



# Instituto Nacional de Aguas Potables y Alcantarillados

## POLÍTICA INSTITUCIONAL DE EQUIDAD DE GÉNERO

|  |  |   |  |
|--|--|---|--|
| Elaborado por: (responsable del Departamento de Desarrollo Institucional).                 | Revisado por: (responsable de la Dirección de Planificación Y Desarrollo).                 | Validado por: (responsable del Departamento de Equidad de Género).                          | Aprobado por: (responsable de la Dirección Ejecutiva)  |
| Firma:  | Firma:  | Firma:  | Firma:  |
| Sello:  | Sello:  | Sello:  | Sello:  |
| En fecha: 22/08/22   | En fecha: 22/08/22   | En fecha: 22/08/22  | En fecha: 22/08/22   |

## POLÍTICA INSTITUCIONAL DE EQUIDAD DE GÉNERO.



Proceso: Dirección y Control.

Versión: 01

Código: PO-DYC-001

Página: 2 de 7

Fecha: 22-Ago-2022

### 1. OBJETIVO:

Establecer las medidas de equidad de género a seguir por los colaboradores, socios de negocios y visitantes del Instituto Nacional de Aguas Potables y Alcantarillados (INAPA) con la finalidad de sensibilizar, concientizar, prevenir, denunciar y erradicar las conductas inapropiadas relativas al género, durante el desarrollo de cualquier actividad que vincule directa o indirectamente la institución.

### 2. ALCANCE:

Aplica para todos los colaboradores, socios de negocios y visitantes de la institución durante el desarrollo de cualquier actividad que vincule directa o indirectamente el Instituto Nacional de Aguas Potables y Alcantarillados (INAPA).

### 3. DEFINICIONES:

- a) **Acoso:** es cuando una persona hostiga, persigue o molesta a otra. Se refiere a una acción o conducta de una persona que genera una incomodidad o disconformidad en otra.
- b) **Acoso personal:** es toda conducta, comentario o manifestación inadecuada e importuna que rebaje, denigre o cause humillación o perturbación al receptor.
- c) **Acoso sexual:** son acciones mediante las cuales se hacen propuestas o se solicitan favores sexuales, ofreciendo explícita o implícitamente un beneficio para el personal que accede a las peticiones y en perjuicio para quien la rechaza. El acoso sexual incluye insinuaciones mediante gestos, requerimientos verbales, contacto físico, intento y agresión sexual, exhibición de partes íntimas y de material pornográfico e invitaciones constantes a pesar del rechazo.
- d) **Equidad De Género:** es dar a cada quien lo que le corresponde, dejando a un lado las discriminaciones hacia hombres o mujeres.

## POLÍTICA INSTITUCIONAL DE EQUIDAD DE GÉNERO.



Proceso: Dirección y Control.

Versión: 01

Código: PO-DYC-001

Página: 3 de 7

Fecha: 22-Ago-2022

- e) **Igualdad de Género:** se refiere a la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los hombres.
- f) **Discriminación de Género:** es la discriminación basada en la creencia de que un sexo es superior al otro y que el sexo superior tiene talentos, derechos, privilegios y un estatus superior a los del sexo inferior.
- g) **Violencia de Género:** cualquier acción u omisión contra una persona derivada de su condición de género, orientación y/o preferencia sexual y que resulte en daño psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte.
- h) **Violencia contra la mujer:** acto de violencia que tenga o pueda tener daño físico, sexual o psicológico a la mujer mediante el empleo de fuerza física, violencia verbal, intimidación, persecución y privación a la libertad.
- i) **Denuncia o Queja:** manifestación a través de la cual el empleado/a o el público en general hace del conocimiento de la institución una falta cometida.
- j) **Víctima:** persona a quien se le inflige cualquier tipo de violencia basada en su género, sexo, orientación y/o preferencia sexual.

#### 4. DOCUMENTOS DE REFERENCIA:

- Constitución de la República Dominicana del 10 de julio de 2015
- Ley núm.1-12, 25 de enero del 2012, Estrategia Nacional de Desarrollo 2030.
- Ley núm. 41-08, 4 de enero del 2008, Función Pública y crea la Secretaria de Estado de Administración Pública.
- Ley núm. 86-99, 11 de agosto del 1999, que crea la Secretaría (Ministerio) de Estado de la Mujer.
- Resolución conjunta entre el Ministerio de Administración Pública y el Ministerio de la Mujer, que dispone la creación de las Unidades de Igualdad de Género (UIG) en el sector público del día 11 de septiembre del año 2019.
- Plan Nacional de Igualdad y Equidad de Género (PLANEG III 2020-2030).

## POLÍTICA INSTITUCIONAL DE EQUIDAD DE GÉNERO.



Proceso: Dirección y Control.

Versión: 01

Código: PO-DYC-001

Página: 4 de 7

Fecha: 22-Ago-2022

- Procedimiento de Investigación De Conductas Inapropiadas y Sospechosas PR-DYC-001 del INAPA.
- Código de Ética Institucional (CEI)

### 5. POLÍTICAS:

5.1. Se prohíbe cualquier acto que tenga como objetivo o resultado dañar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio en condiciones de igualdad, de los derechos fundamentales de mujeres y hombres.

5.2. El Instituto Nacional de Aguas Potables y Alcantarillados (INAPA), a través del Departamento de Equidad de Género, deberá:

- A. Promover y garantizar la participación equilibrada de mujeres y hombres en todas las áreas de la institución, especialmente en los puestos de dirección.
- B. implementar perspectiva de género, la difusión de conocimientos tendentes a forjar conciencia para prevenir y combatir la desigualdad y violencia de género, fomentar el respeto mutuo, la equidad y la justicia, que generen procesos de sensibilización y concienciación, mediante la divulgación permanente de información a lo interno de la institución.
- C. Implementar políticas de paridad entre mujeres y hombres, con el propósito de impulsar el desarrollo de los empleados, a los fines de promover la asimilación del derecho a la igualdad.
- D. Crear un plan de acción que plasme las intervenciones inmediatas a realizarse en la Institución en un periodo de un año, durante el cual se implementarán medidas que contribuyan al desarrollo de un proceso transparente, viable, reconocido e internalizado por todas las personas.

## POLÍTICA INSTITUCIONAL DE EQUIDAD DE GÉNERO.



Proceso: Dirección y Control.

Versión: 01

Código: PO-DYC-001

Página: 5 de 7

Fecha: 22-Ago-2022

### 5.3. El plan de acción deberá:

- Promover la contratación de personas especialistas en género en los proyectos.
- Incorporar de manera permanente el tema de género en las discusiones con las instancias nacionales a la hora de identificar posibles proyectos.
- Contemplar la participación del personal del Departamento de Equidad de Género en las reuniones de coordinación de los programas que se entienda pertinente.
- Construir el proceso de planificación del programa o área programática desde el enfoque de equidad de género.
- Potenciar el papel del Departamento de Equidad de Género, como facilitador de espacios de diálogo en equidad de género en la institución e impulsar el tema en las reuniones nacionales y regionales que les sea posible, a través de sus programas.
- Favorecer el fortalecimiento de las capacidades y la gestión del conocimiento en torno al tema con las personas pertinentes.
- Orientar a los empleados para que sepan identificar cuando estén frente a una problemática de acoso laboral, tanto en hombres como en mujeres.

5.4. El Departamento de Equidad de Género tendrá como principio fundamental la Igualdad del trato y la no discriminación por razón de sexo.

A. Será nula o no procedente toda norma, práctica y situación de hecho o derecho que al ser aplicada tenga como efecto un trato desventajoso para una persona o grupo de personas en razón de su sexo, sin que la misma se trate de medidas de equilibrio.

## POLÍTICA INSTITUCIONAL DE EQUIDAD DE GÉNERO.



Proceso: Dirección y Control.

Versión: 01

Código: PO-DYC-001

Página: 6 de 7

Fecha: 22-Ago-2022

5.5. Se prohíbe el acoso y la discriminación a todos los empleados del INAPA independientemente de su estatus laboral (fijos, contratados, pasantes y postulantes a vacantes), a las personas que presten servicios de consultoría u otros trabajos, así como a los visitantes.

5.6. La prevención de la discriminación laboral se hará en dos vertientes:

A) Impulsando acciones positivas que fomenten la formación y la participación política de la mujer en puestos de decisión "Igual valor, Igual salario".

B) Erradicando las conductas discriminatorias y los estereotipos mediante la aplicación de procedimientos y mecanismos que permitan recabar las denuncias y aplicar la sanción que corresponda.

5.7. Se prohíbe cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico de naturaleza no deseado y que exprese acoso en el lugar de trabajo o en cualquier ámbito relacionado con las actividades laborales del INAPA, incluyendo viajes y eventos fuera de la institución.

5.8. Se prohíbe de manera explícita el acoso sexual y el acoso en razón de sexo en el lugar de trabajo, el uso de bromas, el lenguaje inapropiado y ofensivo y los comentarios sexistas. La materialización de una de estas faltas deberá ser denunciada e investigadas conforme al Procedimiento de Investigación De Conductas Inapropiadas y Sospechosas PR-DYC-001.

5.9. Al colaborador/a de cualquier jerarquía, que realice algún acto señalado como prohibido en la presente política, se le aplicará las medidas disciplinarias contempladas en los reglamentos institucionales o de ley según aplique.

5.10. En caso de la ocurrencia de actos de violencia o acoso en la institución los procedimientos de actuación deberán asegurar la imparcialidad, flexibilidad confidencialidad, neutralidad e independencia.

## POLÍTICA INSTITUCIONAL DE EQUIDAD DE GÉNERO.



Proceso: Dirección y Control.

Versión: 01

Código: PO-DYC-001

Página: 7 de 7

Fecha: 22-Ago-2022

5.11. El proceso de investigación de incidentes deberá ser registrado documentalmente hasta la resolución del conflicto, teniendo en cuenta los datos recabados con carácter confidencial.

5.12. Cualquier colaborador/a de la institución que haya sido sometido/a a acoso sexual o psicológico en el entorno laboral o que conozca de la existencia de actividades o conductas de esta naturaleza, podrá informar a las instancias establecidas en el Procedimiento de Investigación de Conductas Inapropiadas y Sospechosas PR-DYC-001.

5.13. Las unidades pertinentes por el INAPA tomarán de inmediato cualquier denuncia que se le presente, a los fines de realizar una investigación preliminar para determinar la calificación de este y a la vez monitorear el ausentismo o abandono del trabajo debido a situaciones de acoso.

5.14. Sera sancionada la persona que tome venganzas contra algún colaborador/a que someta una denuncia por acoso sexual o psicológico o que no colabore en el proceso de investigación de tal denuncia.

5.15. Cualquier persona vinculada al INAPA que, a sabiendas, presente una reclamación falsa o maliciosa, estarán sujeta a la acción disciplinaria correspondiente.

5.16. El régimen de sanciones se hará conforme al Procedimiento de Régimen Ético y Disciplinario PR-GRH-001 o la ley, de acuerdo con la severidad de la infracción.

### 6. HISTORIA DE CAMBIOS:

| Versión No. | Fecha de Actualización | Descripción del Cambio: |
|-------------|------------------------|-------------------------|
| 01          | 22-Ago-2022            | Nueva creación          |

### 7. ANEXOS:

N/A