

Procedimientos de Manejo Laboral

Mayo 07 2024

Subvención CEPF-114064

FUNDACION CODESPA

PLANIFICACION DEL DESARROLLO Y GESTION DEL ECOTURISMO Y LA BIODIVERSIDAD EN EL KBA CABO SAMANA.

República Dominicana

Resumen de la subvención

1. Organización beneficiaria.

FUNDACION CODESPA

Es una ONG española sin ánimo de lucro dedicada desde hace 36 años a la Cooperación Internacional para el desarrollo, CODESPA se ha especializado en la ejecución de programas de desarrollo socioeconómico en países con importantes niveles de vulnerabilidad. Cuenta con un presupuesto anual de ejecución de 5 millones de euros. Se dedica al **diseño e implementación de soluciones innovadoras** en alianza estratégica con actores públicos y privados locales para que las personas de escasos recursos puedan integrarse en las economías de bienes y servicios de su entorno de forma equitativa y mejoren sus niveles de ingresos de manera sostenible en el tiempo.

CODESPA en República Dominicana. Registrada mediante el decreto 1186-01 en República Dominicana; ha realizado por más de 15 años importantes aportes al desarrollo rural, en particular en el empoderamiento de las organizaciones productivas de base, a través del fortalecimiento de sus capacidades en autogestión, gobernanza, desarrollo empresarial y comercial; de manera transversal ha promovido las microfinanzas como una respuesta efectiva para el desarrollo económico local sostenible de las comunidades atendidas.

2. Título del proyecto.

PLANIFICACION DEL DESARROLLO Y GESTION DEL ECOTURISMO Y LA BIODIVERSIDAD EN EL KBA CABO SAMANA.

3. Número de la subvención.

CEPF-114064

4. Monto de la subvención (dólares estadounidenses).

\$320.662.85

5. Fechas propuestas de la subvención.

Junio 2024 – mayo 2026

6. Países donde se realizarán las actividades.

República Dominicana, Provincia de Samaná, Zona Rural del Distrito Municipal de las Galeras.

7. Fecha de elaboración del presente documento.

Mayo 07 de 2024

8. Resumen del proyecto

Estos Procedimientos de Gestión Laboral (PML) han sido elaborados por la Fundación CODESPA, con sede en España, para el proyecto CEPF 114064, "Protección y Recuperación de la Biodiversidad del Monumento Natural Cabo Samaná", que se está ejecutando en la República Dominicana. La iniciativa forma parte del Critical Ecosystem Partnership Fund - Caribbean Hotspot Project (P173464) financiado por el Fondo Fiduciario para el Desarrollo de Políticas y Recursos Humanos del Banco Mundial y ejecutado por Conservación Internacional (CI), con sede en Washington, D.C., EE.UU., cuyo objetivo es mejorar la capacidad de las OSC para reducir las amenazas a la biodiversidad de importancia mundial en el hotspot de biodiversidad de las islas del Caribe.

El PML pretende garantizar la existencia de medidas para gestionar los riesgos asociados al empleo en el marco del subproyecto implantado por la Fundación CODESPA y ayudar a determinar los recursos necesarios para una planificación y gestión eficaces. En establecen el enfoque para cumplir la legislación laboral nacional en todos los países en los que se ejecutará el subproyecto, así como los objetivos del Marco Social y Medioambiental del Banco Mundial (ESF) del Banco Mundial, en particular la Norma Medioambiental y Social 2 (ESS2) sobre Condiciones Laborales y de Trabajo. El PML es un documento vivo y se actualizará para responder a cualquier cambio en las exigencias o circunstancias del subproyecto.

El PML se aplican a todos los trabajadores del subproyecto, ya sean a tiempo completo, a tiempo parcial o temporales. Esta sección describe las necesidades laborales del subproyecto basándose en la información disponible.

9. Resumen del uso de mano de obra en el proyecto:

9.1. Número de trabajadores del proyecto:

El proyecto contará con un **director/a general del proyecto** que velará por el cabal cumplimiento de los resultados técnicos y financieros, simultáneamente dará seguimiento al cumplimiento de salvaguardas, su dedicación será del 75%.

Coordinación financiera y administrativa. Esta labor contará con una dedicación del 50% del tiempo, garantizando la adecuada contabilización financiera y el cumplimiento de los procesos administrativos. Contratación directa al 100% de su capacidad.

Profesional en Ecoturismo. Responsable del diagnóstico ecoturístico, diseño y puesta en marcha de la estrategia de Ecoturismo, la formación de Guianza turística, articulación y acompañamiento con los otros profesionales responsables de la implementación de los temas de biodiversidad y formación medioambiental. Contratación directa al 100% de su capacidad.

Profesional Medio ambiente. Responsable diseño e implementación del programa de buenas prácticas ambientales en la prestación de servicios ecoturísticos. Contratación directa, con dedicación del 100 de su capacidad profesional.

Mercadólogo/a. Responsable de la puesta en valor de la estrategia de Ecoturismo del KBA, posicionamiento comercial de la misma y visibilidad. Contratación directa dedicación 100% de su capacidad profesional.

Experto/a en Biodiversidad. Responsable formación a la comunidad local y estudiantes en manejo y conservación de las especies detonantes del área protegida. Contratación directa.

Gestor local. Contratación local al 50% de dedicación, por contrato directo.

Adicionalmente, se otorgará una sub-subservención por valor de \$81.361.63 Usd a nombre de **CEBSE**, entidad responsable del plan de manejo y acompañamiento a la cogestión del área Protegida junto al Ministerio de Medio ambiente, monitoreo de especies Clave. Para el correcto desarrollo de las actividades a su cargo contará con 4 personas entre expertos y equipo de acompañamiento técnico y administrativo.

Puesto de trabajo	Tipo (directo / contratado / comunitario)	Género	Lugar de trabajo (remoto / oficina / campo)	Estatus	
				(tiempo completo/ medio tiempo)	(personal actual/por contratar)
Coordinador General	Contratado	Femenino	Campo/Oficina	Dedicación al 80%	Personal actual
Coordinación financiera y administrativa	Contratado	Femenino	Oficina/Campo	Dedicación al 50%	Personal actual
Experto/a Ecoturismo	Contratado	Por definir	Campo	Dedicación 100%	Por contratar
Profesional Medio Ambiente	Contratado	Por definir	Campo	Dedicación 100%	Por contratar
Mercadólogo/a	Contratado	Por definir	Campo	Dedicación 100%	Por contratar
Experto Biodiversidad	Contratado	Masculino	Campo	Dedicación 100%	Por contratar

Puesto de trabajo	Tipo (directo / contratado / comunitario)	Género	Lugar de trabajo (remoto / oficina / campo)	Estatus	
				(tiempo completo/ medio tiempo)	(personal actual/por contratar)
Gestor local	Comunitaria contratada	Femenino	Campo	Dedicación 50%	Por contratar.
Direccionamiento KBA-CEBSE	Directo	Femenino	Campo/oficina	Dedicación 30%	Personal actual
Apoyo administrativo CEBSE	Directo	Femenino	Oficina	Dedicación 30%	Personal actual
Experto Plan de Manejo-CEBSE	Contratado	Masculino	Campo	Dedicación 100%	Por contratar
Experto Monitoreo Especies clave -CEBSE	Contratado	Masculino	Campo	Dedicación 100%	Por contratar

9.2. Características de los trabajadores del proyecto:

El personal a contratar por CODESPA es esencialmente local con participación de técnicos internacionales relacionadas con la introducción de la estrategia de Ecoturismo.

Cabe destacar que el personal que contratará CODESPA será mayoritariamente femenino, representado en la dirección técnica, la coordinación administrativa, la gestora comunitaria y la profesional en Ecoturismo (4 mujeres).

El personal que contrata CEBSE es nacional y particularmente residente en la Provincia de Samaná.

El proceso de contratación del/la Coordinador/a de Proyecto se iniciará una vez se tenga aprobación de la Full Proposal, por lo que se estima que se desencadenará en el transcurso del mes de Junio del 2024.

El personal que hará parte de la sub-subservención ya está igualmente contratado por la organización, por lo cual, hasta el momento, no se contemplan contrataciones adicionales.

Calendario de los requisitos laborales:

Categoría de trabajadores	2024		2025				2026	
	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2
Coordinadora Proyecto								
Coordinación administrativa Financiera								
Profesional Ecoturismo								
Profesional Medio Ambiente								
Experto Biodiversidad								
Mercadólogo/a								
Gestor/a local								
Direccionamiento KBA CEBSE								
Asistente contable CEBSE								
Profesional Actualización Plan de Manejo								
Experto Biodiversidad/Monitoreo CEBSE								
Diagramador Plan de manejo CEBSE								

10. Evaluación de riesgos laborales potenciales clave:

El área de trabajo, aunque es semi urbana y rural e incluye actividades en área protegida, es una zona sin riesgos críticos. Tratándose de la ejecución de un proyecto en zona rural, siempre existirán posibles riesgos de accidentes en campo.

Debido al desplazamiento por carretera existe un riesgo bajo de accidentalidad, el cual será prevenido mediante las medidas de seguridad pertinentes y se evitará el desplazamiento del personal a partir de las 6:30 PM.

Aunque el COVID, sigue siendo un hecho latente, se considera además un cierto riesgo los brotes de dengue y enfermedades tropicales que suelen surgir como consecuencia de los fenómenos climáticos agudos presentes en el país.

De igual forma existe un riesgo potencial por eventos meteorológicos tales como tormentas, marejadas y huracanes, debido a la ubicación de la zona de implementación en el Caribe dentro de la ruta de Huracanes y tormentas. Ante esta eventualidad el equipo cumplirá con los requerimientos del sistema de gestión de riesgos y alertas tempranas.

Principales Riesgos	Probabilidad	Gravedad	Descripción	Medidas a tomar
Accidentes (por ejemplo, accidentes de tránsito)	Medio	Alto	El personal del proyecto viajará por carretera desde Santo Domingo a las comunidades alrededor de las KBA prioritarias. Los accidentes de tránsito son comunes en las carreteras dominicanas	El vehículo de CODESPA se mantiene en buenas condiciones, tiene cobertura de seguro todo riesgo y responsabilidad civil que incluye a pasajeros y terceros. El vehículo es conducido por la delegada y en algunos casos por otros integrantes del equipo de trabajo, cuentan con más de 20 años de experiencia en conducción en carreteras nacionales e internacionales. La indemnización por lesiones relacionadas con el trabajo incluye las sufridas durante el viaje
Emergencias de salud	Bajo	Alto	Emergencias de salud relacionadas con COVID-19 y riesgos de salud estándar como la gripe, etc.	El personal de CODESPA está cubierto por el Seguro Nacional de Salud. Se harán cumplir los protocolos para evitar que el personal se enferme.
Eventos hidrometeorológicos (huracanes, tormentas tropicales) y otros desastres naturales.	Alto	Alto	Durante la vida del proyecto, la República Dominicana podría verse gravemente afectado por un evento hidrometeorológico	El equipo tiene como residencia principal Santo Domingo, se evitarán desplazamientos durante el aviso de estos eventos por parte de las autoridades. En campo el equipo residirá en una vivienda/oficina segura y resistente ante estos fenómenos
Otros fenómenos naturales	Alto	Alto	El Caribe y en particular La Isla la Hispaniola ocupa el tercer lugar de vulnerabilidad climática en el mundo	El equipo se acogerá a las indicaciones impartidas por las autoridades y trabajará en acciones de prevención en la comunidad de implementación del proyecto.
Accidentes laborales en el lugar de trabajo	Medio	Medio	El Area Protegida se instala cerca a un risco sobre el océano, y los senderos recorren toda la costa.	Se exigirá calzado apropiado y medidas de seguridad apropiadas, para el desarrollo de actividades ecoturísticas. Ante una eventualidad, el personal de CODESPA tiene cobertura en salud, derecho a incapacidad laboral si así lo determina el sistema de salud.
Discriminación y/o acoso en el lugar de trabajo	Bajo	Bajo		Codespa con políticas claramente establecidas e implementadas respecto al acoso, la igualdad de género y la inclusión.

11. Breve reseña de la legislación: términos y condiciones:

La legislación dominicana contempla como puntos principales:

- Para contratistas/servicios puntuales: una retención del 10%, correspondientes al Impuesto Sobre la Renta (IRS) de la Dirección General de Impuestos Internos (DGII).
- Para empleados a término indefinido/contrato a largo plazo: retenciones de Impuesto Sobre la Renta (IRS), que se calcula en función del monto total del contrato, y cerca de un 6% del monto total del contrato para el pago de la AFP¹ y SFS². Adicional, el empleador debe aportar un monto correspondiente al 16% aproximadamente, destinado a la Tesorería de la Seguridad Social (TSS). El empleado recibe con un doble salario (sin deducción de impuestos) que se paga en el mes de diciembre, y cuenta con 15 días laborables de vacaciones.

¹ Fondo de pensiones del país

² Seguro Familiar de Salud

País	Ley	Relevancia ESS2
REPUBLICA DOMINICANA	Decreto Presidencial 522- 06 sobre Seguridad y Salud en el Trabajo	Establece normas de seguridad y salud en el trabajo.
	Código del Trabajo de la República Dominicana (Ley 16 de 1992	Prevé la regulación de las relaciones laborales y establece las normas de empleo, incluso con respecto al empleo de niños. Específicamente, el código prohíbe el empleo de niños menores de 14 años e impone restricciones al empleo de jóvenes menores de 18 años.
	Ley 87-01 de Seguridad Social y Decreto Presidencial 548-03 que regula el seguro nacional de accidentes del trabajo	Todos los trabajadores en la RD tienen derecho legalmente a una compensación del seguro nacional por lesiones relacionadas con el trabajo.
	Acuerdos de la Organización Internacional del Trabajo	El Congreso de la República Dominicana ha ratificado (y por lo tanto convertido en ley nacional) los acuerdos de la Organización Internacional del Trabajo, incluidos los relacionados con la salud y seguridad en el trabajo, la discriminación y el acoso.

12. Breve reseña de la legislación: salud y seguridad en el trabajo:

Como se ha mencionado anteriormente, se aporta un monto del 1.10% del monto total para cubrir el Seguro de Riesgos Laborales. Esta afiliación se hace de manera automática al hacer los pagos correspondientes a TSS. Adicionalmente, con el pago de la TSS se asegura la afiliación al empleado a un seguro médico, sea con el seguro del Estado (SENASA) o a través de una póliza de salud privada.

País	Ley	Relevancia ESS2
REPUBLICA DOMINICANA	Ley General de Salud (2001)	Define el papel del Estado en relación con el cumplimiento de los derechos ciudadanos a la salud.
	Acuerdos de la Organización Internacional del Trabajo	El Congreso de la República Dominicana ha ratificado (y, por lo tanto, convertido en ley nacional) los acuerdos de la Organización Internacional del Trabajo , incluidos los relacionados con la salud y la seguridad en el trabajo, la discriminación y el acoso.
	Ley 87-01 de Seguridad Social y Decreto Presidencial 548-03 que regula el seguro nacional de accidentes del trabajo	Todos los trabajadores en la RD tienen derecho legalmente a una compensación de un seguro nacional por lesiones relacionadas con el trabajo. Seguridad Social. La Ley 87-01 sobre el Sistema de Seguridad Social obliga a los patrones y sus trabajadores a cotizar al sistema, el cual prevé tres tipos de asistencia: (a) seguro médico, (b) seguro de vejez, invalidez y sobrevivencia (fondo de pensiones), y c) Seguro contra riesgos laborales.

13. Personal responsable:

Para CODESPA la contratación local es responsabilidad de la Coordinadora de país, con la supervisión metodológica y el Monitoreo desde nuestra sede en Madrid a cargo del responsable Global de proyectos, con el fin de dar cumplimiento a las políticas internas de contratación.

Para la sub-subservención la contratación local es responsabilidad de la directora ejecutiva de CEBSE, cuya contratación estará sujeta a las políticas internas de contratación, la matriz de marco lógico y el presupuesto.

Toda contratación se ajusta a la normatividad laboral dominicana, incluirá la elaboración y firma del contrato, así como el registro de la persona contratada para ser cubierta por todos los requerimientos de ley. Este será también el punto focal para cualquier queja o necesidad de los trabajadores en cuanto a pagos o temáticas relacionadas a Recursos Humanos.

14. Políticas y procedimientos

De acuerdo a las características generales del proyecto, no se prevén riesgos laborales importantes. Sin embargo, las medidas de mitigación se establecerán mediante la incorporación de cláusulas estandarizadas en los documentos contractuales para que

todos los trabajadores conozcan las obligaciones Ambientales y Sociales del proyecto. Los concesionarios y CODESPA velarán por el cumplimiento de estas cláusulas, las cuales incluyen tolerancia **CERO** respecto a la violencia de género (VG), el acoso sexual y la explotación y el abuso sexual, la discriminación. Los trabajadores del proyecto serán empleados sobre la base de la igualdad de oportunidades y no habrá discriminación en lo que respecta a la compensación, las condiciones de trabajo y los términos de empleo.

En virtud de este Proyecto, todos los consultores recibirán un contrato por escrito, de conformidad con el Código del Trabajo Dominicano, en el que se detallarán los términos y condiciones para ejecutar el trabajo para el que han sido contratados. Los términos y condiciones de empleo tomarán las disposiciones adecuadas para los períodos de descanso por semana, vacaciones anuales, licencia por enfermedad, maternidad y vacaciones y luto según lo estipulado en el Código de Trabajo según los términos y condiciones congruentes con el código de trabajo dominicano:

- Todos los salarios son por contrato con un monto fijo por cada año de trabajo dado.
- El personal será tanto a tiempo completo como a tiempo parcial.
- El horario máximo es de 40 horas semanales.
- Se firmarán contratos con cada miembro del personal con un esquema de responsabilidades y el código de ética de CODESPA.
- La edad mínima para trabajar en el proyecto es de 18 años.
- El proceso que se seguirá para verificar la edad de los trabajadores del proyecto es la cédula de identidad y electoral y/o el pasaporte. Todos los empleados potenciales deberán presentarlos al Coordinador del Proyecto antes de ser contratados.
- El procedimiento que se seguirá si se encontraran trabajadores menores de edad trabajando en el proyecto: Si algún consultor se encontrara contratando a personas menores de dieciocho años, será inmediatamente relevado de sus funciones.
- El procedimiento para realizar evaluaciones de riesgo para trabajadores con edades comprendidas entre la edad mínima y los 18 años: la agencia implementadora y su socio realizarán un seguimiento regular para garantizar que no se emplee a nadie menor de dieciocho años y que se cumplan todos los requisitos del ESS2.

15. Trabajadores contratados:

El equipo a contratar por parte de CODESPA, corresponde a vinculaciones directas, de la misma forma que las contrataciones de CEBSE; por lo tanto, más allá de la contratación de proveedores de servicios puntuales (alimentación, alquiler de espacios para eventos y actividades, impresión de material gráfico y elementos de visibilidad, entre otros), hasta el momento no se contempla contratación de trabajadores adicionales.

Para el caso de la sub-subservención a cargo de CEBSE corresponde a vinculaciones directas, de la misma forma que las contrataciones de CEBSE; por lo tanto, más allá de la contratación de proveedores de servicios puntuales (alimentación, alquiler de espacios para eventos y actividades, impresión de material gráfico y elementos de visibilidad, entre otros), hasta el momento no se contempla contratación de trabajadores adicionales.

Se le dará seguimiento cercano a las contrataciones que se manejen desde sub-subservenciones para que todas se ajusten al marco de Salvaguardia de la subvención, y cumplan con reglamentos laborales de la ley dominicana. Como ya se ha descrito, se asegurará desde CODESPA que toda contratación y personal envuelto en la subvención respete los reglamentos legales del país, y que también vayan en línea con lo estipulado en las políticas de Salvaguarda que dicta CEPF.

Los consultores del proyecto también recibirán el Código de ética de CODESPA. serán administrados de acuerdo con los términos y condiciones descritos en su contrato debidamente firmado. El Coordinador general del Proyecto será responsable de supervisar la ejecución de los contratos, también será responsable de garantizar que todos los consultores o personas contratadas para el proyecto estén implementando las actividades del proyecto de acuerdo con los Términos de Referencia acordados que formarán parte del contrato. Adicionalmente, se pondrá a disposición de todos los trabajadores/as contratados/as como parte del proyecto una copia del Mecanismo de Atención de Quejas y Código de Ética de los trabajadores/as.

16. Trabajadores comunitarios:

El proyecto no contempla la vinculación de trabajadores comunitarios,

17. Abordaje sobre violencia de Género.

En el año 2023 el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo PNUD, a través de su UNIDAD DE GENERO, implementó unos puntos de atención segura con ruta de atención para dar respuesta rápida a la comunidad de las Galeras y otros municipios de impacto turístico en la provincia de Samaná, frente a riesgos por violencia de género, una vez el proyecto que se ejecutará con recursos del fondo CEPF, se encuentre en marcha, se hará contacto con los responsables de este punto de atención y protección frente al acoso y/o violencia de género, para socializar con la comunidad objeto del proyecto la importancia de atender y conocer la Ruta de Atención a víctimas de violencia de género.

Se establecerá contacto con la Directora municipal del Ministerio de la Mujer, para facilitar la interacción con las comunidades objeto del proyecto.

En cuanto al equipo de trabajo, CODESPA desarrolla sus actividades con perspectiva de género. Es incluyente y la selección de personal se basa en capacidades y no género.

Si bien el proyecto no aborda aspectos relacionados con la Violencia de género, se entiende que esta situación pudiera presentarse en las beneficiarias y/o en las visitantes a la zona, para ello se presenta el mecanismo que el estado dominicano ha identificado como ruta de atención para víctimas de violencia de género:

A. DIRECCIÓN DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN A LA VIOLENCIA CONTRA LA MUJER, E INTRAFAMILIAR

Dirección: Av. México esq. 30 de Marzo, Bloque D, Segundo Piso, frente al Palacio Presidencial, Santo Domingo, Rep. Dom.
Teléfono: (809) 685-3755 Fax: (809) 686-0911 URL: <http://mujer.gob.do>

FUNCIONES:

Promover, defender y garantizar los derechos humanos de las mujeres para el ejercicio pleno de su ciudadanía, a través de acciones e intervenciones en programas de promoción prevención y atención a la violencia contra la mujer e intrafamiliar, mediante la aplicación de planes y proyectos eficaces, integrales y sostenibles fomentando entornos favorables que garanticen la protección a víctimas de violencia.

Funciones Principales:

- Establecer normas para promover, coordinar y dar seguimiento a las políticas y acciones dirigidas a proteger y garantizar los derechos humanos de la mujer.
- Establecer normas para promover, coordinar y dar seguimiento a las políticas, programas y acciones dirigidas a erradicar la violencia contra la mujer e intrafamiliar.
- Promover la solidaridad y el reconocimiento público y social a las víctimas de violencia de género mediante las iniciativas y actuaciones que resulten más convenientes a tal fin.
- Coordinar actividades orientadas a la prevención y erradicación de la Violencia contra la mujer e intrafamiliar de manera institucional. Quitar negrita.
- Establecer alianzas estratégicas, intersectoriales y con otros actores sociales, a fin de impulsar la implementación del Programa Nacional de Prevención y Atención integral de mujeres en situación de violencia.
- Impulsar y desarrollar la aplicación del principio de igual trato de oportunidades y eliminación de toda clase de discriminación contra las mujeres.
- Impulsar el efectivo cumplimiento de la normativa existente para la penalización de los delitos ya tipificados en materia de género.
- Velar por el cumplimiento y la aplicación correcta del ordenamiento jurídico en materia de género.
- Garantizar que las instituciones provean servicios especializados psicológicos y legales, a mujeres víctimas de todo tipo de violencia.
- Coordinar con las organizaciones gubernamentales y la sociedad civil para asegurar un enfoque integrado en la ayuda a víctimas de violencia.

- Dar seguimiento a los acuerdos interinstitucionales que promueven el apoyo legal a las víctimas de violencia.
- Gestionar el servicio de información y atención telefónica a mujeres víctimas de violencia doméstica o por razón de sexo.

B. PROGRAMA NACIONAL DE FORTALECIMIENTO PARA DAR ASISTENCIA A LAS MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA Y AMENAZAS DE MUERTE.

Tiene como objetivo reducir los casos de violencia y feminicidios a través de la atención telefónica eficaz y oportuna. Está dirigido a todas las mujeres, con sus niños, niñas y adolescentes (NNA) víctimas de cualquier tipo de violencia, sin discriminación de raza, nacionalidad, religión, condición social. Los rescates se realizan con el Dpto. Prevención y Atención de Violencia, las Oficinas Provinciales de la Mujer (OPM) y Oficinas Municipales de la Mujer (OMM), en coordinación con los destacamentos policiales de las provincias y municipios.

En el gran Santo Domingo se realizan en coordinación con el 9.1.1 de la PN.

Información de contacto: Teléfono: 809-200-7212 o LLamar al *212 desde cualquier teléfono (Sin cargos)

Correo: lineaemergencia@mujer.gob.do Dirección:

Ave. Máximo Gómez, esq. San Martín, # 65 Edificio Metropolitano URL: Ministerio de la Mujer - Asistencias a emergencias.

C. DIRECCIÓN NACIONAL DE ATENCIÓN A VÍCTIMAS

Dirigir, coordinar y articular los esfuerzos de las instituciones y organismos comprometidos con la protección, atención, intervención y/o seguimiento de las víctimas de violencia, además de prevenir la violación de sus derechos. Horario de servicios: lunes a Viernes: 8:30 AM - 4:30 PM

Teléfono: 809-533-3522 Ext. 820/2052 Correo: Atencionavictimas2005@gmail.com URL: Dirección Nacional de Atención a Víctimas | Procuraduría General de la República Dominicana (pgr.gob.do)

D. UNIDAD DE ATENCIÓN A VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Dirección: Plaza Madelta I, Av. Rómulo Betancourt 299, Santo Domingo 10111

Horario de atención: Martes 8:00–23:00 Miércoles 8:00–23:00 Jueves 8:00–23:00 Viernes 8:00–23:00 Sábado 8:00–15:00 Domingo 8:00–15:00 Lunes 8:00–23:00

Teléfono: (809) 533-6668.

E. FISCALÍA VIOLENCIA DE GÉNERO

Dirección: C. Puerto Rico, Santo Domingo Este 11503

Horario de atención: Abierto las 24 horas

Teléfono: (809) 593-4004.

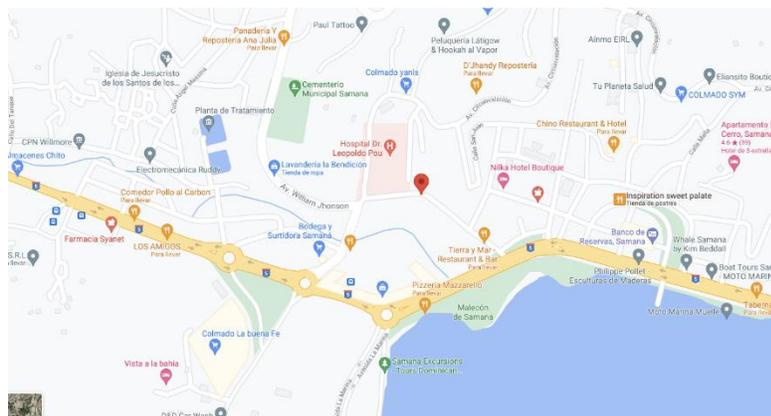
F. PUNTO FOCAL DEL MINISTERIO DE LA MUJER.

Santa Bárbara de Samaná Calle Cristóbal Nro 2.

Teléfono: +1 809-538-3626

URL: www.mujer.gob.do

Encargada: Wlaquiris Marte Tavarez.



También se presenta la guía metodológica que CODESPA ha diseñado con base en su experiencia en otros proyectos donde se trabaja el fortalecimiento de las capacidades socio productivas de mujeres y hombres con perspectiva de Género, al interior de sus comunidades y/u organizaciones productivas/empresariales.

GUÍA PARA LA INCORPORACIÓN DE LOS ENFOQUES DE DESARROLLO A PROYECTOS PRODUCTIVOS CODESPA

- Género en desarrollo
- Derechos humanos,
- Acción sin daño,
- Sostenibilidad medioambiental,
- Diferencial de etnias,
- Construcción de paz.

A continuación, se profundiza en cada uno de los enfoques en desarrollo:

GÉNERO EN DESARROLLO DESCRIPCIÓN

La necesidad de incorporar el enfoque de género en los proyectos de desarrollo, parte de reconocer que tanto hombres como mujeres son actores del desarrollo y por lo tanto, deben tener igualdad de oportunidades en el acceso a las decisiones, a los recursos y a sus beneficios³.

Desde CODESPA, se plantea que el enfoque de Género en Desarrollo es una categoría de análisis que permite identificar las diferentes oportunidades, roles y tareas que desarrollan hombres y mujeres concretamente en el ámbito productivo. Este enfoque permite analizar las relaciones de poder y las inequidades existentes en cuanto a los proyectos generadores de ingresos, de un contexto o cultura determinada.

Para evaluar el enfoque de género en proyectos productivos se analiza de manera articulada los roles, derechos y obligaciones que define a hombres y mujeres en cuanto al trabajo teniendo en cuenta aspectos como la división sexual del trabajo y las tareas asignadas a cada sexo por parte de la sociedad, las desigualdades en cuanto el acceso a oportunidades de formación o laborales, la toma de decisiones sobre el uso del dinero generado o el poder o el estatus de prestigio social. Todo ello influido por el entorno o las clases sociales entre otros factores.

Esto se analiza desde diferentes niveles como pueden ser el personal, familiar, comunitario y social.

Algunos ejemplos de aspectos que deben ser tenidos en cuenta a la hora de analizar estos componentes en proyectos productivos son:

- Participación en las actividades productivas
- Participación económica o inversión en el proyecto productivo
- Horas trabajadas con respecto a ingresos percibidos.
- Participación o carga de trabajo en las tareas del hogar
- Participación en la toma de decisiones de las actividades productivas y en sus hogares
- Beneficios o perjuicios que se derivan de la toma de decisiones en el hogar
- Participación en cargos de decisión
- Participación en gestión administrativa de proyecto
- Valoración del trabajo de las mujeres y de los hombres en el proyecto
- Percepción que se tiene de las mujeres en sus hogares

Definiciones a tener en cuenta a la hora de abordar el enfoque de género

*“La **igualdad de género** supone que los diferentes comportamientos, aspiraciones y necesidades de las mujeres y los hombres se consideren, valoren y promuevan de igual manera. Ello no significa que mujeres y hombres deban ser iguales, sino que sus derechos, responsabilidades y oportunidades no dependan del sexo con el que han nacido.*

La igualdad de género implica la idea de que todos los seres humanos, hombres y mujeres, son libres para desarrollar sus capacidades personales y para tomar decisiones. El medio para lograr la igualdad es la equidad de género, entendida como la justicia en el tratamiento a mujeres y hombres de acuerdo a sus respectivas necesidades⁴”.

³ Pollack Molly, 1998. Incorporación de la perspectiva de género en proyectos productivos. CEPAL

⁴ América Latina Genera. Programa Naciones Unidas de Desarrollo (PNUD)

Enfoque de género de desarrollo ya no solo se centra en las mujeres de forma aislada, sino que analiza y transforma la participación y relación desigual tanto de hombres como mujeres en el entorno en el que viven.

Este enfoque parte de reconocer las dificultades que se presentan en torno a la pobreza, la marginación, la degradación ambiental y la escasa participación en la toma de decisiones, entre otras; y aunque estos problemas se encuentran relacionados con factores económicos y sociales que mantienen al conjunto de la población en una situación de vulnerabilidad y pobreza, están estrechamente relacionadas en mayor medida con las condiciones de desigualdad.

CODESPA ha planteado que el enfoque de Género en Desarrollo “es una herramienta de trabajo y una categoría de análisis que permite identificar los diferentes papeles y tareas que desarrollan hombres y mujeres en la sociedad, las relaciones de poder y las inequidades”.

Bajo el techo de este planteamiento general se precisa que este enfoque supone el análisis teórico e identificación en la práctica, de la vulneración de los derechos humanos por razón de sexo y, tras este análisis, la definición colectiva y consensuada de acciones que mitiguen y transformen estas situaciones en materia de generación de ingresos.

En tal sentido la pregunta articuladora desde la perspectiva de género en todas las acciones adelantadas en el marco de la intervención de CODESPA sería:

✓ ¿se garantizan los derechos sociales, civiles y económicos de las personas participantes en el convenio independientemente de si son mujeres u hombres? O planteado en términos más propositivos tendríamos: ¿cuáles son las acciones que se adelantan en los procesos de intervención para garantizar el ejercicio pleno de los derechos sociales, civiles y económicos tanto de hombres como de mujeres?

MARCO CONCEPTUAL

En general, al implementar un proyecto productivo se desarrollan sesgos inherentes a la mujer, tales como: la falta de acceso a los niveles de decisión, a los recursos productivos, a la información, así como se presentan restricciones culturales; viéndose reflejado en los resultados e impactos de los proyectos por una reducción en el acceso al empleo o actividades económicas por parte de la mujer, lo que a su vez se traduce en menores ingresos.

Es así, que en muchas ocasiones se tiende a pensar que, al incorporar el enfoque de género en los programas de desarrollo económico a través de la formulación de proyectos para mujeres, se obtendrán resultados más efectivos. Sin embargo, esta perspectiva busca ir más allá y establecer **relaciones de equidad y solidaridad** entre hombres y mujeres para cerrar las brechas entre los mismos y lograr una mayor eficiencia e **igualdad** en los procesos de desarrollo⁵

Para la incorporación del enfoque de Género dentro de los proyectos que implementa CODESPA, se plantean los siguientes niveles de análisis para su desarrollo:

Qué se quiere lograr

A continuación, se plantean los objetivos sobre el qué se quiere lograr y promover a través de la incorporación del enfoque de género en los proyectos de generación de ingresos que desarrolla CODESPA:

- Maximizar el impacto económico y social sobre los hombres y mujeres, promoviendo una distribución equitativa de los recursos, oportunidades y beneficios como resultado de los proyectos implementados.
- Promover la igualdad de oportunidades y acceso a las actividades implementadas a lo largo de todo el ciclo del proyecto, a través de la vinculación efectiva y equitativa de hombres y mujeres, por ejemplo, mejorando el acceso a financiación, fortalecimiento de capacidades empresariales y productivas, entre otros.
- Incentivar la mayor participación de la mujer con agente activo dentro de los proyectos con el ánimo de reducir las brechas existentes entre hombres y mujeres.

Cómo hacerlo

Existen algunas pautas generales que son válidas para la mayoría de proyectos productivos y que corresponden a factores para ser tenidos en cuenta por parte de CODESPA en la incorporación del enfoque de género dentro de sus proyectos:

- Desde la etapa de formulación de los proyectos se debe realizar un **análisis del contexto**, en donde se revisen los distintos factores que pueden incidir antes, durante y después de la ejecución de nuestro trabajo; tales como: división sexual del trabajo, gestión de recursos, niveles de educación, toma de decisiones, participación en ámbitos públicos o comunitarios, etc. Asimismo, será conveniente conocer si existen políticas públicas con enfoque de género en el área del proyecto y tener en cuenta los efectos sobre la percepción que la población tendrá de las mujeres en sus cambios de rol y su papel en el desarrollo socioeconómico de

⁵ Pollack Molly, 1998. Incorporación de la perspectiva de género en proyectos productivos. [CEPAL](#)

la zona de intervención. Se debe tomar los distintos elementos estructurales (recursos, políticas, cultura, etc.) que pueden influir en el desarrollo de nuestra labor y objetivos.

- Al trabajar con **el socio local**, es necesario hacer un diagnóstico institucional para analizar qué horizonte barajan en relación a la cuestión de género y si tienen definida una política de género institucional o se prevé su definición. Es pertinente saber si tienen reglas y normas específicas que serán tenidas en cuenta en el desarrollo del proyecto o si existe un plan para formular dichas pautas en el ciclo de la intervención. Concretamente, es necesario observar si la organización podrá desarrollar la misión de acuerdo al criterio de género y de no ser así valorar cómo poder potenciar su capacidad, cómo diseñar un proceso adecuado para llevarlo a cabo o como último recurso, valorar cambiar los objetivos y expectativas de la intervención que eviten impactos no deseados y que en definitiva garanticen la adecuada consecución del compromiso. Se puede valorar también el nivel de equidad de género existente en los procesos de la institución en sí, en cuanto a qué porcentaje de mujeres están en puestos de directivos o si se han previsto actividades formativas para el personal en relación con una estrategia de género de la organización.

- En la concepción y planeamiento de la intervención del **proyecto**, es fundamental observar que ésta haya valorado la necesidad de establecer relaciones de igualdad entre/para los beneficiarios de ambos sexos. Para ello, es importante que se conciba el análisis del proyecto en sus diferentes etapas: identificación, implementación y seguimiento y evaluación. En este sentido, habrá que estudiar las características del grupo meta (jefatura familiar, edades, hijos, niveles educativos, etc.), tener en cuenta la división sexual del trabajo (tareas y espacios, valoración social, etc.), tener en cuenta la participación de las mujeres en asociaciones creadas o promovidas por el proyecto, contemplar medidas específicas (formaciones, sensibilizaciones, etc.) para fomentar la participación equitativa de hombres y mujeres, prever un igualitario control de beneficios al final del proyecto.

- Dentro de la ejecución del proyecto y dependiendo del enfoque de este se definen a continuación algunos mecanismos para la incorporación del enfoque:

- ✓ **Acceso a niveles de decisión.** Para esto se deben proponer medidas que permitan a la mujer participar plenamente y en condiciones de igualdad dentro de los programas y proyectos. Asimismo, promover la revisión de los criterios de contratación y su rol dentro de las unidades productivas para que no se presenten discriminaciones por género, entre otros.

- ✓ **Acceso a recursos.** A partir de un análisis de la legislación (si es necesario), y/o de la forma de promoción para el acceso a recursos, se deben incentivar cambios para igualar los derechos en cuanto al acceso a tierra, recursos naturales, capacitación, empleo, recursos financieros, entre otros.

Para el caso de proyectos enfocados a la inserción laboral se deben revisar las iniciativas y comportamiento de los empleadores a modo que exista igualdad de oportunidades sin sesgos. En los proyectos productivos enfocados a la comercialización se deben promover mercados a los productos desarrollados por hombres y mujeres, en igualdad de condiciones.

Con el fin de mejorar la eficiencia de las microempresas se debe promover un mayor acceso a la tecnología, y a la asistencia técnica. En general se presentan casos en los que el nivel de escolaridad de las mujeres jóvenes supera la de los hombres, y otros casos en los que la capacitación a través de la asistencia técnica para las mujeres es inferior que para los hombres.

Por último, a través de la inclusión a sistemas de financiamiento que faciliten el acceso de las mujeres al crédito y servicios de apoyo. Por ejemplo, se han demostrado casos, en los que las mujeres desempeñan un mejor papel dentro de los grupos de ahorro, así que incentivar su participación les puede permitir acceder a productos financieros para mejorar su acceso a recursos.

✓ **Información y Difusión.** Es necesario contar con información completa para elaborar estadísticas de la población objetivo por sexo y edad, con el fin de poder elaborar indicadores que reflejen las especificidades y potencialidades del enfoque de género y el efecto en el proyecto.

✓ **Acceso a actividades de generación de ingresos** Teniendo en cuenta que muchas veces el acceso por parte de las mujeres a actividades relacionadas con la generación de ingresos es difícil. Se recomienda: ▪ Promover la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres, para acceder al empleo, o actividades productivas.

▪ Fortalecer las capacidades de las mujeres para promover la autonomía económica a través de la obtención de ingresos por acceso a actividades productivas y/o al empleo.

▪ En los proyectos que incluyen unidades productivas/microempresas, se debe fortalecer el acceso al crédito, a la capacitación y nuevas tecnologías, en igualdad de condiciones tanto para hombres como mujeres.

▪ Para asegurar la igualdad en el acceso a las capacitaciones y dependiendo del entorno se deben sugerir medidas para incentivar la formación, entre ellas, se puede promover la capacitación en áreas no tradicionales para mejorar el acceso.

✓ **Cultura.** Para reducir los sesgos culturales en materia de género, se debe promover, por ejemplo, en entornos productivos donde existan empresas ancla, la revisión de la estrategia de género y el rol que desempeña la mujer en el proyecto; lo mismo en el caso del empleo, se debe analizar las prácticas laborales de la organización, promoción y contratación, desde la perspectiva de género.

Se deben desarrollar mecanismos de difusión para informar tanto a hombres como a mujeres sobre las oportunidades que se presentan a lo largo del proyecto, por ejemplo, capacitaciones, crédito, mercado, etc.

Dimensiones transversales para el análisis del enfoque de género

A la hora de analizar el enfoque de género dentro de los proyectos productivos, es necesario incorporar 4 categorías de análisis que diferencian el papel de la mujer y del hombre en los proyectos:

Estratificación de género

- Participación en las actividades productivas
- Participación económica en el proyecto productivo
- Horas trabajadas con respecto a ingresos percibidos

Roles de género

- Carga de trabajo de las mujeres en el hogar
- Participación de los hombres en las tareas del hogar

Autonomía de género

- Participación de hombres y mujeres en la toma de decisiones del proyecto.
- Mujeres y hombres en cargos de decisión.
- Mujeres y hombres en gestión administrativa de proyecto
- Toma de decisiones de mujeres y hombres en sus hogares
- Beneficios o perjuicios que se derivan de la toma de decisiones en el hogar

Estatus de género

- Valoración del trabajo de las mujeres y de los hombres en el proyecto
- Representación que se tiene de las mujeres en sus hogares

ESTRATEGIAS PRÁCTICAS PARA FORTALECER LA INCORPORACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN PROYECTOS PRODUCTIVOS

Problemática o limitante	Acción del programa / solución propuesta
<p>En ocasiones, los sistemas de información y seguimiento de los proyectos no ofrecen información específica acerca de la situación de las mujeres participantes ni sobre los elementos que inciden en la brecha de género (acceso a recursos, imposibilidad legal de tenencia medios producción, elevada dedicación a labores del hogar que impiden participar en otros espacios comunitarios/políticos, dificultades para la inclusión en el mercado laboral por su elevada responsabilidad familiar, salarios diferenciados para un mismo rol productivo, etc.). Por tanto, sin esa información no es posible establecer acciones que favorezcan la equidad entre hombres y mujeres, no es posible medir los impactos del proyecto y tampoco incidir sobre las limitantes que en ocasiones las mujeres viven en su actividad económica, social y política.</p> <p>División sexual del trabajo productivo de tareas domésticas y familiares. En muchas ocasiones, existe una distribución inequitativa en la carga total de trabajo entre mujeres y hombres, lo que supone una mayor dedicación de las mujeres a tareas domésticas y familiares, y una mayor participación de los hombres en actividades económicas. Esta situación, aleja a las mujeres de la obtención de sus propios ingresos y de su autonomía económica.</p> <p>La participación de las mujeres en la vida pública es más limitada (no participación en los espacios de poder de la comunidad), en muchas de las organizaciones productivas tampoco ejercen roles de liderazgo y poder</p> <p>Se generan dificultades para que las mujeres decidan sobre la distribución del ingreso familiar, y en ocasiones su aporte es pequeño y dependen de un tercero que provea el sostenimiento del hogar</p>	<p>Tener un sistema de información y seguimiento del proyecto con información desagregada por sexo y sensibilidad a la medición/visibilización de información vinculante a la situación de hombres y mujeres: revisión de impactos sobre las necesidades de mujeres y hombre, diseño estrategia de género del proyecto e inclusión de indicadores para su monitoreo y seguimiento, etc.</p> <p>Para mitigar esta diferencia, en los proyectos buscamos la participación activa de las mujeres en actividades productivas, lo que supone un incremento en su carga total de trabajo porque han de atender las tareas productivas y las familiares a la vez (no se mitiga la carga porque, en la mayoría de las ocasiones, los hombres no asumen parte de la carga de trabajo doméstico). Un tema a tener en cuenta es que todas las actividades que se proponen desde el proyecto busquen el equilibrio en la responsabilidad, las tareas y el poder entre hombres y mujeres.</p> <p>OBJETIVO: reflexionar sobre la disposición que hago del recurso económico en mi familia y ofrecer herramientas para una mejor gestión de ese recurso (al menos, control sobre lo que se ingresa y priorización de la inversión que puede hacerse con esos ingresos)</p>
<p>Un tema a tener en cuenta es que todas las actividades que se proponen desde el proyecto busquen el equilibrio en la responsabilidad, las tareas y el poder entre hombres y mujeres.</p>	

18. Mecanismo de quejas en el lugar de trabajo:

Tomando en cuenta que esta subvención se desarrolla en alianza con CEBSE mediante una sub-subvención se establecerán puntos focales (uno por cada una de las comunidades donde se implementa el proyecto, y un externo que represente las visiones de las comunidades involucradas). Estos puntos focales tendrán la responsabilidad de recibir quejas y reclamaciones de los trabajadores de sus organizaciones (sea de forma anónima o no), para luego llevarlas a discusión con los otros puntos focales.

Si la queja recibida puede ser resuelta de forma local, se le darán 10 días laborales como plazo para dar respuesta y resolución a la problemática recibida. Si su naturaleza escala la capacidad de acción del comité de puntos focales, ésta será escalada a una segunda instancia, que incluya representantes del RIT de CEPF si se hace necesario.

Los medios para realizar quejas serán a través de WhatsApp o llamada telefónica, manejado por una persona externa a la implementación del proyecto, de manera directa con algún punto focal, o a través de un formulario de Google Forms, que permite el nivel mayor de anonimato. La información que se reciba por cualquier ad estos medios será recopilada en una base de datos, que permita llevar un control de la respuesta oportuna dada a las inquietudes o quejas recibidas.

Estos canales de quejas y comunicación alrededor del proyecto serán presentados y recordados en cada evento de carácter público que se realice, y con ayuda también de elementos visuales ubicados en lugares estratégicos, para que tanto la comunidad involucrada como los empleados (directos o indirectos) puedan tener un canal claro de comunicación.

19. Divulgación:

Se garantizará presentarle a cada uno de los trabajadores y personal involucrado con el Proyecto, las directrices estipuladas por las políticas de Salvaguarda, incluyendo su derecho a manifestar cualquier queja o molestia frente al personal del Proyecto o su manejo, en su jornada de inducción y reiterado de manera periódica. Esto incluirá el acceso constante a la Línea Directa de Ética de CEPF:

<https://secure.ethicspoint.com/domain/media/en/gui/10680/index.html>