



GOBIERNO DE LA  
REPÚBLICA DOMINICANA

**ENERGÍA Y MINAS**

**DIRECCIÓN DE PLANIFICACIÓN Y  
DESARROLLO**

**DEPARTAMENTO DE IGUALDAD DE GÉNERO**

**POLÍTICA DE EQUIDAD DE GÉNERO  
E INCLUSIÓN DE PERSONAS CON  
DISCAPACIDAD**

## Índice

<b>1. Introducción/Antecedentes</b> .....	<b>3</b>
<b>2. Objetivos</b> .....	<b>4</b>
<b>3. Alcance</b> .....	<b>4</b>
<b>4. Siglas y Definiciones</b> .....	<b>5</b>
<b>5. Responsabilidades</b> .....	<b>9</b>
<b>6. Políticas y Lineamientos</b> .....	<b>11</b>
<b>7. Cliente</b> .....	<b>13</b>
<b>8. Controles</b> .....	<b>13</b>
<b>9. Referencias Legales y Normativas</b> .....	<b>13</b>
<b>10. Notificación de Cambios</b> .....	<b>15</b>
<b>11. Vigencia</b> .....	<b>15</b>

## 1. INTRODUCCIÓN/AANTECEDENTES

La Equidad de Género y la Inclusión de personas con discapacidad PCD/PMR constituye un objetivo y un compromiso sustantivo para el desarrollo. Se ha generado un consenso universal acerca de la inclusión, del derecho y la necesidad de participación laboral, social y política de todos y todas. Asimismo, se ha consensado la necesidad de fomentar el desarrollo de estrategias que aseguren dicha inclusión.

El Ministerio de Energía y Minas de la República Dominicana, en su gestión de acuerdo a buenas prácticas, acepta y apoya la diversidad en el ambiente laboral; reconoce que la equidad de género y la inclusión de las personas con discapacidad enriquecen los procesos institucionales, aumentan la creatividad y los resultados, al garantizar la participación y opinión de todo el personal, sin exclusión.

El apoyo de la máxima autoridad a las buenas prácticas de gestión del personal es la base y motivación principal para establecer la presente política, esta misma que será el punto de partida para elaborar planes y programas para fortalecer dicho componente. De igual manera, ha sido crucial para el establecimiento de esta política la asesoría y el soporte del Banco Interamericano de Desarrollo (BID), presentando propuestas de lineamientos y mejores prácticas en temas vinculados a la equidad de género e inclusión.

El alcance del compromiso de la institución con la equidad de género y la inclusión de personas con discapacidad abarca aspectos y planes internos, así como planes y programas para comunidades vinculadas con los sectores energéticos y mineros.

Finalmente, la aplicación de procesos internos y las decisiones de los directivos responsables de cada unidad del Ministerio de Energía y Minas, apoderando a todo su personal al cumplimiento con la política de Equidad de Género e Inclusión de Personas con Discapacidad, como compensación a las desventajas históricas y sociales que generan exclusión en la sociedad.

## 2. OBJETIVOS.

### Objetivo General:

Implementar el enfoque de género desde los principios de igualdad, razonabilidad y transparencia en la cultura organizacional del Ministerio de Energía y Minas, con la finalidad de garantizar igualdad de derechos y oportunidades entre mujeres y hombres.

### Objetivos Específicos:

- a) Reforzar la igualdad de oportunidades para mujeres, hombres y personas con discapacidad en todo lo referente al desarrollo y crecimiento humano y profesional, dando cumplimiento a los lineamientos establecidos en la Ley No. 5-13 sobre Discapacidad en la República Dominicana, de fecha 15 de enero de 2013; así como en su Reglamento de aplicación 363-16, del 7 de diciembre de 2016.
- b) Promover y Generar espacios que promuevan la equidad, la inclusión y/o una mayor participación de mujeres en áreas y sectores tradicionalmente masculinizadas.
- c) Gestionar programas y proyectos enfocados a reforzar la cultura de Equidad de Género e Inclusión de personas con discapacidad en entidades educativas, comunidades vinculadas al sector, gremios, entre otros.
- d) Implementar en todas las dependencias del Ministerio de Energía y Minas, las acciones necesarias para garantizar de manera efectiva los derechos de las personas con discapacidad a fin de lograr su inclusión.

## 3. ALCANCE

<b>Inicio:</b>	Con la aplicación de esta política a todos los colaboradores/as del Ministerio de Energía y Minas, así como a los programas, planes y proyectos desarrollados en la Institución. Servirá de guía para las demás instituciones adscritas al MEM.
<b>Finaliza:</b>	Con la socialización e Implementación de la misma.

#### 4. SIGLAS Y DEFINICIONES

- 4.1. **Accesibilidad Universal:** es la condición que deben cumplir los entornos físicos, las infraestructuras, las edificaciones, los procesos, los bienes, productos, servicios, objetos o instrumentos, herramientas y dispositivos para ser comprensibles y utilizables por todas las personas en condiciones de igualdad, seguridad y comodidad y de la forma más autónoma y natural posible, mejorando su calidad de vida y participación activa dentro de la sociedad.
- 4.2. **Accesibilidad Tecnológica:** Garantía de que, en los puestos de trabajo de las personas con discapacidad, se coloquen equipos o instrumentos, herramientas, sistemas y dispositivos en la producción, distribución e intercambio de información de voz, video y data, en todas las dependencias de la institución y medios de transporte masivo, que aseguren el acceso a la información y la comunicación de manera más comprensible y utilizable, de acuerdo con lo establecido en la ley 5-13 sobre discapacidad.
- 4.3. **Ajustes Razonables:** son las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular, para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales.
- 4.4. **Barreas:** son todos aquellos factores en el entorno de una persona (ambientales, actitudinales, físicos, comunicaciones, entre otros) que, cuando están presentes o ausentes, limitan el funcionamiento y obstaculizan el acceso u obtención concreta de bienes, servicios, derechos y deberes ciudadanos de las personas con discapacidad y sus familias.
- 4.5. **Biosociocultural:** son los procesos sociales, las tradiciones, los hábitos, conductas o comportamientos de los individuos y grupos de población que conllevan a la satisfacción de las necesidades humanas para alcanzar el bienestar de la vida.
- 4.6. **CIF – Clasificación Internacional de funcionamiento de la Organización Mundial de la Salud:** conjunto de calificadores a través de los cuales se debe hacer el análisis de la situación de discapacidad: Funciones corporales, estructuras corporales, actividades y participación, factores ambientales y factores personales.
- 4.7. **Competencia:** Se refiere a un conjunto de características observables y desarrollables en forma de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes de las personas que se expresan a través de comportamientos y acciones específicos cuya presencia potencializa el éxito de las personas en el trabajo que realizan.
- 4.8. **Confidencialidad:** proteger la información privada en poder de la institución, de las personas involucradas en los procedimientos administrativos que la institución tramite en casos de discriminación, acoso laboral y sexual, y cualquier otro tipo de violencia contra las personas, incluyendo a las mujeres o personas en situación de vulnerabilidad.
- 4.9. **DIG:** Departamento de Igualdad de Género.

- 4.10. **Discapacidad PCD/PMR:** hace referencia a la condición física, psíquica y/o sensorial que presenta una persona en el desarrollo normal de las actividades realizadas. Hace referencia a las barreras medioambientales y de actitudes que le impone su entorno físico y social, impidiendo su participación plena y efectiva en la sociedad en igualdad de condiciones con los demás.
- 4.11. **Discriminación:** cualquier distinción, exclusión, restricción o preferencia, en cualquier ámbito público o privado, que tenga el objetivo o el efecto de anular o limitar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de uno o más derechos humanos y libertades fundamentales consagrados en los instrumentos internacionales.
- 4.12. **Diseño Universal:** es el diseño de productos, entornos, programas y servicios que puedan utilizar todas las personas, en la mayor medida posible, sin necesidad de adaptación ni diseño especializado. El diseño universal no excluirá los dispositivos de apoyo para grupos particulares de personas con discapacidad, cuando se necesiten.
- 4.13. **Dispositivos de Apoyo:** son aquellos aparatos o equipos utilizados por las personas con discapacidad de manera temporal o permanente y que les sirve para garantizar mayor grado de independencia en el desarrollo de sus actividades de la vida diaria y les proporciona en general una mayor calidad de vida.
- 4.14. **Equidad.** son acciones que conducen a la igualdad; por lo cual, la institución deberá implementar mecanismos que eliminen la discriminación y cualquier expresión de desigualdad por razones de género o por cualquier otra condición de vulnerabilidad.
- 4.15. **Equidad de Género:** es el acceso del hombre o la mujer en igualdad de oportunidades, al control y uso de los bienes y servicios de la sociedad y al desarrollo de las capacidades básicas; esto significa, eliminar las barreras que obstaculizan las circunstancias económicas y políticas, así como el acceso a la educación y los servicios básicos, de tal manera que puedan disfrutar de dichas oportunidades y beneficiarse con ellas.
- 4.16. **Facilitadores:** son todos aquellos factores en el entorno de una persona (ambientales, actitudinales, físicos, comunicaciones, entre otros) que, cuando están presentes o ausentes, favorecen el funcionamiento y permiten el acceso u obtención concreta de bienes, servicios, derechos y deberes ciudadanos de las personas con discapacidad y sus familias.
- 4.17. **Formatos de Comunicación accesibles y amigables:** es el lenguaje oral y lengua de señas, la visualización de textos, la escritura en braille, la comunicación táctil, los macro tipos, la comunicación escrita, audio y multimedia accesibles, el lenguaje sencillo, los medios de voz digitalizada y otros sistemas y formatos aumentativos y alternativos de comunicación, incluidas las tecnologías de la información la comunicación accesible.
- Handwritten notes on the right margin:*  
ack  
A  
W  
AM

- 4.18. **Género:** definido como el grupo biosociocultural, construido históricamente a partir de la identificación de características sexuales que clasifican a los seres humanos corporalmente. Ya clasificados se les asigna de manera diferencial un conjunto de funciones, actividades, relaciones sociales, formas de comportamiento y normas. Se trata de un complejo de determinaciones y características económicas, sociales, jurídicas, políticas y psicológicas, es decir, que crean lo que en cada época sociedad y cultura son los contenidos específicos de ser hombre y ser mujer.
- 4.19. **Hombre:** es un ser humano cuyo sexo es varón y cuyo género es masculino. El término hombre se utiliza para designar a aquellos seres que pertenecen al género masculino y que poseen por tanto el par de cromosomas XY.
- 4.20. **Igualdad:** se refiere al derecho de todas las personas a recibir igual respeto, trato y protección de los derechos y garantías consagrados en la Constitución, así como en el marco legal nacional e internacional vinculante, para lograr la plena realización de la igualdad real, por medio de la adopción de planes, programas, proyectos, políticas, protocolos y acciones en Ministerio de Energía y Minas, que permitan ir cerrando las brechas que separan a hombres y mujeres en las distintas áreas de sus vidas.
- 4.21. **Igualdad de Género:** se refiere a la igualdad de oportunidades y derechos entre mujeres y hombres.
- 4.22. **Imparcialidad:** proceder con objetividad en el ejercicio de la función pública.
- 4.23. **Inclusión.** acto de integrar a todos los hombres y mujeres en las acciones derivadas del quehacer institucional, en un marco de igualdad y no discriminación, sin atender a sus diferencias ideológicas, étnicas, culturales, de género, de adscripción política, religiosa o sindical, derivadas de sus necesidades e intereses específicos.
- 4.24. **Legalidad:** actuar con apego a la Constitución y las leyes dentro del marco de sus atribuciones.
- 4.25. **Lenguaje:** es el lenguaje oral como la lengua de señas y otras formas de comunicación no verbal.
- 4.26. **Lenguaje Inclusivo:** se refiere al modo de expresión tanto escrita, verbal y gráfica que evita las definiciones de género o sexo, abarcando tanto a mujeres y hombres por igual; así mismo, incluyendo a personas con discapacidad.
- 4.27. **Medidas de sensibilización:** a las acciones a lo interno de la institución para la formación del personal en temas relativos a la igualdad de género y a los derechos humanos.

- 4.28. **Mérito:** se refiere a la capacidad, habilidades y esfuerzos de una persona en el trabajo. Según la teoría de la meritocracia, las personas que tienen más mérito deberían tener más oportunidades de ascenso, más responsabilidades, mejor remuneración y reconocimiento.
- 4.29. **Mujer:** es un ser humano cuyo sexo es hembra y cuyo género es femenino. El término hembra se utiliza para designar a aquellos seres que pertenecen al género femenino y que poseen por tanto el par de cromosomas XX.
- 4.30. **Paridad:** término utilizado con connotación numérica en cuanto a la cuantificación igualitaria de representación de mujeres y hombres.
- 4.31. **Planeg III:** Plan Nacional de Igualdad y Equidad de Género.
- 4.32. **Rehabilitación:** es el proceso global y continuo, de duración limitada y con objetivos definidos, encaminado a permitir que una persona con discapacidad alcance niveles físicos, mentales y sociales óptimos, proporcionándole así los medios que le posibiliten llevar en forma independiente y libre su propia vida.
- 4.33. **Respeto.** guardar las reglas de ética, integridad, respeto y calidez en el trato en el ejercicio de la función pública.
- 4.34. **Servidores Públicos:** se refiere a todos los empleados/as, colaboradores/as o funcionarios que integran el Ministerio de Energía y Minas. Para fines de este documento se utilizarán los términos empleados(as)/colaboradores(as).
- 4.35. **Sexo:** alude a las diferencias físicas y biológicas entre hombre y mujer.
- 4.36. **Transparencia.** actuar de manera accesible para toda persona física o jurídica que tenga interés legítimo, para que pueda conocer si las actuaciones del sector público son apegadas a la ley, a la eficiencia, a la eficacia, al debido proceso y a la debida diligencia, así como a la responsabilidad.
- 4.37. **Transversalidad.** es el enfoque de igualdad y no discriminación en la planificación estratégica y operativa, así como en la gestión interna, en toda la normativa interna, en los actos administrativos y en el accionar de la institución.
- 4.38. **Transversalización del Enfoque de Género:** es el proceso de evaluar las implicaciones y el impacto que tiene, en la vida de hombres y mujeres cualquier acción que se planifique y ejecute, ya se trate de legislaciones, programas o proyectos, en todas las áreas y en todos los niveles. Es una estrategia para conseguir que las preocupaciones, experiencias e intereses de mujeres y hombres sean parte integrante de la elaboración, ejecución, seguimiento y evaluación de las políticas y programas en las esferas políticas, económicas y sociales, a fin de que mujeres y hombres puedan beneficiarse igualmente y no se perpetúe la desigualdad.

4.39. **Violencia de Género:** se refiere a todo acto perjudicial perpetrado en contra de una persona o un grupo de personas debido a su género.

## 5. RESPONSABILIDADES:

5.1. El **Ministro/a** será responsable de la aprobación de esta política.

5.2. El **Director/a de Planificación y Desarrollo** será responsable de la revisión de esta política.

5.3. El **Departamento de Igualdad de Género** será responsable de:

- a) Velar que en todos los programas, proyectos y servicios a ser ofrecidos a los empleados/colaboradores prevalezca la Equidad de Género e Inclusión de personas con discapacidad.
- b) Definir la estrategia para la elaboración de la política y los procedimientos procurando así que prevalezca la Equidad de Género e Inclusión de personas con discapacidad en programas y servicios para el personal en el Ministerio de Energía y Minas.
- c) Recomendar las modificaciones a la presente normativa, según lo establecido en los marcos normativos del país.
- d) Diseñar, orientar y dirigir a todos los niveles, ya sea Viceministerios, Direcciones, Departamentos y toda la estructura funcional del Ministerio que contribuyan con el fortalecimiento de una cultura de Equidad de Género e Inclusión de personas con discapacidad.
- e) Promover la Ley No. 5-13 y difundir los principios fundamentales del cumplimiento de cuotas en el sector público y privado.
- f) Identificar las necesidades de fortalecimiento institucional y/o guías y protocolos que aborden las temáticas.
- g) Monitorear el cumplimiento de la política de equidad de género e inclusión de personas con discapacidad en el MEM.

5.4. **La Dirección de Recursos Humanos, será responsable de:**

- a) Implementar un Programa de Reclutamiento, y Selección para personas con Discapacidad.
- b) Promover la inclusión laboral de las personas con discapacidad en todas sus dependencias.

- c) Empoderar al Comité de Transversalización del Enfoque de Género e Inclusión en la implementación.
- d) Revisar, aprobar e implementar el Diagnóstico Institucional para personas con barreras para su inclusión.
- e) Elaborar el plan anual de formación en inclusión laboral y gestionar su aprobación junto al comité de género.
- f) Realizar Ajustes en los procesos de reclutamiento y selección en talento humano (empleado/colaborador).
- g) Presentar un Plan de ajustes razonables en las diferentes áreas como: tecnología, comunicaciones, salud ocupacional, jurídica, infraestructura, etc.
- h) Promover programas para la inclusión, selección y contratación de personas con discapacidad.
- i) Garantizar sin distinción de género, la formación y/o especialización continua del personal, de forma que se asegure la integración social y profesional de todos los empleados/colaboradores, eliminando así las barreras que dificulten la participación plena y efectiva de todos los empleados-colaboradores.
- j) Asegurar que en su política de compensación y beneficios sean asignados sin distinción de género, discapacidad o cualquier otra limitación.
- k) Asegurar un seguimiento personalizado a su desempeño laboral, durante la curva de adaptación.
- l) Procurar facilidades en cuanto a los ajustes necesarios para la realización del trabajo y la conciliación familia-trabajo.

**5.5. El Comité de Transversalización del Enfoque de Género:**

- a) Dar seguimiento al cumplimiento y verificación de esta normativa.
- b) Revisar el cumplimiento de la política, programas y proyectos Institucionales de Igualdad de Género e inclusión laboral de Personas con discapacidad en el MEM.
- c) Elaborar el Plan de acción, objetivos, metas y actividades para el oportuno cumplimiento.
- d) Procurar la incorporación de planes y programas orientados y dirigidos a todo el personal del Ministerio que contribuyan con el fortalecimiento de una cultura de Equidad de Género e Inclusión laboral.

*AR*

*MS*

- e) Solicitar asesoría al ministerio de la Mujer y al Consejo Nacional de Discapacidad (CONADIS), u otras instancias cuando se considere necesario para la adecuada implementación de la política de género e inclusión de personas con discapacidad.
- f) Coordinar y verificar la ejecución de las actividades para el cumplimiento de los Planes de Trabajo, plan de Mejora, plan de acción institucional relacionado a la igualdad de género.
- g) Monitorear el cumplimiento de los indicadores del PLANEG y la EDI, en los que la institución está involucrada.
- h) Apoyar a la institución para la postulación a premios nacionales e internacionales sobre igualdad de género o transversalidad del enfoque de género.
- i) Promover a lo interno de la institución las buenas prácticas para la igualdad de género e inclusión.
- j) Mantener informado a quienes representa sobre los avances en el proceso de desarrollo de la política de género e inclusión laboral de personas con discapacidad en el MEM. Así como también de la construcción, consolidación e implementación del Plan de acción de dicha política.
- k) Actualizar y/o verificar juntamente con el Departamento de Igualdad de Género las normativas aplicables en su elaboración y cumplimiento de las políticas, procedimientos y otros documentos normativos.
- h) Orientar y tramitar las diferentes inquietudes y requerimientos del empleado(a)/colaborador(a) relacionado con esta política.
- l) Llevar actas de las reuniones y los compromisos asumidos...

#### 5.6. Los Empleados(as)/Colaboradores(as):

- a) Mantendrán un comportamiento ético, respetuoso y empático, evitando acciones discriminatorias por motivos de edad, discapacidad, sexo, raza, religión, nacionalidad, estado civil, orientación sexual, militancia de partido político, servicio o función militar, etc.
- b) Están llamados a conocer y respetar la política de Género e Inclusión.

#### 6. POLÍTICAS Y LINEAMIENTOS

- a) Identificar las herramientas conceptuales, metodológicas y los indicadores necesarios para incorporar el enfoque de género e inclusión de personas con discapacidad y dar

*Handwritten signatures and initials:*  
AOR  
SM  
AS

cumplimiento a la presente normativa con el apoyo directo de la Dirección de Recursos Humanos del MEMRD.

- b) Los programas y proyectos a implementar en el Ministerio de Energía y Minas procurarán promover la Equidad de Género e Inclusión, es decir, garantizar la participación equitativa entre las mujeres, hombres y personas con discapacidad en todos los niveles de toma de decisión de la institución.
- c) Las áreas funcionales, garantizarán la infraestructura física e inmobiliaria adecuada que permita la movilidad para las personas con discapacidad, mejorando su calidad de vida y participación dentro de la Institución.
- d) Aplicará mecanismos para promover una cultura inclusiva, solidaria en todos los tópicos de la institución, incluyendo la asignación adecuada de recursos humanos y financieros para lograr una exitosa implementación.
- e) Considerará la Equidad de Género y la Inclusión de personas con discapacidad en las comunicaciones internas, adecuando las campañas de difusión de programas, actividades y eventos de la institución, usando el lenguaje e imágenes apropiadas (gestión visual) para incluir a todo el personal, independientemente del sexo o discapacidad de los mismos.
- f) La Dirección de Recursos Humanos usará un lenguaje inclusivo para nombrar los títulos de los puestos de trabajo del Ministerio de Energía y Minas, siempre que sea posible, de forma que no guarden relación con un género específico, pudiendo ser genérico, asegurando la no exclusión, por ejemplo: Director/a o Encargada/o.
- g) Se deberá monitorear y evaluar la implementación del enfoque de género en las actividades, contenidos, materiales, datos estadísticos y resultados de la gestión, proponiendo acciones de mejora cuando sea necesario entrelazados con los programas de la Dirección de Recursos Humanos.

#### **6.1. Transversalización del Enfoque de Género en la Cultura Organizacional**

El Departamento de Igualdad de Género implementará y velará por el cumplimiento del enfoque de género en el funcionamiento del Ministerio, así como los planes, programas y proyectos de este. Para esto, deberá:

- a) Actuar o fungir como enlace entre el Ministerio de la mujer y RRHH.
- b) Trabajar con grupos de Mujeres y Hombres para incluir necesidades de estos grupos en los planes, programas y proyectos del Ministerio, buscando soluciones a las necesidades.

- c) Recomendar el enfoque de género en la gestión de recursos humanos: captación de personal, puestos directivos y funcionamiento de cada departamento.
- d) Promover y posicionar esta política a todos los foros, socializaciones, eventos, charlas u otros que cuenten con la intervención del Ministerio.
- e) Mantener una base de datos permanentemente actualizada en cuanto a normas, políticas, recomendaciones e indicadores relevantes vigentes en materia de igualdad de género, a nivel nacional e internacional.
- f) Promover entornos respetuosos y no discriminatorios que favorezca la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

### 6.2. Corresponsabilidad Familiar Institucional

- a) Promover el balance y la conciliación entre la vida laboral, personal y familiar de los empleados/as.
- b) Promover la Equidad de Género y la Inclusión en las actividades recreativas y deportivas, que se desarrollen en el club Julio Sauri, con convocatorias abiertas dirigidas a todos los empleados/as y colaboradores/as.

### 6.3. Capacitación en Temas de Igualdad de Género

Promover que en el plan de capacitación del MEM, se aborden temas sobre Igualdad de Género e Inclusión Laboral, sensibilización a través de: talleres, charlas, seminarios, intercambios culturales, Benchmarking entre otros, a todos los grupos ocupacionales.

## 7. CLIENTE

Todas las áreas del Ministerio de Energía y Minas y entidades adscritas, así como, los organismos de supervisión externa.

## 8. CONTROLES

Monitoreo y evaluación de la implementación del **enfoque de género** en las actividades y datos estadísticos, como resultado de la gestión, proponiendo acciones de mejora cuando sea necesario entrelazados con los programas de la Dirección de Recursos Humanos.

## 9. REFERENCIAS LEGALES Y NORMATIVAS

- La Constitución de la República Dominicana, promulgada el 26 de enero de 2010. Esta consagra en su **Artículo 39** 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”.

- Ley No. 1-12 Estrategia Nacional de Desarrollo establece en su artículo 12. “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”.
- Ley No. 5-13 sobre Discapacidad en la República Dominicana, de fecha 16 de enero de 2013; y su reglamento de aplicación No. 363-16 del mes de diciembre de 2016.
- Decreto 363-16 que aprueba el reglamento de aplicación de la Ley No. 5-13 de fecha 2 de diciembre del 2016.
- Decreto No. 524-09 que establece el reglamento de reclutamiento y selección de personal en la administración pública, de fecha 21 de julio del 2009.
- Resolución conjunta entre el Ministerio de Administración Pública y el Ministerio de la Mujer de fecha 11 de septiembre 2019, que dispone la creación de las unidades de Igualdad de Género (UIG) en el Sector Público. En su artículo 3 literal L, que procura la conformación del Comité de Transversalización del enfoque de Género a lo interno de su organismo.
- Resolución Número: R-MEM-ADM-025/2022 que aprueba la nueva estructura organizativa del Ministerio de Energía y Minas, y sustituye la resolución No. R-MEM-ADM-026-2017. y a través de la cual en el artículo 4, párrafo V; se crea el Departamento Igualdad de Género (UIG), bajo la dependencia directa de la Dirección de planificación y Desarrollo, conforme a lo establece la resolución conjunta entre el Ministerio de Administración Pública y el Ministerio de la Mujer en su artículo 4.
- Resolución Número R-MEM-ADM-004-2021 que crea la Unidad de Equidad de Género e Inclusión del Ministerio de Energía y Minas.
- Código de Ética y Normas de Conducta para los Servidores del Ministerio de Energía y Minas y de los Entes Eléctricos Estatales, de fecha 21 de diciembre de 2011.
- Banco Interamericano de Desarrollo (BID), 2018: Género y Energía: un tema de todos. Disponible: <https://publications.iadb.org/es/genero-y-energia-un-tema-de-todos>
- Lineamientos para la política de discapacidad en el sector energético y minero de República Dominicana, realizado por el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), de mayo del 2021.

- Documentos sobre Benchmarking de experiencias y mejores prácticas en inclusión laboral para personas con discapacidad en el sector energético, realizado por el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), de mayo del 2021.
- Documento Conceptual Transversalidad de la Igualdad de Género en las Políticas Públicas República Dominicana, realizado por el Ministerio de la Mujer, de agosto 2016.
- Documento Creación y Funcionamiento de las Unidades de Igualdad de Género y del Comité de Transversalización del Enfoque de Género, Realizado por el Ministerio de la Mujer, julio 2023.
- Propuesta de líneas de acción para una Política de Género del sector Energético y Minero en República Dominicana, realizado por el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), de mayo del 2021.

## 10. NOTIFICACIÓN DE CAMBIOS

Revisión No.	Descripción del cambio	Razón de/los cambios
2	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Formato a la nueva plantilla versión 4.</li> <li>2. Cambio en la versión de la política a la No. 2</li> <li>3. Se eliminó de la codificación MEM.</li> <li>4. Se cambió el nombre de Unidad de Equidad de Género e Inclusión por Departamento de Igualdad de Género.</li> <li>5. Se incluyeron nuevos términos como competencia, igualdad, equidad, merito, transversalidad, inclusión y confidencialidad.</li> <li>6. Se incluyó la figura del comité de transversalización.</li> <li>7. Se incorporaron los principios fundamentales de la Ley 5-13 sobre discapacidad.</li> <li>8. Se agregaron referencias legales y normativas, incluyendo la Constitución de la República Dominicana, resoluciones internas del MEM, documentos relacionados con la igualdad de género y el del enfoque de género del Ministerio de la Mujer.</li> </ol>	Actualización de documento

## 11. VIGENCIA

- La política tendrá una duración de 5 años (2023-2028). El MEM se compromete a contratar el 50% de lo establecido en la ley 5-13 de un 5% sobre discapacidad, es decir, un mínimo de cinco (5) personas cada año hasta cumplir con el propósito que sería veinticinco (25) personas en total. Asimismo, esta política será revisada anualmente según lo establece el reglamento de la institución.

- Este documento entrará en vigor a partir de su fecha de aprobación y socialización con el área dueña del proceso.

  
**Elaborado por:**  
Encargado/a  
Departamento de Género

  
**Revisado por:**  
Director/a Planificación y  
Desarrollo

  
**Revisado por:**  
Director/a Recursos  
Humanos

**Fecha:**  
21/02/2024

**Fecha:**  
21/02/2024

**Fecha:**  
21/02/2024

  
**Aprobado por:**  
Ministro/a

**Fecha:**  
29/2/2024



  
Verificado y validado por  
Enc. Depto. de Calidad en la Gestión  
Dirección de Planificación y Desarrollo -DPD