades de cada institución para la instrumentalización e implementación en el territorio, y, además, define actividades que contribuyen al objetivo de empoderamiento económico de las mujeres y su participación en las oportunidades de compras públicas. En este marco, desarrolla diversas actividades de fortalecimiento de la perspectiva de género en las compras que van desde talleres hasta la **elaboración de un anteproyecto para ampliar al 10% la reserva de contrataciones públicas a MIPYMES dirigidas por mujeres.**
- La DGCP ha implementado una **mesa de trabajo y rendición de cuentas** en la que participan varias asociaciones de mujeres empresarias y emprendedoras (FEM/ADME/ANMEPRO) que es valorada por su dinamismo para escuchar las demandas e incorporarlas al trabajo hacia una mayor participación de las mujeres en el Mercado Público, la capacitación para la Certificación de empresas y emprendimiento de mujeres como proveedoras del Estado.
- A partir de esta colaboración **se implementan Talleres de Compras Públicas sin costo para empresarias y emprendedoras.** En este espacio de diálogo se inscribe la recomendación realizada en la dimensión 1, de establecer una “escuela de compras” que brinde capacitación y apoyo técnico a las empresas que aspiran a participar en el mercado público.
- La institución **dispone de canales para recibir comunicaciones de la ciudadanía** que incluyen un buzón ciudadano, denuncia en la web /email de DGCP y la línea 311. Se publica información sobre los mismos en redes sociales, en la que se explica que pueden utilizarse para denuncias sobre discriminación.

Para seguir avanzando:

- Se recomienda aumentar el alcance de las **capacitaciones para la certificación de mujeres como proveedoras del Estado** aprovechando la colaboración con las ASFL.
- Se recomienda avanzar hacia la **simplificación del procedimiento** de acceso al mercado público para MiPYME Mujer. Disponer de instancias de servicio para asistir a las MIPYME Mujer en los requerimientos para acceder al mercado público.

- Se sugiere avanzar en la **colaboración con el Ministerio de la Mujer para mejorar la cuota de compras públicas** asignada a MIPYME mujer y elevar la capacidad competitiva de las mujeres en el mercado público.
- Asegurar que la divulgación de los mecanismos de **denuncia de prácticas discriminatorias para públicos externos** llegue a todas las empresas y emprendimientos liderados por mujeres que se formalizan, certifican e incorporan al mercado público.

DIMENSIÓN 5. RESULTADOS E IMPACTOS DE POLÍTICAS PÚBLICAS

DGCP **alcanza 3 de los 3 requerimientos** planteados por el Sello de Igualdad de Género para esta dimensión. En cuanto a los benchmarks obligatorios para acceder a las medallas de los distintos niveles, alcanza 1/1 de Plata y 1/1 de Oro.

Hallazgos:

- La **DGCP ha contribuido a los objetivos nacionales de igualdad de género** con sus políticas de fomento del acceso de las mujeres al mercado público. Estos resultados fueron reportados por el país en su último informe nacional al comité de seguimiento de la CEDAW.
- La **República Dominicana ha sido reconocida como el único país de América Latina que incorpora la perspectiva de género a las compras públicas**. Esto ha sido documentado por CEPAL, ONU Mujeres y por ONG internacional HIVOS.
- Las contribuciones en materia de participación de las mujeres en el mercado público que pueden apreciarse en **el crecimiento del 43,28% de la cantidad de ofertas entregadas por mujeres entre el 2021 y el 2023**. Este dato es indicador claro de que las mujeres empresarias y emprendedoras están aprovechando las políticas de fomento que incluyen también capacitaciones y entrenamientos para el acceso al mercado.

Para seguir avanzando:

- Se sugiere identificar y documentar buenas prácticas de la DGCP sobre promoción de la igualdad de género en las compras públicas. **Relevar historias de cambio** que relatan en primera persona los impactos que tiene participar en el mercado público para las mujeres empresarias.
- Se recomienda incorporar como práctica **la realización de evaluaciones externas** a las iniciativas en materia de igualdad de género de la DGCP.

6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES GENERALES

6.1. CONCLUSIONES

- El Plan Estratégico Institucional se inscribe en una **planificación que incluye e integra a la igualdad de género tanto a nivel de resultados como de productos** dentro de institución como actividades y en la promoción del acceso de mujeres al mercado público. La DGCP **utilizó las herramientas y etapas del Sello como acelerador** de sus procesos internos para planificar y alcanzar resultados de igualdad de género.
- La institución participó activamente en la iniciativa de presupuestos sensibles a género a nivel nacional. **Modificó su presupuestación para poder dar trazabilidad** al presupuesto de género operativo y programático ya hasta el año 2022 no podía desagregar las líneas destinadas a género.
- La institución impulsa la **promoción de las empresas y emprendimientos de Mujeres a través de instrumentos formales**: Certificación MiPYME Mujer y actualización del Registro de Proveedor del Estado.
- La institución designó para el proceso de transversalización de género a través de las herramientas del Sello a una persona con **profundo conocimiento de la institución y sus procesos y también con formación específica en perspectiva de género**. Esto resultó en una **combinación virtuosa** que potenció el proceso.
- La **arquitectura institucional de género se consolida a través de nuevas incorporaciones** para los puestos técnicos con una planificación alineada con los objetivos del Plan Estratégico Institucional y presupuestada. En este marco se dispuso que quienes tienen responsabilidad sobre programas y políticas cuenten con formación para incorporar la perspectiva de género en su trabajo.
- El **compromiso de la dirección** se evidencia en el apoyo a las iniciativas internas de la unidad de género y se expresa en la comunicación pública del compromiso institucional hacia la igualdad de género.
- La institución cuenta con un conjunto de **políticas que favorecen la igualdad de género**. Estas incluyen el cuidado, la corresponsabilidad y la conciliación entre la vida laboral y personal, un entorno laboral libre de violencia, acoso y discriminación, y el liderazgo de mujeres en puestos clave de la institución.
- La DGCP tiene en curso **estrategias de alianzas y colaboraciones interinstitucionales** claves para el fomento del acceso de las mujeres al mercado público. Es nodal la colaboración con el Ministerio de la Mujer para implementar la incorporación de la perspectiva de género a las compras públicas. Además, impacta en las políticas de todas las instituciones públicas que gestionan sus compras en el mercado público.
- **Articula y colabora con fluidez con asociaciones de mujeres empresarias y emprendedoras** en actividades que fortalecen y mejoran el acceso de las mujeres al

mercado público. Está en curso un mecanismo de diálogo y rendición de cuentas en el que la institución recibe retroalimentación.

- La institución dispone los canales para que la ciudadanía pueda presentar **reclamaciones por situaciones de discriminación** que puedan darse en el curso de las compras públicas.
- La **DGCP ha producido resultados que contribuyen a los objetivos nacionales en materia de igualdad de género**. Entre ellos, el fortalecimiento del empoderamiento económico y la superación de la pobreza de las mujeres a través del fomento a la participación de mujeres empresarias en los procesos de compras públicas. Esto fue agregado al 8vo informe nacional a la CEDAW.
- Como resultado de las políticas implementadas por la DGCP **la República Dominicana es reconocida como el único país de América Latina que incorpora la perspectiva de género a las compras públicas**. Esto ha sido documentado por organismos internacionales como CEPAL y ONU Mujeres, así como por la ONG internacional HIVOS.

6.2. RECOMENDACIONES

- **Difundir resultados de MiPYMES Mujer y el Registro de Proveedoras del Estado para convocar a más mujeres al mercado público**. Continuar trabajando con las organizaciones de mujeres para el diseño de un espacio de formación para facilitar el acceso a las compras públicas.
- Profundizar la capacitación en perspectiva de género, DDHH e inclusión. Avanzar hacia **un segundo nivel de capacitación** que incluya contenidos adecuados a la tarea de las distintas áreas.
- En cuanto a los **ambientes propicios para la igualdad de género**, se recomienda:
 - Promover el uso de políticas de conciliación y cuidados entre hombres y mujeres.
 - Resaltar cuáles son los pasos después de realizar la denuncia en las comunicaciones sobre el protocolo de prevención y atención de violencia, acoso y discriminación.
 - Monitorear las brechas de género en la participación laboral usando los sistemas institucionales para implementar respuestas tempranas.
- Se recomienda diseñar **cursos sobre compras públicas con enfoque de género para compartir la experiencia práctica obtenida** con otros países de la región.
- Se recomienda diseñar un **procedimiento simplificado de acceso al mercado público para MiPYMES Mujer** incorporando las recomendaciones de las ASFL de mujeres empresarias.

- Se sugiere **identificar y documentar buenas prácticas de la DGCP sobre promoción de la igualdad de género en las compras públicas**. Relevar historias de cambio que relatan en primera persona los impactos que tiene participar en el mercado público.
- Se recomienda incorporar como práctica la realización de **evaluaciones externas** a las iniciativas en materia de igualdad de género de la DGCP

7. ANEXOS

Se entregan como anexos a este informe los siguientes documentos:

1. Matriz de Evaluación Externa
2. Tabulados de la encuesta de evaluación externa