



GOBIERNO DE LA  
REPÚBLICA DOMINICANA

**ENERGÍA Y MINAS**

**DIRECCIÓN DE PLANIFICACIÓN Y  
DESARROLLO**

**DEPARTAMENTO DE IGUALDAD DE GÉNERO**

**PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y  
ACTUACIÓN FRENTE A CASOS DE VIOLENCIA,  
ACOSO Y DISCRIMINACIÓN**



# **PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN**

**FRENTE A CASOS DE VIOLENCIA,  
ACOSO Y DISCRIMINACIÓN.**

**Dirección de Planificación y Desarrollo**  
Departamento de Igualdad de Género



CONSULTA

**Elaborado por:** Santa Martínez, Encargada de Igualdad de Género

**Revisado por:** Anabelle Reynoso, Dir. de Planificación y Desarrollo, Febrero  
2024

## ÍNDICE

|  |    |
|--|----|
| <b>1. Introducción/Antecedentes</b> .....        | 5  |
| <b>2. Objetivos</b> .....                        | 6  |
| <b>3. Alcance</b> .....                          | 6  |
| <b>4. Siglas y Definiciones</b> .....            | 6  |
| <b>5. Responsabilidades</b> .....                | 7  |
| <b>6. Políticas y Lineamientos</b> .....         | 8  |
| <b>7. Entrada de Producto</b> .....              | 16 |
| <b>8. Producto o Salida</b> .....                | 16 |
| <b>9. Cliente</b> .....                          | 16 |
| <b>10. Controles</b> .....                       | 16 |
| <b>11. Indicadores</b> .....                     | 16 |
| <b>12. Acuerdo de Servicio</b> .....             | 16 |
| <b>13. Referencias Legales y Normativa</b> ..... | 17 |
| <b>14. Notificación de Cambios</b> .....         | 18 |
| <b>15. Vigencia</b> .....                        | 20 |

## 1. INTRODUCCIÓN/ANTECEDENTES

El gobierno de República Dominicana ha manifestado su interés en fomentar políticas públicas de equidad de género, expresado mediante el Decreto Número 1-21, que declara de alto interés nacional la articulación de una política nacional de lucha contra la violencia hacia las mujeres, adolescentes y niñas.

Tomando estas iniciativas de gobierno como base, **el Plan Estratégico Institucional del Ministerio de Energía y Minas 2021-2024**, contempla la estrategia 5.2.2: Desarrollar, promover e implementar programas sociales y de acción comunitarios para impulsar la equidad de género en los sectores de competencia del MEMRD.

En el marco del Plan Operativo Anual (POA) 2022, el Departamento de Igualdad de Género del Ministerio de Energía y Minas, presentó la propuesta de protocolo para la prevención y actuación frente a casos de violencia, acoso y discriminación en el Ministerio de Energía y Minas, dirigido al personal de la institución y entidades adscritas al MEMRD. Posteriormente, revisado y actualizado en febrero del año 2024.

Este protocolo atiende a una realidad mundial, ya que la violencia, el acoso y la discriminación, han aumentado considerablemente y se han convertido en un fenómeno social, cuyo origen es multicausal, por cuanto su abordaje resulta complejo. Se hace necesario que todos los actores y sectores participen y aporten en la reducción o búsqueda de solución a esta problemática. En el caso de las instituciones públicas, corresponde la sensibilización y el establecimiento de mecanismos de control y consecuencias a situaciones relacionadas con cualquier tipo de violencia, acoso o discriminación.

El MEMRD promueve, apoya y está comprometido con la prevención de todo tipo de violencia, el acoso y la discriminación en todas sus manifestaciones, de manera particular la violencia de género, definida por las Naciones Unidas como «todo acto de violencia que resulte, o pueda tener como resultado un daño físico, sexual o psicológico, inclusive las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la privada».

ADR

BH  
A 25

## 2. OBJETIVOS

### Objetivo General:

Impulsar códigos de buenas prácticas entre todo el personal de la institución que se traduzca en tolerancia cero hacia conductas violentas, acoso o discriminación, al tiempo de prevenir y sancionar este tipo de comportamientos.

### Objetivos Específicos:

- Garantizar los derechos laborales de posibles víctimas y la protección de su salud física/mental en el espacio laboral.
- Dar continuidad y seguimiento a los casos denunciados, favorecer la escucha activa y potenciar la coordinación interinstitucional con el Ministerio de la Mujer y el Ministerio Público.
- Actuar con celeridad en estas situaciones y hacer una investigación exhaustiva e imparcial de los hechos, bajo el principio del respeto a la presunción de inocencia.

## 3. ALCANCE

|                  |  |
|------------------|--|
| <b>Inicio:</b>   | Con la aplicación de este protocolo a todos los colaboradores/as del MEMRD. así como a los programas, políticas, planes y proyectos desarrollados en la institución. Además, servirá de guía en las entidades adscritas. |
| <b>Finaliza:</b> | Con la socialización e implementación del mismo.   |

## 4. SIGLAS Y DEFINICIONES

- 4.1 **Acoso:** el acoso es un comportamiento agresivo y no deseado que involucra un desequilibrio de poder real o percibido.

El comportamiento se repite o tiende a repetirse con el tiempo. Cuando una persona hostiga, persigue o molesta a otra, está incurriendo en algún tipo de acoso. Se refiere a la acción o conducta que implica o genera una incomodidad o disconformidad en el otro. En función de su poder o de su puesto jerárquico para intimidar a otra persona.

**4.2 Acoso sexual:** Es calificado como acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de la persona. Son aquellas acciones que se traduzcan en creación de entornos intimidantes, degradantes o insultantes para las víctimas.

- **Acoso verbal.** Hace referencia a: proposiciones, insinuaciones o comentarios obscenos. Asimismo, será acoso verbal los contactos telefónicos o por redes sociales indeseados.
- **Conductas no verbales:** cartas, mensajes, miradas o gestos impúdicos de carácter ofensivo o de claro contenido sexual, contacto o acercamiento físico deliberado, excesivo e innecesario.

**4.3 Acoso Laboral:** el acoso puede presentarse como un abuso de autoridad en el sentido de forzar a la víctima a someterse al acosador por verse perjudicada en sus condiciones laborales. El acosador utiliza su "superioridad" jerárquica para denigrar a la víctima. Estas acciones suelen presentarse como limitación de beneficios o impedimentos para avanzar hacia posiciones de trabajo mejor remuneradas.

#### **Tipos de Acoso Laboral:**

- **Vertical descendente:** la persona acosadora ocupa un cargo superior a la presunta víctima. Ejemplo: actúa como supervisor/a.
- **Vertical ascendente:** se ejerce por uno o más personas en contra de la presunta víctima que se encuentra en un cargo superior. Ejemplo: grupos de trabajadores confabulados para hostigar a la persona supervisora.
- **Horizontal:** se ejerce en contra de un trabajador o trabajadora que hostiga a un empleado/a del mismo nivel.

El acoso también puede incorporar una dimensión ambiental cuando lo que se busca por parte del acosador es crear un espacio de trabajo degradante, hostil u ofensivo hacia la víctima.

## **5. RESPONSABILIDADES**

- El Ministro/a será responsable de la aprobación de este protocolo.
- La Dirección de Planificación y Desarrollo será la responsable de la revisión de este protocolo.
- La Dirección de Recursos Humanos será responsable de su aplicación en coordinación con la Dirección de Planificación y Desarrollo, a través del Departamento de Igualdad de Género quien le brindará el acompañamiento debido en el proceso.

- El Departamento de Igualdad de Género será responsable de la elaboración y seguimiento de este protocolo.

## **6. POLÍTICAS Y LINEAMIENTOS**

### **6.1 Política de la Institución.**

Formular medidas correctivas y disciplinarias que erradiquen conductas catalogadas de violencia, discriminación o acoso. Sensibilizaremos a los miembros del Ministerio de Energía y Minas sobre la importancia de la prevención de estas circunstancias indeseables y respecto al obligado respeto al derecho del otro. También insistiremos en la necesidad de comunicar las situaciones de violencia, discriminación o acoso, si se tiene conocimiento de éstas. Garantizar un ambiente laboral en el que se respete la dignidad de todos los empleados/as es un objetivo irrenunciable.

### **6.3 Principios del Protocolo.**

- El Ministerio de Energía y Minas mantiene su compromiso de garantizar el respeto a la dignidad de las personas. La convivencia es alcanzable desde el respeto al valor de la igualdad entre hombres y mujeres.
- Garantiza accesibilidad a la Información y procedimientos recogidos en este protocolo.
- Las autoridades de la institución brindarán la atención requerida ante posibles denuncias y ofrecerá la solución integral a éstas. Confidencialidad y respeto a la intimidad de los denunciantes. Actuar con máxima discreción para proteger su identidad y la dignidad de las personas afectadas.
- Se garantiza la protección a la o personas denunciantes.

### **6.4 Metodología.**

- A fin de garantizar el desarrollo de este protocolo, cada año la dirección de RRHH y el Departamento de Igualdad de Género, solicitarán asignación y disponibilidad presupuestaria correspondiente.
- En lo que respecta a la realización de charlas, talleres y seminarios, el protocolo está concebido para ser implementado a través de dos modalidades: de forma presencial y virtual.
- Las jornadas y campañas de sensibilización, además de talleres y seminarios contemplan la elaboración y difusión de materiales informativos y otras actividades como, caminatas, excursiones, cine fórum, encuentros, etc.
- Para la realización de las actividades se solicitará colaboración a instituciones aliadas, sin embargo, anualmente será proyectado en el presupuesto la contratación de facilitadores y expertos sobre el tema en cuestión.
- Con el objetivo de mejorar la calidad del protocolo, cada año serán incorporadas nuevas estrategias y criterios que contribuyan a la innovación y mejora continua del mismo.

- El tema de promoción o la agenda de sensibilización será estructurada conforme a los grupos meta previamente definidos.

### **6.5 Vías de Divulgación**

Asumimos el compromiso de realizar una campaña de comunicación interna que conciencie a todo el personal acerca de la implementación de dicho protocolo.

La información recogida en este documento será difundida a través de la cuenta oficial y la intranet del Ministerio de Energía y Minas. Cada viceministerio, dirección o departamento comunicará la información contenida en este reglamento a sus respectivos equipos. En todo proceso de contratación de personal será comunicada la existencia de este protocolo y se publicará su contenido en los murales que anuncian actividades relevantes de la institución.

Se complementará la línea de actuación referida con conferencias, seminarios o talleres que fomenten la creación de espacios laborales libres de cualquier tipo de violencia, discriminación o acoso. Las acciones educativas serán redimensionadas con la difusión de materiales informativos que ayuden a crear más conciencia sobre la necesidad de erradicar este tipo de conductas.

### **6.6 Colaboradores Internos:**

- Despacho del Ministro de Energía y Minas
- Departamento de Igualdad de Género
- Comité de Transversalización del Enfoque de Género
- Dirección de Recursos Humanos
- Dirección de Comunicaciones
- Dirección Jurídica
- Dirección Administrativa y Financiera
- Dirección de Tecnología de la Información y Comunicación
- Departamento de Acceso a la Información Pública.

### **6.7 Vinculados:**

- Comisión Nacional de Energía (CNE)
- Servicio Geológico Nacional (SGN)
- Dirección General de Minería (DGM)
- Superintendencia de Electricidad (SIE)
- Empresas de Generación Hidroeléctricas Dominicana (EGEHID)
- Empresa Distribuidora de Electricidad del Norte (EDENORTE)
- Empresa Distribuidora de Electricidad del Este (EDEESTE)
- Empresa Distribuidora de Electricidad del Sur (EDESUR)
- Empresa de Transmisión Eléctrica Dominicana (ETED)

### **6.8 Colaboradores Externos:**

- Ministerio de la Mujer
- Procuraduría General de la República Dominicana
- Ministerio de Trabajo
- Ministerio de Economía, Planificación y Desarrollo
- Consejo Nacional de Discapacidad (CONADIS)

### **6.9 Características de los Comportamientos Considerados como Acoso:**

Este tipo de comportamientos suelen ser selectivos u orientados a uno o más trabajadores. Cabe resaltar que pueden ser evidentes o no, conocidos por el entorno inmediato de las víctimas.

La finalidad del acoso es degradar la dignidad de la persona y por ello, es fundamental su detección temprana para limitar su impacto psicológico. La salud mental es un aspecto que debe ser protegido y en los casos de acoso los daños pueden ser muy graves. Que la víctima se sienta acompañada y protegida es un compromiso tanto para las autoridades como para los compañeros de trabajo.

El hostigamiento hacia la persona acosada suele prolongarse en el tiempo, aunque no tiene por qué ser uniforme o constante en el día a día. Quien lo practica no suele mostrar alteraciones significativas en su manera de proceder. Ese carácter -a priori- pasivo para el resto, no disminuye el alcance de los daños hacia la persona acosada.

### **6.10 Ejemplos de formas o manifestaciones de Acoso.**

- El acoso laboral no está necesariamente relacionado con el acoso sexual, pero en ocasiones, éste se traduce en prácticas discriminatorias que afectan las funciones que desempeña la víctima en su trabajo.
- Evaluar el desempeño de una persona de manera ofensiva, ocultar sus esfuerzos o habilidades. En definitiva, tratar de forma discriminatoria para estigmatizarla frente al resto o degradarla.
- Gritar, someter, murmurar o insultar a la presunta víctima cuando está sola o en presencia de otras personas. Ridiculizar a la persona por resultados obtenidos ante el resto de los compañeros.
- Ignorar, minimizar o invisibilizar maliciosamente los éxitos profesionales o atribuirlos a otra u otras personas o a elementos ajenos a la víctima, como la casualidad o suerte.
- Amenazar e intimidar a presunta víctima. Retener información para manipular a la víctima con el fin de que acceda a los propósitos del acosador.

ADR  
SM  
AAA

- Ignorar/excluir a la persona acosada de su espacio natural de trabajo. Sobrecargar con tareas que van más allá de las funciones previstas para el puesto que desempeña. Asignar tareas u objetivos inalcanzables para resaltar la supuesta "incapacidad" de la persona.
- Inventar o difundir situaciones inexistentes, rumores maliciosos, ideas calumniosas que dañan la reputación, honra, dignidad o imagen de la presunta víctima, en lo personal, en lo familiar o en lo laboral.
- Quitar áreas de responsabilidad de forma arbitraria, sustituyéndolas por otras tareas o no asignando ningún trabajo. Suele desinformarse a la víctima o a destiempo para generar incertidumbre o desasosiego.
- Castigar o impedir acciones/decisiones de iniciativa personal en el marco de las atribuciones previstas para el desempeño laboral de la persona acosada.
- También es acoso el comportamiento discriminatorio por razones de orientación o identidad sexual del trabajador/a. Así como, burlarse de la discapacidad de un trabajador o trabajadora.

#### 6.11 Características de Acoso Sexual.

- **Requerimiento de carácter sexual:** implica una solicitud o pedido de naturaleza sexual, y puede ser realizado por una persona. Las víctimas pueden ser mujeres u hombres indistintamente. El acoso sexual puede ser considerado como una forma más de discriminación por razón del género, tanto desde una perspectiva legal como en su concepto.
- **Sin consentimiento:** la falta de consentimiento es determinante para configurar el acoso sexual
- **Por cualquier medio:** las conductas constitutivas de acoso no se encuentran limitadas a acercamientos o contactos físicos, sino que incluyen cualquier acción de la persona acosadora sobre la presunta víctima que pueda representar un requerimiento de carácter sexual indebido. Este tipo de acciones pueden realizarse incluso a través del uso de las tecnologías de la información y comunicación.
- **Con amenazas de perjuicio laboral:** se caracteriza porque el rechazo de una persona a esa conducta o su sumisión a ella es empleada explícita o implícitamente como base para una decisión que afecta al trabajo de esa persona, tales como: acceso a la formación profesional o al empleo, continuidad en el empleo, promoción, salario o cualesquiera otras decisiones relativas al empleo.

AR  
SM  
BMA

### **6.12 Denuncia, Denunciante y Denunciado/a**

- La denuncia es la comunicación que realiza una o más personas a las autoridades correspondientes dando cuenta de la ocurrencia de uno o varios hechos que puedan resultar constitutivos de maltrato, discriminación, acoso laboral o sexual.
- El denunciante es la persona, sea el afectado o afectada o un tercero, que pone en conocimiento el hecho constitutivo de violencia, discriminación, acoso laboral o sexual, a través de una denuncia, con la finalidad de obtener la intervención de la institución.
- El denunciado o la denunciada es la persona cuya supuesta conducta es objeto de la denuncia por maltrato, discriminación, acoso laboral o sexual. Este tipo de personas, pudieran manifestar rasgos apacibles, de calma y control de sus emociones, no levantan la voz, ni presentan ni pierden el control.

### **6.13 Discriminación en Sentido General y por Cuestión de Género**

Es considerado discriminación: toda acción u omisión realizada por personas, grupos o instituciones que produce y reproduce desigualdades en el acceso a recursos y oportunidades, en favor o en contra de otras personas, grupos o instituciones. Se refiere a la violación de la igualdad de los derechos humanos por edad, color, altura, orientación o identidad sexual, capacidades, condición socioeconómica, género, estado marital, nacionalidad, religión o sexo.

Entendemos por discriminación de género: cuando se trata de manera desigual a la persona en función de su género.

### **6.14 Igualdad, Equidad, Insensibilidad y Violencia de Género**

- **Igualdad de género:** implica que hombres y mujeres deben recibir idénticos beneficios, las mismas sentencias y ser tratados con igual respeto.

Se refiere a la igualdad de oportunidades y derechos entre mujeres y hombres.

- **Equidad de género:** por equidad de género se entiende el trato imparcial entre mujeres y hombres, de acuerdo con sus necesidades respectivas, ya sea mediante un trato equitativo o diferenciado, pero que se considera equivalente en lo que se refiere a derechos, beneficios, obligaciones y posibilidades. La equidad de género a menudo exige la incorporación de medidas específicas para compensar las desventajas históricas y sociales que arrastran las mujeres.
- **Insensibilidad al género:** se presenta cuando se ignora la variable sexo y no se la considera como socialmente importante o válida. Este es el caso de casi todos los estudios que se hacen sobre los efectos de determinadas leyes o políticas, cuando se olvida que los sexos tienen género y que los efectos son distintos en cada uno si se toman en cuenta los roles sexuales, la valoración de cada género, la utilización del tiempo y el espacio, etc.

- **Violencia de género:** se refiere a todo acto perjudicial física o psicológica que es perpetrado en contra de una persona o un grupo de personas debido a su género. Se diferencia de otros tipos de violencia en que ésta es ejercida en otros individuos o grupos en base a su sexo o género. Es más común que se produzca de hombres a mujeres.

#### **6.15 Seguimiento y Evaluación de Casos.**

Para dar seguimiento a los casos se designa un comité de trabajo que se reunirá cada vez que se reciba la denuncia por violencia, acoso o discriminación. El comité debe ser un espacio con representación paritaria entre hombres y mujeres; si bien la selección de los/as integrantes se realiza sobre la base de su cargo en la institución; cuando no sea posible alcanzar paridad de esta forma, se recomendará agregar otras personas de posiciones gerenciales, con voz y voto, hasta alcanzar un mínimo de 40% de mujeres.

La selección de los miembros debe incluir áreas sustantivas, de apoyo y administrativas; las cuales deben estar representadas por su máxima autoridad.

- Recursos Humanos
- Dpto. de Igualdad de Género
- Consultoría Jurídica

#### **6.16 Funciones del Comité**

- Recibir todas las denuncias, quejas, reclamaciones, sugerencias o consultas en relación con situaciones de violencia de género o acoso sexual.
- Realizar la investigación de los supuestos casos que se planteen, llevando a cabo las acciones necesarias para garantizar que no se repitan.
- Preparar un informe detallado que contenga las diversas propuestas de medidas a adoptar para buscar una solución de cada caso en particular.
- Remitir dicho informe al Gabinete del Ministerio de Energía y Minas para que sus integrantes tomen una decisión que tenga como finalidad solventar el problema.
- Dar seguimiento periódicamente a cada denuncia planteada, anexando a cada informe las acciones emprendidas y el resultado obtenido.

#### **6.17 Tramitación de la Denuncia.**

Cualquier empleado de la institución que tenga conocimiento o sospecha o esté viviendo una situación de violencia, discriminación, acoso laboral o sexual, ejercida por un empleado de la institución, tiene la obligación de poner en conocimiento de tal situación a la Dirección de Gestión Humana, con el fin de que se active el presente protocolo.

#### **6.18 Garantías que debe Cumplir el Procedimiento.**

- Respeto y protección de las personas.
- Confidencialidad y protección del denunciante:

El Ministerio de Energía y Minas garantiza que durante todo el proceso se mantendrá una estricta confidencialidad. De igual manera procurará que el proceso sea lo más ágil y eficaz posible, y que se proteja en todo caso la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas, incluyendo los testigos. En todo caso se procurará la protección de la víctima en cuanto a su seguridad y salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que puedan derivarse de la situación, teniendo en cuenta las circunstancias de trabajo en la que se encuentre la persona que ejerce la violencia.

- Imparcialidad: toda persona es inocente hasta probar lo contrario.
- Prohibición de represalias: toda persona que se sienta acosada o violentada tiene el derecho de reclamar ante la autoridad el estudio de su caso a los fines de que cese la acción.

#### **6.19 Procedimiento de Investigación.**

- Admitida la denuncia, se iniciará un procedimiento de investigación para recabar más información y efectuar una primera valoración del caso.
- El proceso de investigación deberá realizarse con expedito, confidencial y con la participación de las personas involucradas en el hecho, así como de los/as posibles testigos.
- Se llevarán a cabo entrevistas u otras técnicas de investigación con las partes que se encuentren involucradas; así mismo, con testigos o terceras personas que pudieran aportar información útil a la investigación.
- En reconocimiento de que la violencia de género, el hostigamiento y el acoso sexual o laboral, involucran relaciones de poder desiguales, en la implementación de este protocolo, en ninguna circunstancia se aplicarán procesos mediación o conciliación. Toda denuncia derivará siempre en una investigación.

#### **6.20 Entrevistas.**

- Investigar si ha ocurrido algún tipo de violencia, discriminación, acoso sexual o laboral.
- Determinar cuántas personas están involucradas en el proceso (directa o indirectamente, complicidad).

- Determinar en qué situaciones se materializó la situación (si ésta se llevó a cabo en presencia de otros compañeros o cuando se está solo/a).
- Indagar si se han tomado medidas para resolver el caso.
- Determinar la gravedad del hecho.
- Terminado el procedimiento de investigación, se elaborará un informe que deberá contar con la decisión por unanimidad de los miembros del comité de trabajo y deberá ser motivada y comunicada a cada una de las partes involucradas.

#### **6.21 Asistencia Jurídica y Asesoramiento Legal.**

- En caso de que la víctima decidiera realizar una denuncia legal: el Comité de Transversalización del Enfoque de Género articulará una comunicación con el Ministerio Público y el Ministerio de la Mujer, para que pueda recibir asistencia jurídica y psicológica gratuita según lo amerite el caso.
- En aquellos casos que así lo requieran, las víctimas podrán solicitar información y asesoría legal para interponer una demanda, así como solicitar medidas adicionales de protección (articulación conjunta con el Ministerio Público y el Ministerio de la Mujer).

#### **6.22 Elaboración del Informe.**

El informe incluirá:

- Datos de las personas implicadas en el caso.
- Resumen de los hechos.
- Conclusiones.

#### **6.23 Sanciones**

A partir de la investigación realizada por el comité de trabajo, la Dirección de Gestión Humana tomará las medidas que sean necesarias ateniéndose a las particularidades de cada caso. Las sanciones pueden ser:

- **Leves:** llamada de atención, petición de disculpas, documento escrito en donde se comprometa a no volverlo a hacer, entre otras.
- **Graves:** llamada de atención, sanción administrativa, cambio de departamento o dirección, cambio de horario laboral o desvinculación.
- La sanción determinada deberá tener en cuenta el nivel de gravedad de la situación.

## 7. ENTRADA DE PRODUCTO

| Entrada  | Proveedores  |  |
|--|--|--|
|  | Interno  | Externo  |
| Con la aplicación de este protocolo a todos los colaboradores del Ministerio de Energía y Minas y entidades adscritas, así como en los programas, planes, políticas y proyectos desarrollados en la institución. | Colaboradores, así como también los programas, políticas y proyectos que se desarrollan en la institución. | Entidades adscritas al MEMRD.<br>Ministerio de la Mujer.<br>Consejo Nacional de Discapacidad (CONADIS) |

## 8. PRODUCTO O SALIDA.

- Sanciones
- Informe por parte del Comité de Trabajo

## 9. CLIENTE.

- Todos los colaboradores del Ministerio de Energía y Minas y entidades adscritas, así como las áreas que gestionan, organizan, desempeñan y formulan los programas, planes, políticas y proyectos.

## 10. CONTROLES.

- Monitoreo y evaluación a la implementación de este Protocolo en las actividades, conductas, contenidos, materiales, datos estadísticos y resultados de la gestión, mediante la promoción de charlas, talleres, brochure. portal del MEMRD, INTRANET. A través de acciones para las mejoras recomendadas al área de Recursos Humanos.

## 11. INDICADORES.

Informe de resultado sobre casos levantados.

## 12. ACUERDO DE SERVICIO

| No. Del Acuerdo | Área Responsable            | No. De Actividad | Tiempo Total |
|-----------------|-----------------------------|------------------|--------------|
| 1.              | Dpto. de Igualdad de Género | 6.20             | 1 mes        |

### **13. REFERENCIAS LEGALES Y NORMATIVAS.**

#### **13.1 Marco Jurídico.**

La República Dominicana cuenta con un marco normativo legal que ampara y protege los derechos de las personas, así está concebido en varios tratados, pactos y convenciones relativos a derechos humanos, suscritos y ratificados por el Estado dominicano, donde además contempla todo lo relativo a la violencia contra la mujer e intrafamiliar.

#### **13.2 Marco Jurídico Nacional.**

- Constitución de la República Dominicana.
- Convención Interamericana para Prevenir Sancionar y Erradicar la Violencia Contra La Mujer.
- Plan Nacional de Igualdad y Equidad de Género 2007-2017.
- Plan Nacional de Igualdad y Equidad de Género 2020- 2030.
- NORDOM 775: Sistema de Gestión para la Igualdad de Género.
- Informe acabar con la violencia y el acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo, de la Organización Internacional de Trabajo (OIT).
- Ley No. 86-99: Crea el Ministerio de la Mujer como órgano rector de la política pública, planes y programas dirigido a lograr la igualdad y el ejercicio pleno de la ciudadanía por parte de las mujeres.
- Ley No. 16-92: Código de Trabajo: Establece la igualdad entre trabajadores y trabajadoras. Promueve mayor participación de las mujeres en organizaciones sindicales. Además, protege la maternidad y sanciona el trabajo infantil.
- Ley No. 41-08, sobre Función Pública, tiene por objeto regular las relaciones de trabajo de las personas designadas por autoridad competente.
- Ley No. 76-02: Forma parte del Código Procesal Penal y protege a las víctimas de delitos, le da el derecho al acceso a la justicia y de ser parte en el proceso y el respeto a su dignidad.
- Ley No. 24-97, sobre Violencia contra la Mujer e Intrafamiliar en República Dominicana.
- Ley No. 88-03, que instituye las Casas de Acogida o Refugios y sus dos Reglamentos de Aplicación y Funcionamiento.
- Ley No. 46-07, "16 Días de Activismo Contra la Violencia hacia las Mujeres".
- Las Normas Nacionales para la Atención Integral en Salud de la Violencia de Género, Intrafamiliar y Sexual.
- Modelo Nacional para la Prevención y Atención Integral a la Violencia contra la Mujer.
- Proyecto de Ley para la Prevención, Atención, Sanción y Erradicación de la Violencia contra las Mujeres.
- Estrategia Nacional de Desarrollo.
- Decreto 1-21: Declara de alto interés nacional la lucha contra la violencia hacia las mujeres.

*AR*  
*SM*  
*AMB*

- La política con enfoque de género del MEMRD.
- Documentos de consulta de la Procuraduría General de RD.

#### 14. NOTIFICACIÓN DE CAMBIOS.

| Revisión No. | Descripción del cambio   | Razón de/los cambios       |
|--------------|--|----------------------------|
| 1            | Formato a nueva plantilla versión 4.<br>Versión del Protocolo a la No. 2.<br>Se incluyó dentro de las responsabilidades (punto 5) de este Protocolo al ministro.<br>Codificación cambiada (se eliminó MEM del código). | Actualización de documento |

La igualdad entre mujeres y hombres  
**ES POSIBLE**

ACCIONES DE  
SENSIBILIZACIÓN  
Y FORMACIÓN  
del Ministerio de la Mujer.

 809.685.3755

  
GOBIERNO DE LA  
REPÚBLICA DOMINICANA  
MINISTERIO DE LA MUJER

  
GOBIERNO DE LA  
REPÚBLICA DOMINICANA  
MINISTERIO DE LA MUJER

Vivir sin violencia  
**ES POSIBLE**

 **\*212**  
Línea de emergencia

24 horas, todos los días, sin costo.

*AR*  
*MS*  
*RF*

## 15. VIGENCIA

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

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

**Fecha:**  
21/07/2024

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

**Fecha:**  
21/07/2024

  
**Aprobado por:**  
Ministro/a

**Fecha:**  
29/21/2024



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



GOBIERNO DE LA  
REPÚBLICA DOMINICANA

ENERGÍA Y MINAS

