



**Manual de Igualdad de Género**  
MA-DPD-001 Ver. 00

Este documento contiene información confidencial y/o de propiedad del **Instituto de Estabilización de Precios (INESPRE)**, y no podrá ser reproducido o transferido a otros documentos, compartido con otros, o utilizada para ningún fin distinto de aquel para el que fue diseñado, sin el previo consentimiento por escrito de la Entidad.



MANUAL

Manual de Igualdad de Género

Fecha de Creación: Mayo 2022


Fecha Actualización: N/A

Código: MA-DPD-001

Versión: 00

**TABLA DE CONTENIDO**

Propósito.....	3
Alcance.....	3
Base Legal .....	3
PROPOSITO DE LA IGUALDAD DE GENERO .....	3
TÉRMINOS Y DEFINICIONES .....	4
RESPONSABILIDADES .....	6
<b>Unidad de Igualdad de Género .....</b>	<b>6</b>
Políticas Generales.....	8
Cultura Institucional.....	9
<b>Igualdad y Equidad de Género, Diferencia .....</b>	<b>11</b>
<b>Estereotipo de Género .....</b>	<b>13</b>
<b>Brecha de Género.....</b>	<b>15</b>
<b>Discriminación .....</b>	<b>16</b>
DERECHO Y EJERCICIO DE CIUDADANÍA DE LA MUJER.....	18
Lactancia materna .....	19
Protección de la Maternidad y Licencia Parental remunerada .....	20
Aprobación.....	21
Control de Modificaciones.....	22

	<b>MANUAL</b>	<b>Fecha de Creación:</b> Mayo 2022
		<b>Fecha Actualización:</b> N/A
	<b>Manual de Igualdad de Género</b>	<b>Código:</b> MA-DPD-001
		<b>Versión:</b> 00

### **Propósito**

Establecer los lineamientos generales para el desarrollo de una cultura de igualdad de género en el Instituto de Estabilización de Precios (INESPRE).

### **Alcance**

Los criterios definidos en este Manual aplican a todos los procesos estratégicos, de planificación y ejecución, así como a todos los colaboradores del INESPRES.

### **Base Legal**

- Constitución Política de la República Dominicana del 2010.
- Ley No. 86-99 crea la secretaría de Estado de la Mujer (Ministerio de la Mujer).
- Ley No. 24-97 sobre Violencia Intrafamiliar.
- Ley No. 1-12 Estrategia Nacional de Desarrollo.
- Decreto No. 134-14, Reglamento de Aplicación de la Ley 1-12.
- Ley No. 8-95 que declara como prioridad nacional la Promoción y Fomento de la Lactancia Materna.
- Resolución conjunta entre el Ministerio de Administración Pública (MAP) y el Ministerio de la Mujer, que crea la Unidad de Igualdad de Género. (2019)
- Código de Integridad del Inespre

### **PROPOSITO DE LA IGUALDAD DE GENERO**

La Unidad de Igualdad de Género tiene como propósito fortalecer la perspectiva de género en las instituciones públicas, a través del establecimiento de una cultura institucional, mediante la creación de políticas, acciones coordinadas y estratégicas con las dependencias del gobierno para mejorar el trato entre los géneros, el acceso a las oportunidades, la toma de decisiones y los beneficios del desarrollo para ambos.



## MANUAL

### Manual de Igualdad de Género

Fecha de Creación: Mayo 2022

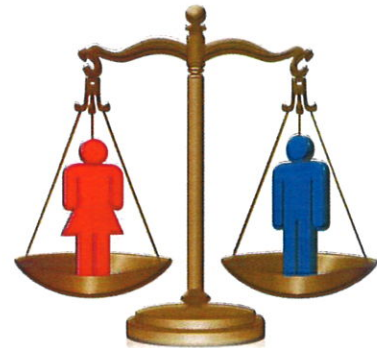
Fecha Actualización: N/A

Código: MA-DPD-001

Versión: 00

El presente Manual pretende ser una guía para una adecuada integración del enfoque de igualdad de género a través de la concientización y sensibilización, teniendo en cuenta los aspectos específicos de cada sexo, de manera que, éste sea un ente de igualdad de oportunidades en el ámbito económico, político, social, laboral y cultural.

Este documento será de utilidad para el INESPRES y el desarrollo de su estrategia y objetivos institucionales, haciendo hincapié en la importancia de promover la equidad tanto para el hombre como para la mujer, a fin de reducir la discriminación de género que pudiera limitar o afectar los derechos de cada uno.




## TÉRMINOS Y DEFINICIONES

**Desarrollo sostenible:** es “aquel que garantiza las necesidades del presente sin comprometer las posibilidades de las generaciones futuras para satisfacer sus propias necesidades.”

**Discriminación:** se refiere al fenómeno sociológico en los seres humanos que atenta contra la igualdad.

**Discriminación laboral:** es un fenómeno que se presenta cuando una persona que trabaja dentro de una empresa o institución es tratada de forma distinta, respecto al resto de trabajadores.

**Discriminación por género:** es 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

	MANUAL	Fecha de Creación: Mayo 2022
		Fecha Actualización: N/A
	Manual de Igualdad de Género	Código: MA-DPD-001
		Versión: 00

**Equidad de género:** se define como “la imparcialidad en el trato que reciben mujeres y hombres de acuerdo a sus necesidades, ya sea con un trato igualitario o con uno diferenciado pero que se considera equivalente en lo que se refiere a los derechos, los beneficios, las obligaciones y las posibilidades.”

**Género:** se refiere a los roles, las características y oportunidades definidos por la sociedad que se consideran apropiados para los hombres, las mujeres.

**INESPRE:** Instituto de Estabilización de Precios.

**Igualdad:** es la dimensión interna de la empresa, entendida como ausencia de barreras fundamentadas en el sexo de las personas, para que unos y otros participen en cualquier ámbito en función de sus competencias y características.


**Igualdad de género:** es un derecho básico que supone la igual valoración de los diferentes comportamientos, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres. Todos tenemos y debemos ejercer los mismos derechos económicos, sociales, políticos y culturales, independientemente de nuestro sexo biológico al nacer o nuestra identidad de género.

**Lactancia materna:** es un tipo de alimentación que consiste en que un bebé se alimente con la leche de su madre. La leche, justamente, es un alimento de características únicas que permite que la madre transmita sus mecanismos de defensa al recién nacido, mientras que el acto de amamantar logra fortalecer la relación madre-hijo.

**Sala de lactancia:** es un espacio donde las madres lactantes pueden amamantar o extraer su leche en el centro de trabajo, almacenarla adecuadamente y al término de su jornada laboral llevarla a su casa para alimentar a su hija o hijo.

**Sexo:** características biológicas que definen a los seres humanos como mujeres y hombres.

**Transversalidad:** se considera como la organización (reorganización), la mejora, el desarrollo y la evaluación de los procesos políticos, de modo que una perspectiva de igualdad de género

	MANUAL	Fecha de Creación: Mayo 2022
		Fecha Actualización: N/A
	Manual de Igualdad de Género	Código: MA-DPD-001
		Versión: 00

se incorpore en todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas, por los actores normalmente involucrados en la adopción de dichas políticas.

**Unidad de Igualdad de Género (UIG):** se define como la unidad de asesoramiento a lo interno de los organismos públicos para la incorporación y transversalización del enfoque de la igualdad de género en la formulación, ejecución, seguimiento y evaluación de las políticas, planes, programas, proyectos y presupuestos institucionales; así como la producción de información desagregada por género que permita medir el avance en el cumplimiento de los indicadores de resultado e impacto del quehacer institucional vinculado a los ejes estratégicos de la END y los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

**Violencia:** uso o amenaza de la fuerza física entre individuos o grupos. La guerra es la forma más extrema de violencia.

**Violencia contra la mujer:** todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada.

## RESPONSABILIDADES

### Unidad de Igualdad de Género

De acuerdo a la Resolución conjunta entre el Ministerio de Administración Pública (MAP) y el Ministerio de la Mujer, las Unidades de Igualdad de Género deben asesorar a lo interno de los organismos públicos para la incorporación y transversalización del enfoque de la igualdad de género en la formulación, ejecución, seguimiento y evaluación de las políticas, planes, programas, proyectos y presupuestos institucionales; así como liderar la creación de políticas mediante un Comité de Género compuesto por las principales áreas de la Institución.



## MANUAL

### Manual de Igualdad de Género

Fecha de Creación: Mayo 2022

Fecha Actualización: N/A

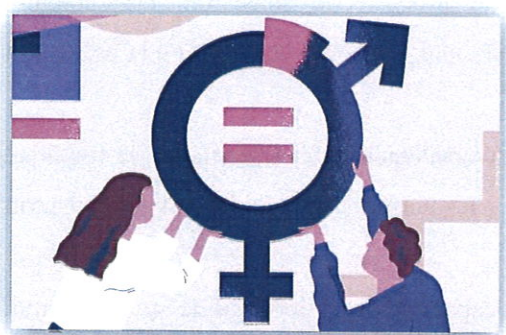
Código: MA-DPD-001

Versión: 00

La Unidad de Igualdad tiene como finalidad apoyar a las diferentes áreas del INESPRES en materia de igualdad y realizar un seguimiento de sus avances, atender las consultas y denuncias en materia de violencia y organizar actividades de sensibilización sobre la igualdad.

Las Unidades de Igualdad de Género (UIG) desempeñarán principalmente las siguientes funciones, sin que las mismas sean limitativas:

- Asesorar en materia de igualdad de género, así como en la aplicación de la transversalidad de género en diversos ámbitos, a fin de corregir las diferentes situaciones de desigualdad y discriminación por razón de sexo.




- Dirigir y coordinar la realización de diagnósticos institucionales de género, el diseño de las acciones de mejora correspondientes, así como su inclusión en el Plan Operativo Anual (POA).

- Llevar a cabo el monitoreo, evaluación del desarrollo y cumplimiento de los planes estratégicos de igualdad de género vigentes dentro de su organismo, e informar sobre ello

al Ministerio de la Mujer mediante informes periódicos que deberán ser elaborados conforme a lineamientos y criterios que establezca dicho Ministerio.

- Analizar con perspectiva de género todos los objetivos generales, específicos y líneas de acción de los cuatro ejes estratégicos de la Ley Núm. 1-12, Estrategia Nacional de Desarrollo, que se vinculen a las competencias del organismo al cual pertenezcan.
- Recibir las estadísticas oficiales de su organismo y realizar el análisis, seguimiento y control de datos desde la perspectiva de género, cuya valoración deberá ser consolidada en un informe anual y remitido al Ministerio de la Mujer.
- Asistir técnicamente al personal de su organismo en relación a la aplicación de las políticas de igualdad, especialmente en el seguimiento de la publicidad institucional y demás medidas de transparencia.

	<b>MANUAL</b>	<b>Fecha de Creación:</b> Mayo 2022
		<b>Fecha Actualización:</b> N/A
	<b>Manual de Igualdad de Género</b>	<b>Código:</b> MA-DPD-001
		<b>Versión:</b> 00

- Asesorar en la elaboración de los planes de igualdad que se proyecten en su respectivo ámbito de actuación, colaborar en su evaluación y procurar la elaboración de medidas correctivas.
- Impulsar y apoyar el desarrollo de medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las mujeres y hombres, que se adopten a lo interno del organismo al cual pertenecen.
- Procurar la asignación de presupuesto al diseño y ejecución de planes y programas destinados a la igualdad de género, así como la construcción de indicadores que faciliten la medición de los avances en la ejecución de los mismos.
- Coadyuvar a la erradicación de las desigualdades y discriminación laboral por género, discapacidad y condición étnico-racial en el proceso de selección, contratación, remuneración, promoción y capacitación del personal; así como contribuir a la reducción de las brechas y sesgos de género existentes.
- Procurar la conformación del Comité de Transversalización del Enfoque de la Igualdad Género a lo interno de su organismo, conforme a las normas establecidas por el Ministerio de la Mujer, y coordinar el mismo.
- Llevar a cabo actividades de sensibilización y capacitación al personal de su organismo, en temas de género.
- Procurar que en la página Web de su organismo se publique la información que se considere más relevante en género que haya sido generada, así como en la página Web del Ministerio de la Mujer, de modo que sea fácilmente accesible y comprensible.

## **LINEAMIENTOS GENERALES**

### **Políticas Generales**

- Ejecutar acciones que faciliten la consecución de objetivos, tales como el diseño de una planificación y asignación de presupuesto con enfoque de género, licencia ampliada por paternidad, análisis de brecha salarial, políticas de reclutamiento y selección de personal sin discriminación, entre otros temas puntuales.
- Promover y sensibilizar a los colaboradores del INESPRES mediante charlas, talleres,





## MANUAL

Fecha de Creación: Mayo 2022

Fecha Actualización: N/A

Código: MA-DPD-001

Versión: 00

### Manual de Igualdad de Género

cápsulas educativas y otros temas relacionados al enfoque de igualdad de género.

- Revisar y aprobar políticas internas para incorporar nuevos criterios sensibles a las brechas de desigualdades que pudiera existir en el INESPRES.
- Participar en las actividades, talleres y capacitaciones que realiza el Ministerio de la Mujer y apoyar las acciones en pro del cierre de brechas de género.


### Cultura Institucional

La incorporación de la perspectiva de género en la administración pública que emanan del MAP y el Ministerio de la Mujer, ha constituido uno de los principales retos de la presente administración.

Sin embargo, las prácticas culturales, laborales e institucionales suelen hacer caso omiso de ello; de forma tal que cuando existe una cultura institucional que discrimina al sexo femenino por el sólo hecho de serlo, nos encontramos ante una situación en la que no solamente las mujeres son las afectadas; también las propias instituciones desperdician recursos humanos de gran valor.

Es importante que en el ambiente laboral y social se fomente el autoconocimiento, empoderamiento y desarrollo de habilidades para la vida como la comunicación asertiva, negociación, pensamiento crítico, cooperación, entre otras; así como poner énfasis en la manera en que hombres y mujeres se relacionan dentro y fuera del ámbito laboral. Es necesario asumir la responsabilidad personal y actuar conforme a los valores de la igualdad de género. Las acciones para construir una cultura institucional con perspectiva de género pueden ser:

- ✓ No hacer distinciones entre mujeres y hombres.
- ✓ Respetar a las compañeras y los compañeros.
- ✓ Concientizarse sobre roles y estereotipos de género.
- ✓ Trabajar en equipo.
- ✓ Usar un lenguaje incluyente y no sexista.
- ✓ Denunciar casos de hostigamiento y acoso sexual.
- ✓ Comunicarse de manera asertiva e incluyente.
- ✓ Participar activamente en los procesos de capacitación en materia de género y cultura institucional.

	<p style="text-align: center;"><b>MANUAL</b></p>	<p><b>Fecha de Creación:</b> Mayo 2022</p>
		<p><b>Fecha Actualización:</b> N/A</p>
	<p style="text-align: center;"><b>Manual de Igualdad de Género</b></p>	<p><b>Código:</b> MA-DPD-001</p>
		<p><b>Versión:</b> 00</p>

Mediante la cultura institucional para la igualdad, se fortalecen los trabajos para la transversalización de la perspectiva de género y compromete a las autoridades a respetar la dignidad y los derechos humanos de las personas.

- Para dar cumplimiento a la normativa aplicable en la materia, la Unidad de Igualdad de Género cuenta con el “Comité de Transversalización del Enfoque de la Igualdad Género” para la implementación del Programa de Cultura Institucional con Perspectiva de Género, el cual implementará acciones en favor de la igualdad entre mujeres y hombres de la dependencia, mediante la ejecución del plan de acción y su cronograma de actividades descrito en el Plan Operativo Anual.

## **ENFOQUE DE LA IGUALDAD DE GENERO**

### **Género y Sexo**

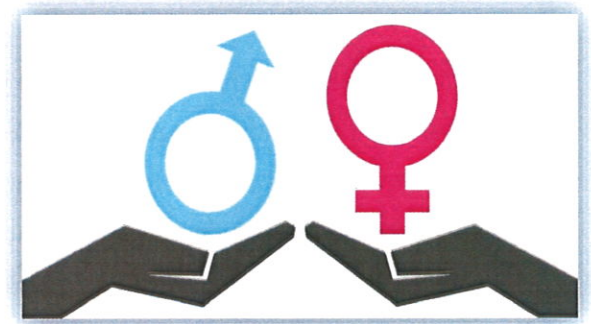
De acuerdo con la Organización Mundial de la Salud (OMS), el género se refiere a los conceptos sociales de las funciones, comportamientos, actividades y atributos que cada sociedad considera apropiados para los hombres y las mujeres.


El “Género” está relacionado a los atributos sociales y las oportunidades asociadas a ser hombre o mujer, y las relaciones entre mujeres y hombres, niñas y niños. Estos

atributos, oportunidades y relaciones se establecen y se aprenden en la sociedad, son específicos al contexto o tiempo, y pueden cambiar.

El género determina lo que se espera, se permite y se valora en una mujer o un hombre en un contexto determinado.

El “Sexo” es el conjunto de características biológicas, anatómicas y fisiológicas de los seres humanos que los definen como hombres o mujeres (varón o hembra). Esto incluye la diversidad evidente de sus órganos genitales internos y externos, las particularidades endocrinas que les sustentan y las diferencias relativas a la función de la procreación.



	<b>MANUAL</b>	<b>Fecha de Creación:</b> Mayo 2022
		<b>Fecha Actualización:</b> N/A
	<b>Manual de Igualdad de Género</b>	<b>Código:</b> MA-DPD-001
		<b>Versión:</b> 00

### Diferencia entre Género y Sexo

El “hombre” y la “mujer” son categorías sexuales, mientras que lo “masculino” y lo “femenino” son categorías de género.

El sexo viene determinado por la naturaleza, una persona nace con sexo masculino o femenino. En cambio, el género, varón o mujer, se aprende, puede ser educado, cambiado y manipulado.

<b>Sexo</b> No cambia	<b>Género</b> Si cambia
Sólo los hombres tienen espermatozoides.	Las mujeres pueden participar en la política y ser dirigentes.
Sólo las mujeres pueden gestar, es decir, estar embarazadas.	Los hombres pueden hacer las tareas de la casa.
Sólo las mujeres pueden amamantar (dar pecho) a un bebé.	Tanto el padre como la madre pueden darle biberón a un bebé.


### Igualdad y Equidad de Género, Diferencia

Para una mejor comprensión, resulta necesario identificar los conceptos tanto de igualdad como equidad ya que la mayoría de las veces estos se consideran similares.

#### Igualdad

De acuerdo a la Real Academia Española, es el “principio que reconoce la equiparación de todos los ciudadanos en derechos y obligaciones”.

Esto quiere decir que, ante la ley, todos los ciudadanos tendríamos que ser iguales y ser medidos con la misma vara, para que todos tengamos las mismas oportunidades de recibir recompensas, o de ser castigados por nuestra mala conducta.

	MANUAL	Fecha de Creación: Mayo 2022
		Fecha Actualización: N/A
	Manual de Igualdad de Género	Código: MA-DPD-001
		Versión: 00

La igualdad es un derecho humano fundamental, implica la idea de que todos los seres humanos, hombres y mujeres, son libres para desarrollar sus capacidades personales y para tomar decisiones.

### **Equidad**

Es un principio ético – normativo que parte de la idea de justicia socialmente aceptada; consiste en aplicar medidas y/o acciones que tomen en cuenta las características o situaciones diferentes para que las personas efectivamente gocen de igualdad.

El concepto de equidad se refiere a una cuestión de justicia, se considera que es la distribución justa de los recursos y del poder social en la sociedad. Se refiere a la justicia en el tratamiento de hombres y mujeres, tomando en cuenta sus necesidades respectivas.

### **Igualdad De Género**

La igualdad de género es un principio constitucional que estipula que hombres y mujeres son iguales ante la ley”, lo que significa que todas las personas, sin distinción alguna, tienen los mismos derechos y deberes frente al Estado y la sociedad en su conjunto.


Cuando se habla respecto de la idea de igualdad tenemos:

- Igual dignidad de todo individuo
- Igual participación
- Igualdad ante la ley
- Igualdad política
- Igualdad en las condiciones materiales de vida
- Igualdad de oportunidades.

### **Equidad De Género**

En un concepto más amplio, alude a la necesidad de acabar con las desigualdades de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

Conscientes de la desigualdad existente entre mujeres y hombres, la equidad de género permite el acceso con justicia e igualdad de condiciones al uso, control, aprovechamiento y beneficio de los

	<b>MANUAL</b>	<b>Fecha de Creación:</b> Mayo 2022
		<b>Fecha Actualización:</b> N/A
	<b>Manual de Igualdad de Género</b>	<b>Código:</b> MA-DPD-001
		<b>Versión:</b> 00

bienes, servicios, oportunidades y recompensas de la sociedad; la finalidad de la equidad de género es lograr la participación de las mujeres en la toma de decisiones en todos los ámbitos de la vida social, económica, política, cultural y familiar.

El punto central de este tema responde a la problemática que, a lo largo del tiempo y aún hoy en día, daña a las mujeres.

Específicamente el problema a que nos referimos es que las diferencias de trato y de oportunidades van en contra de los derechos humanos e históricamente han afectado más a las mujeres, en razón de su sexo, pues estas afectaciones las vemos reflejadas en el día a día de la siguiente manera:

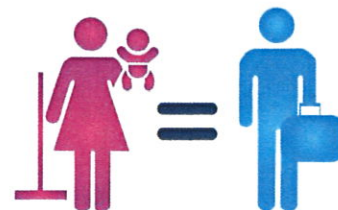
- Violencia intrafamiliar.
- Discriminación por sexo o embarazo para obtener un empleo.
- Las mujeres ocupan puestos de decisión en menor cantidad que los hombres.
- Femicidios.
- Hostigamiento sexual en el transporte público.
- Prostitución de mujeres y niñas.

De lo anterior, si bien los hombres son afectados también por su condición, los diversos estudios, análisis y estadísticas señalan que principalmente las mujeres son objeto de estas situaciones.

La UIG en el INESPRES busca reducir esta brecha a través de la cultura institucional que se desprenda de los programas y actividades que se lleven a cabo.

### **Estereotipo de Género**

Es una idea que presupone ciertas características de cada sexo y que define a hombres y mujeres de acuerdo a las creencias populares, esto se produce desde que nacemos, a través de la socialización en la familia, la escuela y las relaciones con los padres. El estereotipo de género se va reforzando a lo largo de la vida de las personas, por las reglas y normas institucionales y los





## MANUAL

Fecha de Creación: Mayo 2022

Fecha Actualización: N/A

### Manual de Igualdad de Género

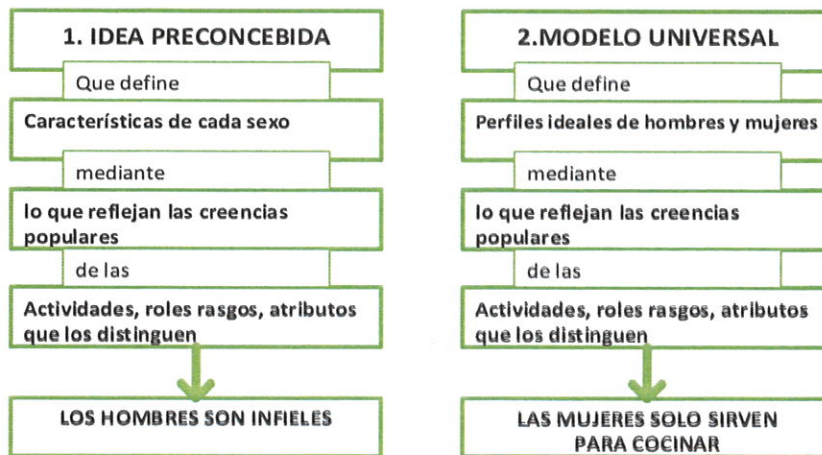
Código: MA-DPD-001

Versión: 00

procesos económicos, políticos y culturales. Durante siglos y en diferentes culturas se ha recalado la creencia de que las mujeres son diferentes de los hombres, inferiores y “dependientes”, además de reforzar el concepto de la mujer como sexo débil y el hombre como ser fuerte y agresivo. Esta forma de pensamiento llegó a convertirse en un modo de conducta y creó determinados estereotipos o etiquetas a las personas.

La realidad cotidiana y diferentes estudios han puesto en evidencia que, en gran parte de los países del mundo, entre los que República Dominicana no es la excepción, las mujeres viven en situación de desventaja social y económica con respecto a los hombres, lo que se expresa en su limitado acceso a oportunidades, bienes y recursos, hecho que les impide desarrollar al máximo su potencial productivo y social.

#### ¿Qué es un estereotipo?



#### Los estereotipos más comunes:

Son los que se relacionan con el género de las personas, en ellos se atribuyen roles, rasgos y actividades que caracterizan y distinguen a las mujeres de los hombres. Por ejemplo, los niños se visten de azul y las niñas de rosa, las mujeres son sentimentales y emocionales mientras que los hombres son racionales y no tienen derecho a llorar, se espera que los niños practiquen más la bicicleta y que las niñas se inclinen por las muñecas.

LAS MUJERES SON	LOS HOMBRES SON
Ama de casa	Proveedores
Dependientes	Independientes
Débiles	Fuertes
Pocos importantes	Muy importantes
Sentimentales	Racionales
Frágiles	Protectores
Tímidas	Extrovertidos
Hogareñas	Aventureros
Pasivas	Activos
Mediocres	Ambiciosos
Subjetivas	Objetivos
Secretarias	Jefes
Sobreprotectoras	Autoridad
Abnegadas	Incomprensivos
Asexuales	Muy sexuales

La UIG en el INESPRES pretende minimizar estos estereotipos a través de la equidad desarrollada en la cultura institucional que se practique en los distintos procesos, programas y actividades que se realicen.

### Brecha de Género

La Brecha de Género “es la diferencia entre mujeres y hombres que se refleja en los logros o actitudes: sociales, políticos, intelectuales, culturales o económicos”. De acuerdo al Foro Económico Mundial del 2017, para elaborar un diagnóstico preciso se calculan 4 subíndices:

1. Participación.
2. Oportunidad Económica.
3. Logro Educativo, Salud y Supervivencia.
4. Empoderamiento Político.





## MANUAL

Fecha de Creación: Mayo 2022

Fecha Actualización: N/A

### Manual de Igualdad de Género

Código: MA-DPD-001

Versión: 00

Las diferencias entre hombres y mujeres han generado brechas y desigualdades ya que no tienen acceso a los recursos y oportunidades de forma igualitaria.

Su importancia estriba en comparar cuantitativamente a mujeres y hombres con características similares, como edad, ocupación, ingreso, escolaridad, participación económica y balance entre el trabajo doméstico y remunerado, entre otros indicadores que sirven para medir la equidad y género, ya que las diferencias entre hombres y mujeres han generado brechas y desigualdades.

La Unidad de Igualdad de Género en el INESPRES trabaja con las brechas de género con la finalidad de contribuir a que, un mayor número de mujeres puedan alcanzar roles de liderazgo y desarrollar habilidades coherentes con las exigencias del mercado laboral actual.

### Discriminación


La Constitución de la República en su artículo 100 condena todo privilegio y toda situación que tienda a quebrantar la igualdad de todos los dominicanos.

Así también en el artículo 39 establece el Derecho a la igualdad, consagrando 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” y en los numerales 3 y 4 ordena al Estado a promover las condiciones jurídicas y administrativas para que la igualdad sea real y efectiva y a adoptar medidas para prevenir y combatir la discriminación, la marginalidad, la vulnerabilidad y la exclusión.



	MANUAL	Fecha de Creación: Mayo 2022
		Fecha Actualización: N/A
	Manual de Igualdad de Género	Código: MA-DPD-001
		Versión: 00

En este sentido, la UIG tiene por objeto garantizar la protección a todas las personas de cualquier acto de discriminación a través de concientización, políticas y medidas adoptadas en el los planes, programas y proyectos de la institución.

## CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL

La conciliación personal, familiar y laboral se puede definir como "la participación equilibrada entre mujeres y hombres en la vida familiar y en el mercado de trabajo, conseguida a través de la reestructuración y reorganización de los sistemas, laboral, educativo y de recursos sociales, con el fin de introducir la igualdad de oportunidades en el empleo, variar los roles y estereotipos tradicionales, y cubrir las necesidades de atención y cuidado a personas dependientes".


Aunque el trabajo constituye un elemento esencial para el desarrollo de cualquier sociedad, la misma importancia tiene la familia, pues en dicho espacio se fomentan los primeros principios, valores y normas de vida que prepararán a un grupo de individuos para la convivencia en comunidad.

Con la finalidad de impulsar y apoyar la conciliación personal, familiar y laboral en cada uno de sus colaboradores, el INESPRESA deberá aplicar políticas de igualdad e implementar medidas en función de mejorar la calidad de vida de los trabajadores.

En tal sentido la UIG en conjunto con el Comité de Transversalización deberá tomar las medidas más recomendables para la conciliación como son:

**Atracción y retención de talento:** de este modo, los mejores profesionales quieren continuar formando parte de las empresas que facilitan la conciliación, así como también, mejoran su compromiso corporativo y su valoración de la institución.

**Reducción del absentismo laboral:** cuando los colaboradores se ven obligados a elegir entre sus responsabilidades laborales y la atención de su familia, es posible que comiencen a acumular ausencias o retrasos en su trabajo. Las medidas para la conciliación evitan la pérdida de horas de trabajo por éste motivo.

	MANUAL	Fecha de Creación: Mayo 2022
		Fecha Actualización: N/A
	Manual de Igualdad de Género	Código: MA-DPD-001
		Versión: 00

**Mejora del clima de trabajo:** los trabajadores que disfrutan de una mayor libertad para conciliar sus horarios personales y laborales se muestran más relajados y cooperadores en sus empleos.

**Planes de desarrollo profesional:** el beneficio no remunerado tiene un efecto importante en la vida del colaborador. Uno de estos beneficios consiste en desarrollar planes de estudios y capacitaciones que les permita incrementar sus conocimientos en el área laboral que se desempeña.

**Beneficios de cuidado personal y de salud:** desarrollar programas y/o actividades que promuevan el cuidado personal, así como de la salud.


## DERECHO Y EJERCICIO DE CIUDADANÍA DE LA MUJER

A nivel mundial en las últimas décadas, ha aumentado el reconocimiento por parte de los gobiernos y de la sociedad civil, de la situación crítica en la que viven mujeres y niñas debido a la discriminación de género y se reconoce que no es posible promover un desarrollo humano sostenible sin garantizar el disfrute de los derechos humanos, tanto a hombres como mujeres en condiciones de equidad.

Género no significa "mujer"; sin embargo, dado que las mujeres suelen estar en una posición de desventaja, especialmente en países en vía de desarrollo, la promoción de la igualdad de género requiere que se dedique una especial atención a la formación y al empoderamiento de las mujeres en la toma de decisiones, en el aprovechamiento de oportunidades y responsabilidades en igualdad de condiciones.



La UIG tiene una función estratégica en la lucha por los derechos de las mujeres, además es constitutiva en los sistemas democráticos contemporáneos, ya que a través de ella es posible acceder a derechos, libertades y atribuciones políticas y ciudadanas. En este sentido, la igualdad supone el pleno y universal derecho de mujeres y hombres a disfrutar de la ciudadanía, que de manera general implica el conjunto de derechos y deberes políticos, civiles y sociales.

	<b>MANUAL</b>	<b>Fecha de Creación:</b> Mayo 2022
		<b>Fecha Actualización:</b> N/A
	<b>Manual de Igualdad de Género</b>	<b>Código:</b> MA-DPD-001
		<b>Versión:</b> 00

Las UIG amparadas en el Ministerio de la Mujer, tienen la responsabilidad de ser entes rectores de políticas públicas que impactan a las mujeres, así como establecer planes y programas altamente significativos, a fin de lograr personas singulares, con sus propios deseos y necesidades y con igualdad de derechos.


### **Lactancia materna**

La lactancia es reconocida por UNICEF como la herramienta más costo-efectiva para reducir la mortalidad infantil. A pesar de los importantes beneficios de la lactancia, ampliamente difundidos a nivel mundial, menos de un 10% de madres en República Dominicana alimenta a sus hijos con leche materna exclusiva en los primeros 6 meses de vida. Pese a que en los últimos 20 años el gobierno y organismos internacionales han implementado múltiples campañas para promover la lactancia, las tasas han seguido disminuyendo.

Los descansos remunerados para estos fines durante el horario laboral permiten a las madres continuar con la Lactancia Materna Exclusiva (LME) o complementaria después de volver al trabajo. Es un derecho laboral reconocido a escala internacional.

El INESPRES reconoce la importancia de la lactancia materna, por lo que ha facilitado una “sala amiga de la familia lactante” para que las colaboradoras al regreso de la licencia post-natal tengan un espacio físico que les facilite la extracción de la leche.

La UIG en coordinación con la Dirección de Recursos Humanos apoya a las colaboradoras para fomentar la lactancia materna. En este sentido, el INESPRES ofrece las condiciones que le permita a la familia lactante mantener la LME hasta los seis meses, y continuada con la alimentación complementaria hasta los dos años o más.

	MANUAL	Fecha de Creación: Mayo 2022
		Fecha Actualización: N/A
	Manual de Igualdad de Género	Código: MA-DPD-001
		Versión: 00


### **Protección de la Maternidad y Licencia Parental remunerada**

La protección de la maternidad no solo es un derecho laboral reconocido a escala internacional, sino que, también es esencial para garantizar que el trabajo no presenta riesgos para la salud y el bienestar de las mujeres y sus hijos/as.

La protección de la maternidad incluye el derecho a un mínimo de catorce semanas de licencia de maternidad remunerada y otros beneficios adecuados para garantizar que las madres puedan mantenerse a sí mismas y a sus hijos/as durante la licencia. También incluye atención médica para la madre y el hijo/a, protección de la salud de las mujeres embarazadas y lactantes y sus hijos/as frente a los riesgos en el lugar de trabajo, protección frente al despido y la discriminación, y políticas e instalaciones que permitan continuar con la lactancia materna cuando se reincorporan a su puesto de trabajo.

Un período adecuado de licencia parental remunerada también garantiza que tanto las madres como los padres dispongan del tiempo necesario para establecer vínculos y cuidar a sus hijas e hijos pequeños.

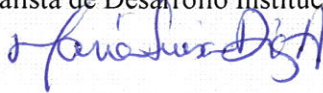
La UIG incorpora en sus funciones promover el disfrute de los empleados de las licencias maternas como parentales, con finalidad de mantener la equidad entre los géneros y ambos puedan disfrutar de este periodo junto a su familia.

	<b>MANUAL</b>	<b>Fecha de Creación:</b> Mayo 2022
		<b>Fecha Actualización:</b> N/A
	<b>Manual de Igualdad de Género</b>	<b>Código:</b> MA-DPD-001
		<b>Versión:</b> 00

**Aprobación**

**Elaborado por:**

**María Luisa Díaz**  
 Analista de Desarrollo Institucional



**Revisado por:**

Director de Recursos Humanos

Encargado Departamento de Planificación  
 y Desarrollo

Encargada División de Desarrollo  
 Institucional y Calidad en la Gestión



*R. Lore*

**Aprobado por: Dirección Ejecutiva**

**Fecha:** 05-06-2022






**MANUAL**

**Manual de Igualdad de Género**

**Fecha de Creación:** Mayo 2022

**Fecha Actualización:** N/A

**Código:** MA-DPD-001

**Versión:** 00

**Control de Modificaciones**

<b>REV.</b>	<b>DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO</b>	<b>REALIZADO POR</b>	<b>FECHA</b>
00	Documento Nuevo	María Luisa Díaz	Mayo 2022