



GOBIERNO DE LA
REPÚBLICA DOMINICANA

ENERGÍA Y MINAS

DIRECCIÓN DE PLANIFICACIÓN Y
DESARROLLO

UNIDAD DE EQUIDAD DE GÉNERO E INCLUSIÓN

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

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN / ANTECEDENTES.....	03
OBJETIVO GENERAL.....	04
OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	04
ALCANCE.....	04
SIGLAS Y DEFINICIONES.....	05
RESPONSABILIDADES.....	07
POLÍTICAS Y LINEAMIENTOS.....	08
REFERENCIAS: LEGALES Y NORMATIVAS.....	13
NOTIFICACIÓN DE CAMBIOS.....	13
VIGENCIA.....	14

1. INTRODUCCIÓN/ANTECEDENTES

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 consensuado 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 al personal al cumplimiento con la política de Equidad de Género e Inclusión de Personas con Discapacidad, buscando compensar la desventaja histórica y social que ha generado la exclusión en la sociedad.

Ing. Antonio Almonte
Ministro de Energía y Minas

Area S.M. NOLS
AR

2. OBJETIVOS

Objetivo general:

Establecer una política justa e igualitaria en la distribución de los recursos, programas, cargos, vacantes y servicios brindados por la Institución, que permita integrar a todo el personal, ya sean Mujeres u hombres, así como personas con discapacidad, de forma que tengan las mismas posibilidades y oportunidades de desarrollo.

Objetivos específicos:

A través de la presente política, el Ministerio de Energía y Minas procura:

- 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 orientar a los niveles de supervisión de la institución acerca de la importancia de una cultura de igualdad de oportunidades para ocupar cargos, participar de actividades, programas, capacitación, crecimiento y desarrollo en la institución.
- 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 un enfoque de género desde los principios de igualdad, razonabilidad y transparencia en la estructura organizacional del Ministerio de Energía y Minas, con la finalidad de garantizar igualdad de derechos y oportunidades entre Mujeres y hombres.
- e) Implementar a nivel de todas las dependencias del Ministerio de Energía y Minas las acciones necesarias para garantizar de manera efectiva los derechos de las personas con discapacidad con el fin de lograr su inclusión plena en la sociedad dominicana.

3. ALCANCE

Esta política aplica a todos los empleados/colaboradores del Ministerio de Energía y Minas, así como a los programas, políticas y proyectos desarrollados en la Institución. De igual forma, podrá ser utilizada como guía para las demás instituciones dependientes, adscritas o vinculadas con el ministerio.

AM
SMP
NDLS
MS
ANA

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. **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.
- 4.3. **Barreras:** 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.
- 4.4. **Biosociocultural:** son los procesos sociales, las tradiciones, los hábitos, conductas o comportamiento de los individuos y grupos de población que conlleva a la satisfacción de las necesidades humanas para alcanzar el bienestar de la vida.
- 4.5. **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.
- 4.6. **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.
- 4.7. **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.
- 4.8. **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.

STAN
AR
SJM
AM

- 4.9. **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.
- 4.10. **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.
- 4.11. **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.
- 4.12. **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.
- 4.13. **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.
- 4.14. **Igualdad de Género:** se refiere a la igualdad de oportunidades y derechos entre Mujeres y hombres.
- 4.15. **Inclusión:** es la actitud, tendencia o política de integrar a todas las personas en la sociedad y en las empresas con el objetivo de que puedan participar y contribuir con los objetivos planteados.
- 4.16. **Lenguaje:** es el lenguaje oral como la lengua de señas y otras formas de comunicación no verbal.
- 4.17. **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.

AR
S.M. NDL
AA

- 4.18. **Mujer/hembra:** una 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.
- 4.19. **Paridad:** término utilizado con connotación numérica en cuanto a la cuantificación igualitaria de representación de Mujeres y hombres.
- 4.20. **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 permitan llevar en forma independiente y libre su propia vida.
- 4.21. **Servidores Públicos:** se refiere a todos los empleados, colaboradores o funcionarios que integran el Ministerio de Energía y Minas. Para fines de este documento se utilizarán los términos empleados/colaboradores.
- 4.22. **UEG:** Unidad de Equidad de Género e Inclusión
- 4.23. **Violencia de Género:** se refiere a todo os acto perjudicial perpetrado en contra de una persona o un grupo de personas debido a su género.

5. RESPONSABILIDADES

- 5.1. La **Unidad de Equidad de Género e Inclusión** del Ministerio de Energía y Minas será responsable de 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, así como de desarrollar los mecanismos, procedimientos y ambiente de trabajo aplicables, en conjunto con la Dirección de Planificación y Desarrollo. En este sentido, los responsables de la presente normativa son:
- 5.2. La **Unidad de Equidad de Género e Inclusión** en coordinación con la Dirección de Recursos Humanos y la Dirección de Planificación y Desarrollo asegurará lo siguiente:
- Definirá la política y los procedimientos aplicables para que prevalezca la Equidad de Género e Inclusión de personas con discapacidad en todos los proyectos, programas y servicios para el personal en el Ministerio de Energía y Minas.
 - Recomendará las modificaciones a la presente normativa, según lo establecido en las normativas legales aplicables, en el mismo sentido de esta política.
 - Orientará y tramitará las diferentes inquietudes y requerimientos del empleado/colaborador relacionado con esta política.
 - Llevará a cabo planes y programas orientados y dirigidos 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.

am
NDK
A.R.M. S.M.

5.3. El Departamento de Calidad en la Gestión:

- a) Actualizará y/o verificará conjuntamente con la Unidad de Equidad de Género e Inclusión las normativas aplicables en su elaboración y cumplimiento de las políticas, procedimientos y otros documentos normativos.
 - b) Dará seguimiento al cumplimiento y verificación de esta normativa.
- 5.4. Los empleados/colaboradores:

- a) Mantendrán un comportamiento ético y empático, evitando la toma de acciones discriminatorias por motivos de edad, discapacidad, sexo, raza, religión, nacionalidad, estado civil, orientación sexual, militancia de partido político, servicio o función militar, etc.

6. POLÍTICAS Y LINEAMIENTOS

6.1. La Unidad de Equidad de Género e Inclusión de la Dirección de Planificación y Desarrollo será el área responsable de:

- a) Identificar las herramientas conceptuales, metodológicas y los indicadores necesarios para incorporar el enfoque de género e inclusión de personas con discapacidad y dar cumplimiento a la presente normativa con el apoyo directo de la Dirección de Recursos Humanos del MEMRD.
- b) Los programas y proyectos para implementar en el Ministerio de Energía y Minas tomarán en cuenta en promover la Equidad de Género e Inclusión de empleados y colaboradores, 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.

6.2. El Ministerio de Energía y Minas:

- a) Garantizará 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.
- b) Aplicará mecanismos para promover una cultura de Equidad de Género, inclusión, solidaridad y ámbito social en todos los tópicos de la institución, incluyendo la asignación adecuada de recursos humanos y financieros para lograr una exitosa implementación de la integración de género.
- c) Considerará a 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.

- d) 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.
- e) La Dirección de Planificación y Desarrollo en conjunto con la Unidad de Equidad de Género e Inclusión será responsable de monitorear y evaluar la implementación del enfoque de género en las actividades, conductas, 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.

Políticas específicas

6.3. Transversalización del enfoque de género en la cultura organizacional

La Unidad de Equidad de Género e Inclusión implementará y velará por el cumplimiento con el enfoque de género en el funcionamiento del Ministerio, así como los planes, programas y proyectos de este. Para esto, deberá:

- a) Elaborar diagnósticos sobre la situación demográfica técnica del Ministerio, en cuanto al enfoque de género y de preferencia con paridad numérica. Tendrá la finalidad de alcanzar igualdad de oportunidades para hombres y mujeres.
- b) Contratar, cuando sea necesario, consultoría de técnicos expertos en temas de Género para diseño de planes, programas y proyectos con enfoque de Género.
- c) Trabajar con grupos de Mujeres y Hombres para incluir necesidades de estos grupos en los planes, programas y proyectos del Ministerio.
- d) Observar el enfoque de género en la gestión de recursos humanos: captación de personal, puestos directivos y funcionamiento de cada departamento.
- e) Promover y posicionar esta política a todos los foros, socializaciones, eventos, charlas u otros que cuenten con la intervención del Ministerio.
- f) 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.

6.4. Creación y promoción de un ambiente género-sensible

AR
5721
1/10/15
A. M. S. M.

La Unidad de Equidad de Género e Inclusión implementará el enfoque de género en el ambiente laboral del Ministerio, en todos sus aspectos y dependencias. Para esto, deberá:

- a) Garantizar horarios flexibles para Mujeres y hombres para el alcance de una correcta conciliación familia-trabajo.
- b) Garantizar la alternativa de cumplir teletrabajo para las y los funcionarios que tengan algún ambiente de género sensible.

6.5. Responsabilidad Familiar institucional

- a) Integrar y Balancear la conciliación entre la vida laboral, personal y familiar de los empleados.
- b) Promover la Equidad de Género y la Inclusión en las actividades recreativas y deportivas, con una convocatoria abierta dirigida a todos los empleados y colaboradores
- c) Adoptar y respetar permisos por maternidad y paternidad, consagrados en el Código del Trabajo en su artículo 54.
- d) Emprender acciones para la eliminación de cualquier connotación subjetiva (aspectos físicos, estado civil, entre otros) en los concursos de méritos para ingresar al Ministerio.
- e) Proporcionar espacios para servicio de guardería que requieran las y los funcionarios en instalaciones o dependencias del Ministerio, o en su defecto, el reconocimiento pecuniario para promover que las y los funcionarios puedan acceder a servicios de guardería y no verse limitados por la administración del tiempo que los deberes de cuidados que requieren hijas e hijos (auxiliarse de organismos institucionales o del Estado que se refieren a este servicio de guardería).
- f) Promover la paridad de cupos en las convocatorias para la capacitación y la formación profesional, en especial con observancia en la disponibilidad de tiempo, derivada de las tareas de cuidado familiar

6.6. Capacitación en temas de Igualdad de Género

El Ministerio de Energía y Minas proveerá capacitación a todo su personal en temas de Igualdad de Género, así como sensibilización de estos temas en todos los planes, proyectos y programas que emprenda o esté en curso en el Ministerio.

- a) Capacitación y familiarización de conceptos de Equidad e Igualdad de género para el personal de todas las áreas, dependencias y jerarquías del Ministerio.
- b) Capacitación para la prevención de todo tipo de violencia de género. (Irrespeto, discriminación, acoso, intimidación, etc.)

- c) Capacitación para el desarrollo de capacidades de liderazgo de las Mujeres/hombres del Ministerio.
- d) Promover entornos respetuosos y no discriminatorios que favorezca la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- e) Promoción y apoyo de la Lactancia materna.

6.7. Sensibilización institucional sobre discapacidad y la política de inclusión plena de las personas con discapacidad.

La Unidad de Equidad de Género e Inclusión llevará a cabo procesos de Sensibilización general al Ministerio de Energía y Minas, entidades adscritas, clientes y proveedores alrededor de la discapacidad y el desarrollo de talleres básicos en:

- a) Conceptos sobre discapacidad, los modelos históricos y la realidad social.
- b) Prejuicios, barreras e imaginarios sociales sobre la discapacidad.
- c) Normatividad nacional e internacional sobre discapacidad, leyes de cuotas y capacidad legal de las personas con discapacidad.
- d) Divulgación de la política de inclusión plena de las personas con discapacidad en el Ministerio de Energía y Minas y el rol del Comité de Transversalización del Enfoque de Género e Inclusión.
- e) Promover la difusión de la Ley No. 5-13 de cumplimiento de cuotas en el sector público y privado.

6.8. Implementación de un programa de inclusión laboral de personas con discapacidad

El Ministerio de Energía y Minas promoverá la inclusión laboral de las personas con discapacidad en todas sus dependencias. Para esto, realizará:

- a) Empoderamiento del Comité de Transversalización del Enfoque de Género e Inclusión en la implementación.
- b) Diagnóstico Institucional de facilitadores y barreras para la inclusión.
- c) Plan de formación en inclusión.
- d) Ajuste de procesos de reclutamiento y selección en talento humano (empleado o colaborador).
- e) Plan de ajustes razonables en las diferentes áreas como: tecnología, comunicaciones, salud ocupacional, jurídica, infraestructura, etc.

AP

NDUS

ANA S.M

- f) Convocatorias, selección y contratación de personas con discapacidad y seguimiento a su desempeño.
- g) Aprovechamiento del teletrabajo para ofrecer oportunidades a las personas con discapacidad.
- h) Visibilización de buenas prácticas de inclusión del sector energético y minero.

6.9. Reclutamiento y selección del personal

El reclutamiento y selección del personal del Ministerio de Energía y Minas se llevará a cabo en base a los perfiles requeridos para el desempeño eficiente y efectivo del puesto de trabajo, considerando el personal disponible postulado para las vacantes publicadas, sin exclusión alguna por motivo de género o discapacidad, de aquellos que posean los estudios, experiencias, competencias y habilidades para tales fines.

La Dirección de Recursos Humanos definirá los cargos y funciones que pueda desempeñar una persona con discapacidad, en razón del nivel de complejidad y riesgos que suponen el ejercicio de ciertas funciones típicas del sector, y en aquellos puestos de trabajo que los postulantes con la condición de discapacitado prefieran participar.

La Dirección de Recursos Humanos conjuntamente con la Unidad de Equidad de Género e Inclusión considerará la inclusión de personas con discapacidad para ocupar vacantes en posiciones administrativas o de soporte en cualquier área de la empresa, especialmente en áreas señaladas ejemplo: recepción, telefonía, medios digitales, y gestión humana, entre otras. Asimismo, asesorará a los niveles de decisión en la selección para que los candidatos con discapacidad sean tomados en cuenta.

La Dirección de Recursos Humanos dará cumplimiento a su programa de pasantías según el Plan Operativo Anual para estudiantes que estén en el régimen de educación universitaria, sin distinción de género o discriminación por discapacidad, otorgando la oportunidad en igualdad de condiciones, a aquellos estudiantes que cumplan con los requisitos establecidos en la normativa vigente para tales fines, Mujer, hombre y personas con discapacidad

6.10. Compensación y Beneficios

La remuneración al personal del Ministerio de Energía y Minas será realizada en base a la escala salarial aprobada, considerando el nivel jerárquico de los cargos, tomando en cuenta el nivel de responsabilidades, toma de decisiones, resultados de evaluación de desempeño, actitud, comportamiento, aportes, así como los requisitos académicos y de experiencia necesarios en el puesto de trabajo, sin discriminar por género o discapacidad.

Los servicios y beneficios brindados por la institución aplicarán para todo el personal en igualdad de condiciones, según lo establecido en las normativas vigentes para tales fines.

AR
Area S.M. NDS

6.11. Capacitación técnica y desarrollo

La Dirección de Recursos Humanos garantizará 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.

El Ministerio de Energía y Minas gestionará la infraestructura necesaria y la programación de actividades que permitan la adecuada movilidad, desempeño y funcionalidad.

7. REFERENCIAS LEGALES Y NORMATIVAS

- 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.
- Ley No. 1-12 de la Estrategia Nacional de Desarrollo para la creación del Comité de transversalización.
- Resolución conjunta 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.
- Decreto 363-16 que aprueba el reglamento de aplicación de la Ley No. 5-13 de fecha 2 de diciembre del 2016
- 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.
- 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.

Handwritten notes:
AR
NDLS
S.M.
ACA

8. NOTIFICACIÓN DE CAMBIOS

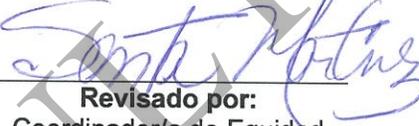
Revisión Nc.	Descripción del cambio	Razón de/los cambios
N/A	N/A	N/A

9. VIGENCIA

La presente política estará vigente a partir de su aprobación y entrará en vigor luego de su socialización. La misma estará sometida a revisiones anuales, o por solicitud del dueño del proceso, a fin de mantenerla adaptada y alineada con la evolución de acuerdos internacionales y leyes locales.


Elaborado por:
Analista de Equidad de
Género e Inclusión

Fecha:
01/09/2021


Revisado por:
Coordinador/a de Equidad
de Género e Inclusión

Fecha:
01/09/2021




Validado por:
Directora de Planificación
y Desarrollo

Fecha:
01/09/2021




Aprobado por:
Ministro

Fecha:
15/09/2021


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