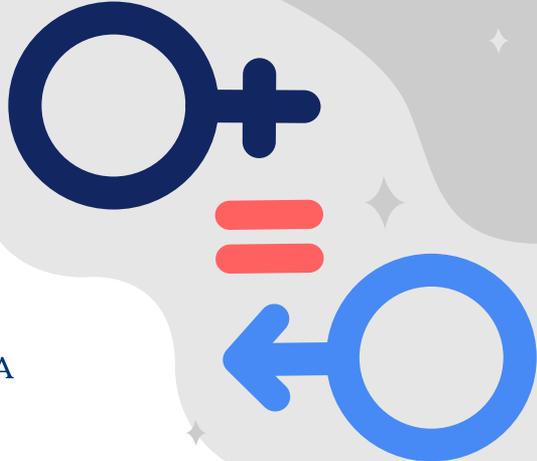




GOBIERNO DE LA
REPÚBLICA DOMINICANA

Sistema Único de Beneficiarios



Política de
IGUALDAD DE
GÉNERO
SIUBEN

Créditos

Director General

Lic. Jeffrey Rafael Lizardo Ortiz

Comité de Igualdad de Género

- Susana Doñé Corporán, Encargada del Comité de Género
- Manuel Santos Jiménez, Secretario
- Giselle De Los Ángeles Feliz, Miembro
- Humberto Méndez De La Cruz, Miembro
- Luz Quiñonez García, Miembro
- Carmela Jacobo Beras, Miembro
- Ramón Darío Rubiera, Miembro
- Hamlet Durán Sánchez, Miembro

Equipo Editorial

- Carmela Jacobo, Encargada de Comunicaciones
- Laura Abreu, Diseñadora Gráfica

Política de
IGUALDAD DE
GÉNERO
SIUBEN

Presentación

El Plan de Acción de Género del Sistema Único de Beneficiarios (SIUBEN), con apoyo del Ministerio de la Mujer y el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), ha iniciado el proceso de institucionalización de la transversalización de género, con la intención de crear planteamientos, herramientas y/o mecanismos que formen parte de los marcos normativos de la institución, y a la vez desarrollar capacidades en el personal.

Este plan ha venido para desarrollar acciones para aportar al cumplimiento de los compromisos internacionales, regionales y nacionales en el tema de Derechos Humanos y con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) relacionados con el enfoque de género.

En este marco se ha identificado la necesidad de que el SIUBEN cuente con una “Política de Igualdad de Género” que ayude a avanzar en la transversalización del enfoque de género a través de la implementación de acciones sistemáticas por parte de las direcciones, departamentos y regionales que componen la estructura organizacional, avanzando paulatinamente hacia mejores condiciones de igualdad.

El documento de la Política cuenta con tres partes esenciales:

1. Ámbitos de aplicación
2. Principios rectores
3. Políticas de operación

En nombre del Comité de Género Institucional, me complace presentar la Política de Igualdad de Género, esperando que su apropiación incida en generar capacidades en el personal para que se logre la transversalidad del enfoque de género en los planes, programas y proyectos a fin de que los mismos respondan a las necesidades diferenciadas y específicas de mujeres y hombres.



Jefrey Lizardo
Director General

CAPÍTULO I: CONTEXTO

1.1. ANTECEDENTES Y JUSTIFICACIÓN

El Sistema Único de Beneficiarios (SIUBEN) es una institución del Gobierno Dominicano, creada por disposición del Poder Ejecutivo mediante el Decreto Número 1073-04 del 31 de agosto del 2004, a través del cual se declara de alto nivel nacional su establecimiento, con el objetivo de identificar las familias elegibles para recibir los beneficios de los programas sociales y subsidios que se efectúen con recursos públicos.

Como parte del compromiso que tiene la institución con la igualdad de género, en el 2015, el SIUBEN realizó la certificación en Gestión para la Igualdad de Género en el Ámbito Laboral (INTE G38:2015), la cual es una norma que busca promover la eliminación de las brechas de género y el aumento de la competitividad de las organizaciones, como resultado del mejoramiento de las condiciones laborales y la calidad del empleo desde la perspectiva de género.

El SIUBEN además de esta certificación cuenta con otras como son las normas de: Gestión de la Sistema de Gestión de la Calidad (ISO 9001:2015), Sistema de Gestión para la Seguridad de la Información (ISO 27000:2014) y Sistema de Gestión de Continuidad de Negocio; con el objetivo de lograr una adecuada interacción de los procesos y obtener resultados de cumplimiento frente a los objetivos institucionales, Políticas Sociales nacionales e internacionales y de los requerimientos de las normas antes citadas.

Desde el año 2016 se inició un proceso de transformación institucional bajo la visión de convertir el SIUBEN en un referente regional de excelencia comprometido con la *misión de Gestionar el Registro Social Universal de Hogares y el Registro Único de Beneficiarios a fin de proveer las informaciones necesarias para la identificación de la población elegible de los diferentes beneficios que entrega el Estado para una asignación efectiva de recursos público*. El Plan Estratégico Institucional (PEI) 2021-2024 se utilizó, además, el modelo de la cadena de valor público, para el levantamiento de la información requerida para conformar las matrices de resultados, indicadores y metas que se señalan en cada eje estratégico, con la finalidad de alinear los

procesos de planificación estratégica con la Estrategia Nacional de Desarrollo (END-2030) y el Plan Nacional Plurianual del Sector Público (PNPSP 2021-2024) y los Objetivos de Desarrollo Sostenible 2015 y el Plan Nacional de Igualdad y Equidad de Género 2020-2030 (PLANEG III).

En dicho Plan el SIUBEN plantea la creación de un plan de comunicación con enfoque inclusivo y no sexista y la producción de información a través de resúmenes de políticas en áreas estratégicas de gobierno con enfoque de género.

En ese mismo marco y para continuar fortaleciendo el mantenimiento del Sistema de Gestión Integral y la promoción de la igualdad de género en el ambiente laboral de la institución se desarrollaron 7 talleres para sensibilizar sobre calidad, seguridad de la información, igualdad de género y responsabilidad social. El tiempo invertido en formación asciende a 5,750 horas o 239 días.

En marzo del 2021, la institución firmó una carta compromiso con el Ministerio de la Mujer y el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) para consolidar la igualdad de género a través de las facilidades que ofrece el Sello de Igualdad de Género que se impulsa en varios países de la región en el cual participan alrededor de 11 instituciones públicas y privadas de la República Dominicana, con el propósito de continuar impulsando la igualdad de género al interior de la institución y los servicios que ofrece a la ciudadanía e instituciones del sector social.

1.2. MARCO NORMATIVO NACIONAL

La Constitución Dominicana del 2015 en su Artículo no. 7 enuncia lo siguiente: *“La República Dominicana es un Estado Social y Democrático de Derecho, organizado en forma de República unitaria, fundado en el respeto de la dignidad humana, los derechos fundamentales, el trabajo, la soberanía popular y la separación e independencia de los poderes públicos.”* Y en su artículo no. 39 en donde 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 y en su artículo 42 establece que el Estado tienen el compromiso de “garantizar mediante ley la adopción de medidas necesarias para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer.”

El Artículo No. 12 de la Ley No. 1-12 de Estrategia Nacional de Desarrollo 2030, establece que todos los planes, programas, proyectos y políticas públicas deberán incorporar el enfoque de género en sus respectivos ámbitos de actuación, a fin de identificar situaciones de discriminación entre hombres y mujeres y adoptar acciones para garantizar la igualdad y la equidad de género.

Por otro lado, el Plan Plurianual del Sector Público que establece en su eje No. 7, “Igualdad de género, empoderamiento de la mujer y la no violencia” establece que la participación de la mujer, su empoderamiento y acceso pleno a sus derechos, es una prioridad para la actual gestión de gobierno. En tal sentido, se propone intervenir en las siguientes áreas: certificación del cumplimiento de la norma de equidad de género; apoyo a las mujeres residentes en territorios rurales; visibilizar y apoyar el trabajo doméstico y aliviar la carga de trabajo para mujeres cuidadoras; establecer un sistema de protección del trabajo doméstico remunerado; apoyar una educación de respeto entre hombres y mujeres; fortalecer la participación política de las mujeres; establecer un sistema integral de prevención y atención; instalar, como mínimo, una casa de acogida por municipio cabecera, y dar atención prioritaria a la niñez víctima de la violencia de género.

La República Dominicana también cuenta con un Plan Nacional de Igualdad y Equidad de Género (PLANEG III 2020-2030), el cual se establece el fortalecimiento del compromiso del Gobierno Central con la política de igualdad y los derechos de las mujeres consagrados constitucionalmente al consolidar, estructurar y sistematizar los esfuerzos que ha venido realizando el Estado Dominicano en los últimos años.

MARCO INTERNACIONAL

En la agenda internacional, la incorporación de la perspectiva de género viene encaminada por Organización de las Naciones Unidas (ONU) a través de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) en

1979 y ratificada por el Estado Dominicano en 1982 expresando que está convencido de que la máxima participación de la mujer en todas las esferas, en igualdad de condiciones con el hombre, es indispensable para el desarrollo pleno y completo de un país, el bienestar del mundo y la causa de la paz.

A su vez, la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing en 1995 sirve como agenda con visión de futuro para el empoderamiento de las mujeres, en esta se estableció la hoja de ruta y el marco de políticas internacional más exhaustivo para la acción, y la actual fuente de orientación e inspiración para lograr la igualdad de género y los derechos humanos de las mujeres y las niñas en todo el mundo.

Posteriormente se reunió el comité para la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, conocida como Convención de Belém do Pará en 1994 y ratificada por el Estado Dominicano el 3 de julio de 1996.

También el Estado asumió la agenda de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), establecidos por la ONU, y esta Política tiene el compromiso de aportar al cumplimiento del ODS 5. Igualdad de género que pretende:

“lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas. En esta agenda se establece que se han conseguido algunos avances durante las últimas décadas: más niñas están escolarizadas, y se obliga a menos niñas al matrimonio precoz; hay más mujeres con cargos en parlamentos y en posiciones de liderazgo, y las leyes se están reformando para fomentar la igualdad de género. A pesar de estos logros, todavía existen muchas dificultades: las leyes y las normas sociales discriminatorias continúan siendo generalizadas, las mujeres siguen estando infrarrepresentadas a todos los niveles de liderazgo político”.

1.3 MARCO NORMATIVO DEL SIUBEN

Por la naturaleza del SIUBEN al ser una institución del Gobierno Dominicano creada desde el año 2004, se acoge a los convenios internacionales y las normativas nacionales de la República Dominicana en materia de igualdad y equidad de género.

En tal sentido, con las disposiciones del Poder Ejecutivo mediante los decretos NO. 1073-04 del 31 de agosto del 2004, que crea el SIUBEN, el NO. 426-07 del 18 de agosto de 2007 que instruye a la institución para “identificar, caracterizar, registrar y priorizar las familias en condición de pobreza, que habitan en zonas geográficas identificadas en el Mapa de la Pobreza y en zonas fuera del mismo, que resulten de interés para los fines de las políticas públicas” y más reciente el NO. 396-22 del 20 de julio de 2022 que lo convierte en una dependencia del Ministerio de la Economía, Planificación y Desarrollo para continuar profundizando en su función y en su compromiso de integrar género.

- Plan Nacional de Igualdad de Género y Equidad de Género (PLANEG III 2020-2030)
- Ley no. 1-12 de Estrategia Nacional de Desarrollo 2030
- Plan Nacional Plurianual del Sector Público 2021-2024
- Ley Función Pública no. 41-08
- Reglamento de Relaciones Laborales de la Función Pública No. 523-09
- Resolución Administrativa No. 01-2021, de la Integración del Comité de Equidad de Género del Sistema Único de Beneficiarios (SIUBEN), del día catorce (14) de junio del dos mil veintiuno (2021)

1.4 BRECHAS DE GÉNERO

Las Brechas de Género son aquellas diferencias entre hombres y mujeres en cuanto a sus oportunidades, uso, acceso y control de recursos materiales y simbólicos, así como las diferencias en el disfrute de los beneficios del desarrollo. A partir de una encuesta diagnóstica para identificar brechas de género realizada a 251 colaboradoras y colaboradores, se determinó a nivel general, que el 100% consideran que la institución es imparcial en la aplicación de mecanismos y / o protocolos de prevención y actuación en casos de violencia de género, acoso sexual y discriminación.

En cuanto a la brecha de paridad de género en puestos de dirección y tomas de decisiones es de un 14%, esto quiere decir que de 28 puestos equivalente a un 43% son ocupados por mujeres y 57% por hombres. La brecha salarial global es de un -9%, y de un -2% en posiciones de dirección, -12% alta autoridad y -5% en los puestos administrativos.

El 94% del personal consultado (251) de los 258 que conforman el equipo del SIUBEN, manifestó conocer y entender los significados de igualdad y equidad de género, mientras que solo 71% dice conocer el significado de transversalización de género. Sin embargo, respecto a este segundo punto existe una diferencia de 21% menor del nivel de conocimiento de los hombres frente a las mujeres participantes en el diagnóstico. En sentido general las mujeres presentan un mayor nivel de competencia en comparación con los hombres, con un promedio de 71% y 65% respectivamente, arrojando una diferencia de 6 %.

Entre los temas que presentan mayores brechas se encuentran: conocimiento de la política de género y el nivel de conocimiento y explicación de temas de género relacionados con la institución con un 13% de desconocimiento de los hombres frente a las mujeres. En sentido general el nivel de competencia es de un 75% y 69% respectivamente. En cuanto a los componentes en que las mujeres mostraron menor nivel de competencia con relación a los hombres son: i) capacidad de discutir y promover cuestiones relevantes a género con un -8%, ii) conocimiento de las necesidades prácticas y estratégicas de género con un -10% y iii) nivel de conocimiento entre igualdad de género y enfoque de género con un -4%.

Las competencias que se encuentran por debajo de 60% del promedio en el nivel de conocimiento de la diferencia entre igualdad de género y enfoque de género con una brecha de un -7% de conocimiento.

AMBIENTE DE TRABAJO

En sentido general las y los participantes en el diagnóstico institucional para identificar brechas en el ambiente laboral, obteniendo por encima de los 90% en procesos de reclutamiento, selección y contratación con un 93%, referido al trato igualitario entre hombres y mujeres con un 90%, en cuanto al acceso a la

información con un 92%, modo de comunicación sin discriminación 94%, prohibición y manejo del acoso sexual 90%, disfrute de licencia de paternidad y maternidad 93%, facilidad de permiso para atender asuntos relacionados con la familia 92%. La brecha presentada en estos componentes es de un 5% por encima de las mujeres frente a los hombres. Además, el trato y el disfrute de licencias aparecen cada uno con una brecha de 8%.

Las categorías donde hubo menor puntuación son: I) Los procesos de reclutamiento, selección y de contratación se hacen pensando en puestos “reservados” sólo para mujeres y puestos “reservados” sólo para hombres con un 21% y una brecha de un -7% de la mujer frente a los hombres, II) Si existe una política específica para promover el acceso de la mujer a los puestos de gestión/decisión con un 57%, siendo la brecha más pronunciada con un -11% de las mujeres sobre los hombres. III) si ha sido testigo de comentarios sexistas y comportamientos de acoso sexual en mi institución con un 16% con una brecha de -1%; IV) En mi institución, hay personas que discriminan, tratan mal o le faltan el respeto a sus compañeras/os, colegas o subordinadas/os con 24% y una brecha de 1% y; V) En mi institución he sido testigo de actos discriminatorios por razón de género, edad, apariencia, discapacidad, entre otros con 17% y una brecha de -5%.

1.5 TÉRMINOS Y DEFINICIONES

Acoso Laboral: para la Organización Internacional de Trabajo (OIT) es “Cualquier incidente en el trabajo en el cual una persona es abusada o maltratada en circunstancias relacionadas con su trabajo. Estos comportamientos pueden ser originados por jefes, compañeros de trabajo y en cualquier nivel de organización”.

Acoso Sexual: Es un requerimiento sexual indebido e indeseado por quien la recibe. Se caracteriza por ser reiterado y con consecuencias negativas sobre las condiciones materiales de empleo y de acceso a y uso de recursos y servicios, afectando el desempeño laboral y el bienestar personal. Puede manifestarse por medio del uso de ciertas palabras y gestos de naturaleza sexual que sean hostiles, ofensivos e incluso humillantes para quien las recibe.

Análisis de género: es un proceso teórico y práctico de análisis orientado al cambio social, que examina de forma diferenciada la posición social y las condiciones de vida de hombres y mujeres,

para examinar la construcción social adjudicada a cada uno, visualizándola en el marco de relaciones asimétricas de poder.

Brecha de género: son aquellas diferencias entre hombres y mujeres en cuanto a sus oportunidades, uso, acceso y control de recursos materiales y simbólicos, así como las diferencias en el disfrute de los beneficios del desarrollo.

Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW): Adoptada en 1979 por la Asamblea General de la ONU. Actualmente, más del 90 % de los miembros de las Naciones Unidas son parte de la Convención, lo cual la convierte en la 2da. Convención más ratificada, después de la de los Derechos del Niño.

Datos desagregados por sexo: son datos a los que se aplica la clasificación cruzada por sexo y así presentan información separada para hombres y mujeres, niños y niñas. Los datos desagregados por sexo reflejan los roles, situaciones reales, condiciones generales de hombres y mujeres, niñas y niños en cada aspecto de la sociedad.

Discriminación: es toda distinción, exclusión o restricción que, basada en el origen étnico o nacional, sexo, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra, tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas.

Equidad de Género: hace relación al justo trato de las personas tomando en cuenta las necesidades particulares de cada una. Este enfoque es clave para incorporar la igualdad de género porque permite atender a las necesidades a fin de que pueda haber un escenario justo en el que todas las personas tengan las mismas oportunidades.

Género: el género se refiere a los roles, comportamientos, actividades y atributos que una sociedad determinada en una época determinada considera apropiados para hombres y mujeres.

Igualdad de género: se refiere a la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de mujeres y hombres y

de niñas y niños. La igualdad no significa que las mujeres y los hombres serán iguales, sino que los derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los hombres no dependerán de si nacieron con determinado sexo.

Interseccionalidad: es una categoría de análisis para referir los componentes que confluyen en un mismo caso, multiplicando las desventajas y discriminaciones. Este enfoque permite contemplar los problemas desde una perspectiva integral, evitando simplificar las conclusiones y, por lo tanto, el abordaje de dicha realidad. Es decir, una persona puede ser discriminada por más de una razón vinculada a su sexo, género, religión, clase social, entre otros factores y esto hace que este en mayor riesgo de vulnerabilidad.

Perspectiva de género: es una forma de analizar la realidad que revela los papeles culturales que han sido asignados para hombres y mujeres y que dictan el comportamiento esperado de ambos géneros. Estos papeles se edifican a partir de relaciones de poder desiguales entre hombres y mujeres.

Plataforma de Acción de Beijing: es un documento histórico resultado de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la mujer: Igualdad, Desarrollo y Paz, que tuvo lugar en Beijing, China, en septiembre de 1995. El entendimiento y acuerdo alcanzados se volcaron en la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing. La Declaración representa el compromiso de la comunidad internacional con el adelanto de las mujeres y la implementación de la Plataforma de Acción, asegurando que todas las políticas y programas a nivel nacional, regional e internacional integren una perspectiva de género.

Presupuesto sensible al género: es un método para determinar en qué medida los gastos gubernamentales se han desviado de la meta de igualdad de género o se han acercado a ella. Un presupuesto sensible al género no es un presupuesto separado para las mujeres, sino más bien una herramienta que analiza las asignaciones presupuestarias, el gasto público y la tributación desde una perspectiva de género.

Puntos Focales de Género: son agentes de cambio cuyo rol principal es el de promover que se preste mayor atención a la incorporación de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en las políticas y programas de su agencia y en el

trabajo relacionado de las contrapartes y socios para el desarrollo.

Sexo: Son las características biológicas, fisiológicas, anatómicas y cromosómicas que definen a las personas como hombres o mujeres.

Transversalidad: el sentido principal otorgado a esta noción, ha sido incorporar la perspectiva de la igualdad de género en los distintos niveles y etapas que conforman el proceso de formulación, ejecución y evaluación de las políticas públicas, de manera que las mujeres y los hombres puedan beneficiarse del impacto de la distribución de los recursos y no se perpetúe la desigualdad de género.

Violencia de género: es cualquier comportamiento, palabra o gesto que puede atentar contra la dignidad y la integridad física, sexual y/o psicológica/emocional de una persona debido al género auto percibido y está anclada históricamente en relaciones de poder asimétricas entre hombres y mujeres.

POLÍTICA DE IGUALDAD DE GÉNERO

2.1. OBJETIVO

Con esta Política el Sistema Único de Beneficiarios (SIUBEN) pretende establecer los lineamientos para la promoción de un marco de acción institucional para consolidar el compromiso de transversalización de la igualdad de género en la cultura institucional y en los procesos organizativos en todas sus dependencias, nacional y regional.

2.2 ÁMBITOS DE LA APLICACIÓN

El SIUBEN promoverá la constitución de una cultura institucional y un entorno capaz de integrar la igualdad de género vertical y horizontalmente, entre las distintas partes interesadas y en los marcos y procesos normativos de la institución, con la participación de todos los departamentos, y enfocado en 4 ámbitos de acción:

a) En los procesos y procedimientos: se adapta y se transversaliza el enfoque de género en los procesos, procedimientos y operaciones diarias de la institución de acuerdo con lo establecido en el plan de acción de igualdad de género.

b) En la gestión de los Recursos Humanos: se garantiza un trato igualitario para todo el personal sin discriminación de ningún tipo, y se promueve la prevención de violencia, acoso sexual y laboral.

c) En los levantamientos de información socioeconómica de las familias y análisis de la información: se incorpora el enfoque de género en el abordaje durante la encuesta en los hogares, y en el análisis de los datos levantados para visibilizar la desigualdad entre los hombres y las mujeres a los fines de propiciar el monitoreo y formulación de las políticas de protección social tendientes a disminuir las brechas de género y garantizar el desarrollo pleno de las mujeres.

d) En las solicitudes de actualización de datos de la ciudadanía interesada: se tomará en cuenta el enfoque de género y de interseccionalidad en la atención a las solicitudes realizadas por la ciudadanía para garantizar la atención a los grupos más vulnerables.

e) En las alianzas interinstitucionales: se promueve la inclusión del enfoque de género en los acuerdos y convenios para la promoción de la igualdad a través de las acciones promovidas con otras instituciones.

2.3 PRINCIPIOS RECTORES

● **Principio No. 1: Alineación estratégica.-** La Política de Género del SIUBEN es congruente con la Constitución Dominicana, la Estrategia Nacional de Desarrollo y el Plan Nacional de Equidad de Género, y con los acuerdos internacionales en particular en caso de: los Objetivos de Desarrollo Sostenible, con la Declaración Universal de los Derechos Humanos y la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.

● **Principio No. 2: Enfoque de Género.-** Todos los planes, programas, proyectos y políticas de la institución deberán incorporar el enfoque de género en sus respectivos ámbitos de actuación, así como desarrollar acciones para evitar situaciones de discriminación entre hombres y mujeres y garantizar la igualdad y la equidad de género.

● **Principio No. 3: Igualdad.-** Toda persona recibirá buen trato, garantía de respeto a sus 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 u otras.

- **Principios No.4: Transversalidad.-** Para incorporar la perspectiva de la igualdad de género en los distintos niveles y etapas que conforman el proceso de formulación, ejecución y evaluación de las políticas públicas, de manera que las mujeres y los hombres puedan beneficiarse del impacto de la distribución de los recursos y no se perpetúe la desigualdad de género.
- **Principio No. 5: Interseccionalidad.-** Tanto en la aplicación de esta política como en el análisis de información de las familias elegibles de la base de datos del SIUBEN se tomará en cuenta el enfoque de interseccionalidad a los fines de garantizar la igualdad de género.

2.4 POLÍTICAS DE OPERACIÓN

Apegados(as) a los principios establecidos en esta política, el SIUBEN, se establecen las siguientes acciones:

2.4.1 TRANSVERSALIZACIÓN DE GÉNERO EN LOS PROCESOS, PROCEDIMIENTOS, PROGRAMAS, PLANES Y PROYECTOS DE LA INSTITUCIÓN

- a) El SIUBEN implementará las medidas necesarias para transversalización del enfoque de género en los procedimientos, procesos, planes, programas y proyectos.
- b) El Departamento de Planificación velará que en los planes operativos anuales se tomen en cuenta el enfoque de género, así como la asignación de presupuesto para la implementación de actividades.
- c) El Departamento de Sistema de Gestión Integrada velará de que en todos los procesos y procedimientos se tome en cuenta la perspectiva de género.

2.4.2 GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

a) La captación de capital humano y proceso de evaluación para ocupar cualquier cargo vacante en las estructuras organizativas del SIUBEN y sus departamentos, se ejecuta con la participación de hombres y mujeres sin discriminación; esto implica que tanto hombres como mujeres podrán optar por nominarse en la vacante cumpliendo los requisitos del perfil del puesto.

b) El Departamento de Recursos Humanos deberá asegurar que la publicación de una vacante llegue a mujeres y hombres por igual, a través de los medios de comunicación pertinentes, especificado

en las publicaciones la no discriminación de género.

c) El proceso de selección de las personas candidatas se hace sin discriminación, tomando en consideración los requisitos de formación, competencias, habilidades, conocimientos, experiencia del perfil requerido.

d) El Departamento de Recursos Humanos llevará registros de plantillas de personal, hombres y mujeres considerados para cada puesto vacante.

e) Se deberá buscar un equilibrio bajo el principio de igualdad, entre los puestos ocupados por hombres y por mujeres en alta dirección, relacionados con las tomas de decisiones y en sentido general.

f) Las escalas salariales son aplicadas en igualdad de condiciones, tanto para hombres y mujeres en un mismo cargo o rol y que las o los ocupantes tengan un mismo nivel/resultado de desempeño. De esta manera, se asegura además la equidad interna salarial y se cumple con las regulaciones del Estado.

g) La institución desarrollará una estrategia de conciliación de la vida laboral y familiar con enfoque de género.

h) Se crearán protocolos de denuncia y atención a víctimas de acoso, violencia y discriminación. Estos deben ser parte del taller de inducción del personal nuevo y parte del plan de sensibilización del personal ya contratado.

2.4.3 DESARROLLO DE COMPETENCIA Y TOMA DE CONCIENCIA

a) Cada dos años, el Departamento de Recursos Humanos deberá elaborar un Plan de Capacitación para disminuir la brecha de género, empoderar a las mujeres y sensibilizar al personal especialmente de nuevo ingreso.

b) Es responsabilidad del departamento de Recursos Humanos en coordinación con el Departamento de Planificación y Desarrollo preparar el Plan de Capacitación y sensibilización en género y según brechas identificadas.

c) En la oferta académica se consideran los horarios y recursos que garanticen la participación igualitaria de la mujer y del hombre.

2.4.4 EN LOS LEVANTAMIENTOS Y ACTUALIZACIÓN DE INFORMACIÓN SOCIOECONÓMICA DE LAS FAMILIAS

- a) El SIUBEN incorpora en su instrumento de recolección de datos el sexo y la edad de manera que permita el análisis de género de los datos levantados.
- b) En el empadronamiento se toma en cuenta los horarios y los días en que la población trabajadora, especialmente las mujeres se encuentren en el hogar para evitar exclusión por ausencia.

2.4.5 EN EL ANÁLISIS Y DIFUSIÓN DE INFORMACIÓN SOCIOECONÓMICA

- a) El análisis y difusión de información socioeconómica y el conocimiento que genera el SIUBEN sobre los hogares del país y sus integrantes, forman parte integral de la cadena de valor estadístico y su difusión a la población general, debe incluir la focalización y difusión sistemática hacia actores claves, tales como tomadores de decisiones, academia y medios de comunicación.
- b) La difusión de la información socioeconómica que produce el SIUBEN aprovecha los múltiples canales para la difusión de documentos técnicos para público experto y documentos de divulgación para público no experto.
- c) La difusión e información, desde el enfoque de gestión del conocimiento que requiere hacer transitar el dato hacia su conversión en información contextualizada, pasando por la sistematización del conocimiento que aporta y llega a manos de personas responsables de la toma de decisiones en la Administración Pública, para su utilización en la formulación, monitoreo, evaluación y rendición de cuentas sobre las políticas en ejecución.

2.4.6 ALIANZAS ESTRATÉGICAS PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO

- a) El SIUBEN difundirá la igualdad de género con las instituciones aliadas mediante una cláusula colocada en los convenios de colaboración y la expresión escrita de causas que justifican la inclusión de la misma, así como las implicaciones que tiene para las organizaciones aliadas.
- b) Se promueve el uso de las datos del SIUBEN a organizaciones que trabajan con y para mejorar la situación de las mujeres y

garantizar sus derechos, ofreciendo facilidades para su acceso, interpretación y uso para la toma de decisiones.

2.5 ORGANISMO DE CONTROL Y VIGILANCIA PARA EL CUMPLIMIENTO DE LA POLÍTICA

a) El Comité de Igualdad de Género es el órgano de seguimiento al debido cumplimiento de esta Política. Su atribución principal es garantizar el cumplimiento y la correcta implementación de los estándares y requerimientos necesarios para promover la igualdad de género en la institución, para lo cual deberá revisar informes trimestrales de ejecución y evaluará el no cumplimiento.

b) El punto focal de género elabora el plan de acción para enfrentar el no cumplimiento de la política con el área involucrada y presentará dicho plan al Comité de Igualdad de Género.

c) El Comité de Igualdad de Género estará conformado por un mínimo de seis (6) personas y un máximo de diez (10) personas debiendo estar integrado por la máxima autoridad institucional de las siguientes áreas: Planificación y Desarrollo, Administrativo y Financiero, Comunicaciones, Recursos Humanos, Coordinación Legal, Comité de Ética Institucional y otras áreas misionales de la institución.

d) Los roles de las áreas involucradas son:

- El Departamento de Planificación y Desarrollo es responsable de elabora, proponer, monitorear y difundir esta política

- La Dirección General del SIUBEN es responsable de aprobar la política institucional de Igualdad de Género a través de una resolución que instituye para su implementación

- El Departamento de Planificación y Desarrollo es el responsable del monitoreo y cumplimiento de esta Política Institucional de Igualdad de Género

- Las personas encargadas de cada departamento del SIUBEN son responsables de implementar y velar por el cumplimiento de esta Política

- Todo el personal involucrado en este proceso debe cumplir con lo estipulado en esta Política

e) El punto focal de género con el Departamento de Planificación será

responsable de elaborar anualmente un plan de género con su presupuesto

2.6 RENDICIÓN DE CUENTAS

a) El rol, papel o función del del Departamento de Planificación, a través de su punto focal de género, es elaborar un informe de avance sobre la transversalización de género en la institución, el cual deberá ser presentado al equipo gerencial y la máxima autoridad de la institución cada tres meses.

b) Se informará al personal sobre los logros institucionales en materia de género como mecanismo de información, sensibilización y difusión.

