

# Diagnóstico de equidad de género corporativa

Ministerio de Energía y Minas

Diciembre de 2023

---

Ana María Daly  
Farid Juliao

**CORE**WWOMAN



GOBIERNO DE LA  
REPÚBLICA DOMINICANA

ENERGÍA Y MINAS

## Objetivo

Identificar las principales brechas en equidad de género del Ministerio de Energía y Minas de República Dominicana; y posteriormente definir las acciones a implementar en el corto y mediano plazo para avanzar en la cultura de equidad de género de la Institución.

## Agenda

- Metodología CoreWoman con enfoque sistémico
- Los datos usados y la metodología para el diagnóstico
- Resultados generales
- Acciones implementadas en torno a la equidad de género
- Oportunidades de mejora y brechas
- Recomendaciones
- Sesión de preguntas y respuestas



**1.**

# La metodología de CoreWoman con enfoque sistémico

# Nuestra metodología con enfoque sistémico

Son los comportamientos sociales y los sesgos inconscientes de las personas que afectan las oportunidades de las mujeres.



**Aspectos  
estructurales**

Son las estructuras que afectan la equidad de género: las normas, las políticas escritas de la institución, y su implementación.

**Sesgos y  
Comporta-  
mientos**

Son las barreras internas producto de los procesos de socialización a los que son expuestas las mujeres desde una edad temprana.

**Barreras  
internas**

## 2. | Los datos usados y la metodología para el diagnóstico

# Datos y confiabilidad de la información. Disclaimer.

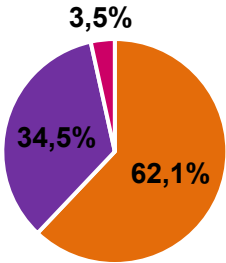
- Durante la aplicación de la encuesta, que inició el 23 de Octubre, hasta el 30 de Noviembre, no logramos alcanzar el tamaño de la muestra esperada, la cual era de 385 personas o más, para garantizar niveles de confidencialidad considerando un: 95% de confianza y 5% de error muestral, que sería una muestra representativa, para un tamaño de la población del MEM estimada (según fuentes internas) de 700 colaboradores y colaboradoras. Recordemos que sólo las muestras representativas te permiten obtener respuesta de todas las personas relevantes de la población y garantizar que los resultados no estén contaminados por sesgos.
- Los resultados que serán presentados con esta muestra, para fines estadísticos será una muestra sesgada o parcializada, sin embargo, complementamos los resultados con otros instrumentos de medición, tales como: revisión documental, entrevistas a personas claves y grupos focales.
- También notamos otro fenómeno a destacar y es que a medida que las personas iban completando la encuesta, iban dejando de responder algunas preguntas. La encuesta estaba dividida en 4 partes. En la primera parte fue contestada por 145 personas, la segunda por 128, la tercera por 119 y la última por 111.

# Instrumentos aplicados a la metodología de CoreWoman



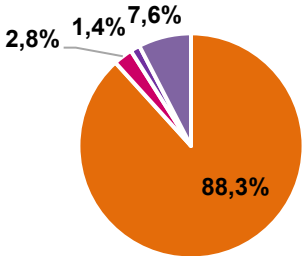
# Descriptivas de los colaboradores(as) de la institución

Sexo



■ Mujer ■ Hombre ■ No deseo responder

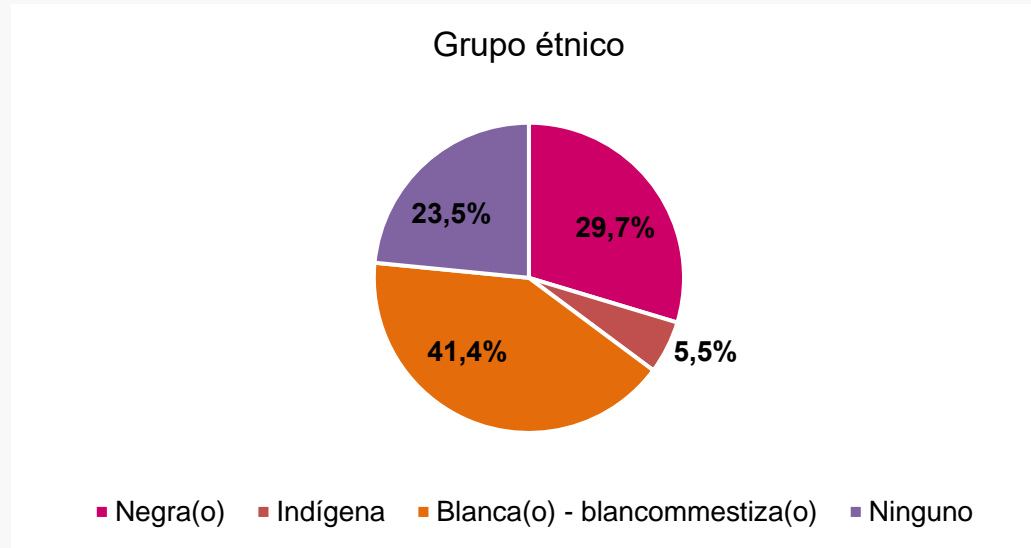
Orientación sexual



■ Heterosexual ■ Homosexual ■ Bisexual ■ No deseo responder

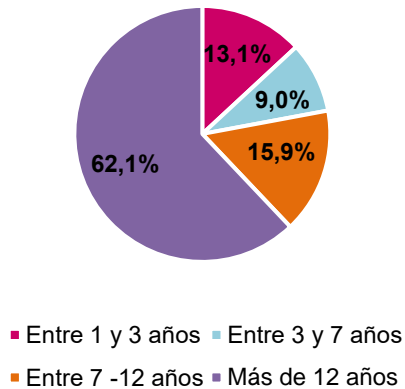


# Descriptivas de los colaboradores(as) de la institución

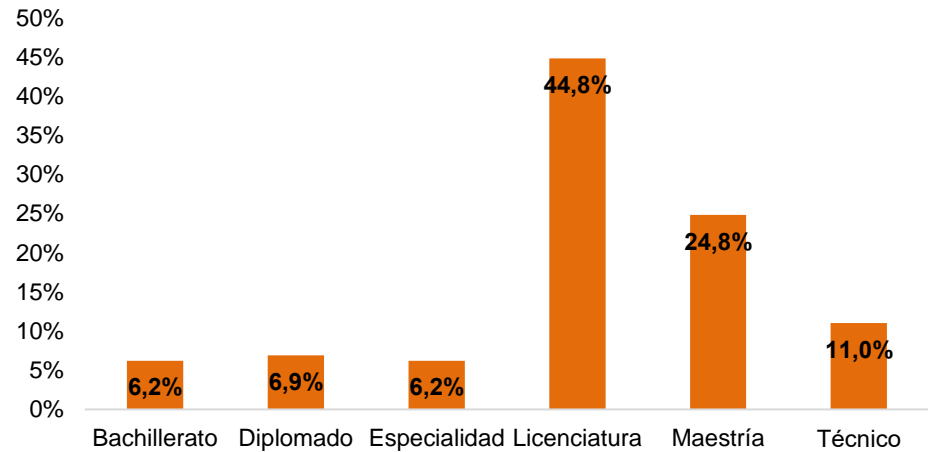


# Descriptivas de los colaboradores(as) de la institución

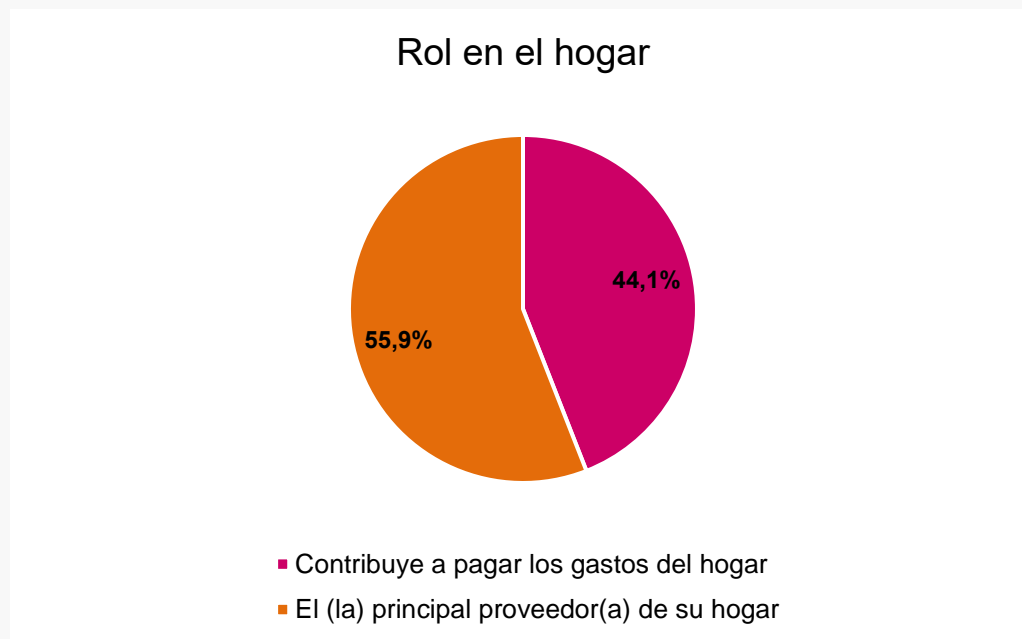
## Experiencia laboral



## Nivel educativo



## Descriptivas de los colaboradores(as) de la institución



# 3. | Resultados generales

## Estructura de los resultados

1. Acciones implementadas en relación con la equidad de género
2. Resultados generales con el enfoque sistémico de CoreWoman: Brechas identificadas

# 3.1

Acciones implementadas en relación con la equidad de género por el Ministerio de Energía y Minas.



# Contexto de Ministerio de Energía y Minas (MEM) que promueve la equidad de género y el empoderamiento de la mujer.

- El Ministerio se rige por el estado y tiene unos lineamientos de equidad, establecidos en las leyes, normas y procedimientos, cuenta con un Plan Estratégico Institucional que presenta una alineación con los Objetivos de Desarrollo Sostenible ODS. Resulta positivo que la institución dentro de su Plan Operativo anual cuente con un objetivo estratégico (5.2, Estrategia 5.2.2) . donde considera desarrollar, promover e implementar programas sociales y de acción comunitaria para impulsar la equidad de género de manera transversal en los sectores de competencia de la institución (programas de prevención de violencia de género, paridad e inclusión).
- Cuenta con una clara mención de valores tales como: ética, rectitud, enfoque de gestión de riesgos, orientado a la eficiencia y al logro de objetivos.



# Contexto de Ministerio de Energía y Minas (MEM) que promueve la equidad de género y el empoderamiento de la mujer

- Dentro del marco institucional y de los organismos rectores de la política, en el 2020 crean el Departamento de Igualdad de Género para transversalizar el tema, siendo el Ministerio de la Mujer un colaborador externo.
- El ministerio cuenta con una estrategia que se puede visualizar en el plan MEM, 2021-2024, donde se incluyeron temas de género, tomando en cuenta Ley Orgánica de la Estrategia Nacional de Desarrollo de la República Dominicana 2030 (ley 1-12).
- Así como CoreWoman está realizando una consultoría de diagnóstico y sensibilización en equidad de género, también se han realizado otros, como el diagnóstico de género y de inclusión laboral y de discapacidad, dirigido por el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), con la Fundación Arcángeles.





# Acciones implementadas por la institución en torno a la equidad de género

## Políticas

- Protocolo para la prevención y actuación en casos de violencia, acoso y discriminación hacia las mujeres, comunidades afrodescendientes y niñas. Se enmarca dentro del Plan Nacional de Igualdad y Equidad de Género 20-23 y cuenta con garantías presupuestales.
- Existe un Programa Permanente de Sensibilización y Prevención de violencia de género y un protocolo de actuación frente a casos de violencia, acoso y discriminación.
- Cuenta con una política construida de equidad de género e inclusión de personas con discapacidad.
- Realizan informes de actividades y avances orientados hacia la transversalización del enfoque de género.

## Selección y Onboarding

- Poseen un proceso de reclutamiento y selección de personal, regido por la ley 4108 de función pública y su reglamento de aplicación. Entre los principios rectores se establecen criterio de: imparcialidad, mérito, libre postulación, no discriminación.
- Se promueve que todos (as) los aspirantes a un cargo en el estado tengan igualdad de condiciones en la competición.
- Convocatorias abiertas, todo el que quiera participar participa, alineado con el Ministerio de Administración Pública, se realizan concursos públicos.
- Convenios con Universidades.
- Se realizan entrevistas y evaluaciones por competencias.

## Formación

- Existe un subsistema de capacitación, desarrollo y medición del desempeño.
- Charlas y cursos sobre principios básicos de género que proporciona el Ministerio de la Mujer, sensibilización en temas de género en coordinación con CONADIS (Consejo Nacional de Discapacidad), talleres de trato digno, charla de discapacidad y empleo ambas desde un enfoque de derecho, durante el 2023.
- Talleres de empatía para aprender a ponerse en el lugar del otro.
- Correos informativos sobre inclusión y se han compartido las políticas.
- Se aplica una encuesta de apropiación de contenidos para todos y todas.
- Capacitaciones para uso del tiempo
- Cápsulas informativas de paternidad responsable.
- Actividades de sensibilización de prevención de violencia.

# Acciones implementadas por la institución en torno en la equidad de género

## Desempeño / Compensación

- Existe un subsistema de compensación y beneficios y la compensación salarial se establece salvaguardando un sentido de equidad y justicia.
- Indicadores de género en la evaluación del desempeño institucional (EDI).
- El reglamento interno considera medidas de evaluación del desempeño y oportunidades de crecimiento basadas en el mérito personal.
- Concursos internos para promociones. Se establecen las competencias y base de salario.
- Manual de Cargos, ya están tipificados y normados por administración pública
- Escalafones salariales por nivel de cargo.

## Acoso laboral y sexual

- Protocolo para la prevención y actuación de casos de violencia, acoso y discriminación.
- Comité de trabajo que se reunirá cada vez que reciba denuncia de violencia de género.
- Acciones de sensibilización que comparten en imágenes. Charlas sobre masculinidades, prevención de violencia
- Dentro del área de talento humano hay un área que está para escuchar y buscar soluciones.
- Código de ética institucional que fue socializado acompañado de un reglamento interno donde se establecen las normativas de convivencia.
- Cada 3 a 6 meses el área de género trae un procurador fiscal que habla sobre los diferentes tipos de violencia.

## Calidad de vida y bienestar

- Bono por desempeño, bono educativo, día libre por cumpleaños, préstamos, apoyo combustible, flota, almuerzo, transporte y desplazamiento a otras localidades. Otros como: cooperativa, plan de educación, reconocimientos, parqueo.
- Sala de Lactancia.
- Programa de verano de 1 semana, donde pueden traer a los hijos (as) al trabajo.
- Licencia de maternidad 14 semanas. Permiso de 1 vez al mes, mientras el bebé cumple 1 año.
- Flexibilidad de horario para permisos personales y familiares (3 veces al mes).
- Club de empleados (as). Acceso a consultorio médico
- Modalidad de trabajo híbrida para algunos cargos

# Acciones implementadas por la institución en torno en la equidad de género

## Cultura y liderazgo

- Bajo la orden del ministro actual se está fortaleciendo desde hace 3 años la unidad de género, de forma escalada para que se instruya a la institución la necesidad de la inclusión, la equidad, dando a entender la necesidad de respetar a la mujer, igualdad a nivel institucional.
- La unidad de género ha venido recibiendo apoyo económico paulatino, que la ha llevado a fortalecerse.
- El Departamento de Género también incorpora la mirada de discapacidad.

## Comunicaciones

- La política anteriormente mencionada se ha sido divulgada a todos los empleados y empleadas, a través de cápsulas informativas, enviadas a los correos electrónicos de los empleados, de esa forma se les ha dado a conocer.
- El MEM recibió un reconocimiento de parte del Ministerio de la Mujer, por el avance en las prácticas de género, como en la política.
- Se conmemoran fechas alegóricas relacionadas con la igualdad de género como: día internacional del hombre y la mujer, Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer.

## Comunidad

- El reporte compartido menciona la participación en dos redes de mujeres: Mujeres en lo Nuclear y Red de Mujeres en Minería.
- Desde el área de minas se trabaja la capacitación y promueven la participación de mujeres en el sector, ya que son sectores masculinizados y carreras cursadas principalmente por hombres. Se dan charlas y promueven que más mujeres participen, en la parte de energía o gestión social.
- Tuvimos un programa que llevó 5 mujeres a la India en donde se capacitaron en energía renovables y este conocimiento lo llevaron luego a las comunidades pobres.
- Esfuerzos en la inclusión de la energía atómica, creando una asociación de mujeres para que trabajen en energía nuclear.

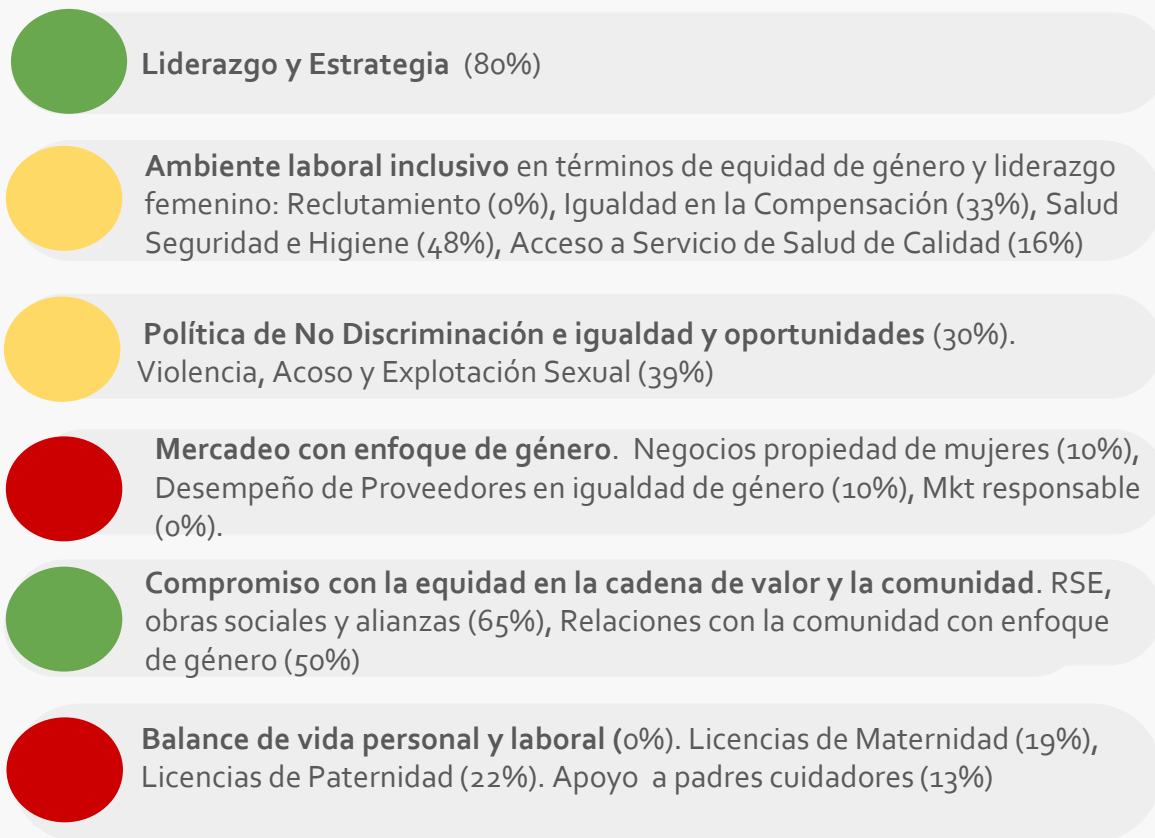
3.2

Resultados generales con  
el enfoque sistémico de  
CoreWoman



# Resultados del WEP Tool 2023

28%  
Nivel  
Intermedio





¡Usted está logrando avances! La institución reconoce la importancia de la igualdad de género y toma medidas concretas para introducir políticas y prácticas, pero todavía se encuentra en vías de lograr un enfoque estratégico para implementar su compromiso, así como para medir e informar sobre el avance. Este documento guía, le ayuda a su institución a establecer un enfoque proactivo en la integración de la perspectiva de género en las operaciones, procesos, protocolos y en el apoyo a las políticas mediante su implementación.

(\*) Extraído del informe de resultados del instrumento WEP Tool de la Organización Naciones Unidas aplicada por el Ministerio de Energía y Minas el 20 de Octubre de 2023

## 3.2.1 Percepción sobre la implementación de las normas y protocolos



### Entrevista y Revisión Documental

- Se están realizando proyectos con el BID y otros diagnósticos que permite trabajar en la estrategia.
- Se realizan levantamientos de información para saber cuántas mujeres hay y cuántas de ellas ocupan posiciones directivas y a nivel sector.
- Los procesos y metodologías son igualitarios pero el asunto son las personas, afectadas por el machismo y la cultura. Los procesos son estandarizados pero lo que sucede es que los seres humanos pudieran sesgarse por el género.



### Herramienta WEP

- La institución tiene un compromiso por parte del liderazgo en apoyar la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.
- Han divulgado una declaración o compromiso público escrito que esboza el compromiso con la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.
- Han circulado una o varias comunicaciones internas y/o existe **reconocimiento informal** de la importancia de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.



### Encuesta

El 78,9% se encuentra de acuerdo con que la institución comunica constantemente su compromiso por la equidad de género.

El 17,9% está en desacuerdo con sentirse cómoda pidiendo horarios de trabajo flexibles, y/o permisos para atender las necesidades de su familia, en las mujeres la proporción es mayor. El 15,6% de las mujeres está en desacuerdo con que la institución impulsa a todas y todos sus colaboradores a aplicar una promoción de cargo.

## 3.2.1 Percepción sobre la implementación de las normas y protocolos



### Entrevista y Revisión Documental

- La política existe, pero es un reto que todas las áreas la apropien o tengan un entendimiento de la política como tal.
- No creo que se tenga suficientemente interiorizado el tema, entiendo los esfuerzos de la unidad de género, el tema de desigualdad y de inclusión, pero todavía falta mucho para hacer, por ejemplo, durante este tiempo, no tenemos personas de la comunidad LGBTQ+. Este dato correlaciona con el hecho de que en la encuesta 11% de personas no se declaran heterosexuales. También se destaca en las entrevistas.



### Herramienta WEP

- Tiene una estrategia de igualdad de género para toda la institución, en la que se identifican áreas prioritarias específicas y donde es posible hacer mejoras ulteriores.
- Se deben incorporar mecanismos de transparencia para informa abiertamente a la junta directiva de la institución el avance alcanzado y los resultados de los compromisos y metas de la estrategia.



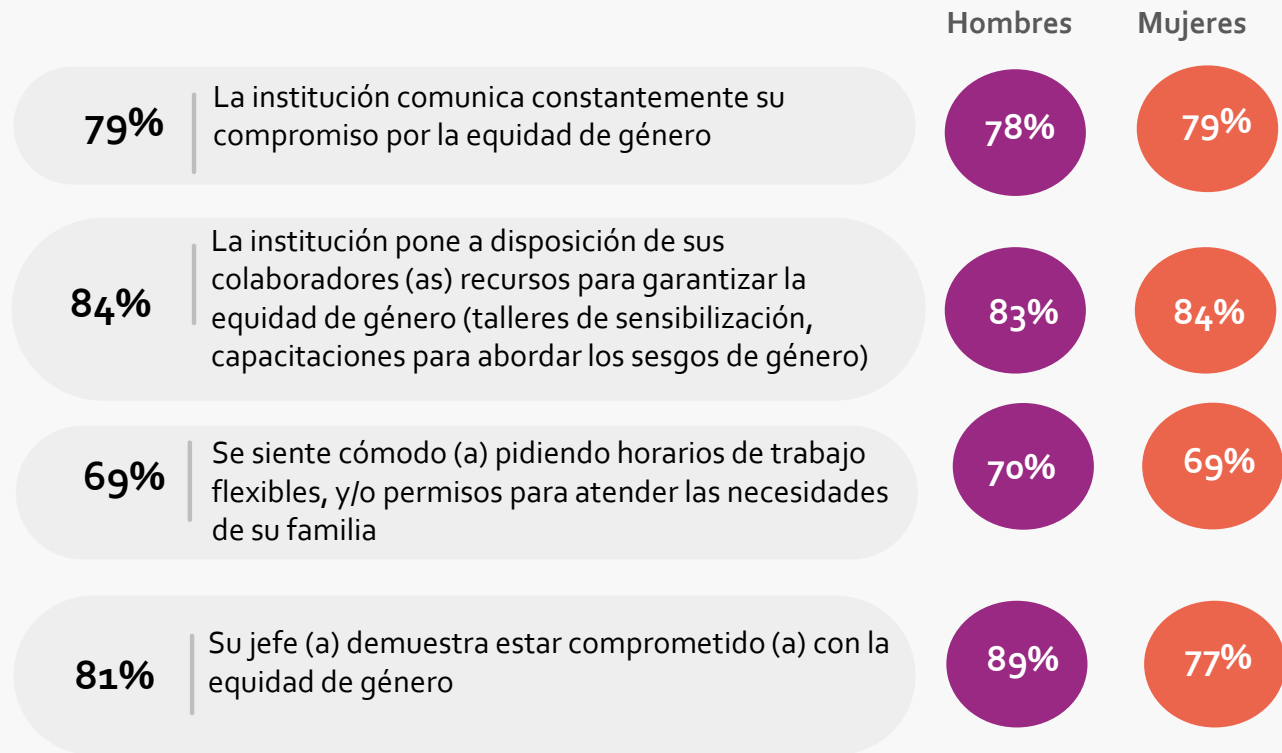
### Encuesta

El 20,3% de las personas trabajadoras son indiferentes a "La institución ha creado e implementado protocolos y marcos normativos que aplican a todos los cargos para prevenir, atender y sancionar casos de violencias basadas en género". ¿Cuáles son las implicaciones de esto?, desconocimiento por parte de las y los colaboradores?



# Análisis cuantitativo: políticas, normas y protocolos

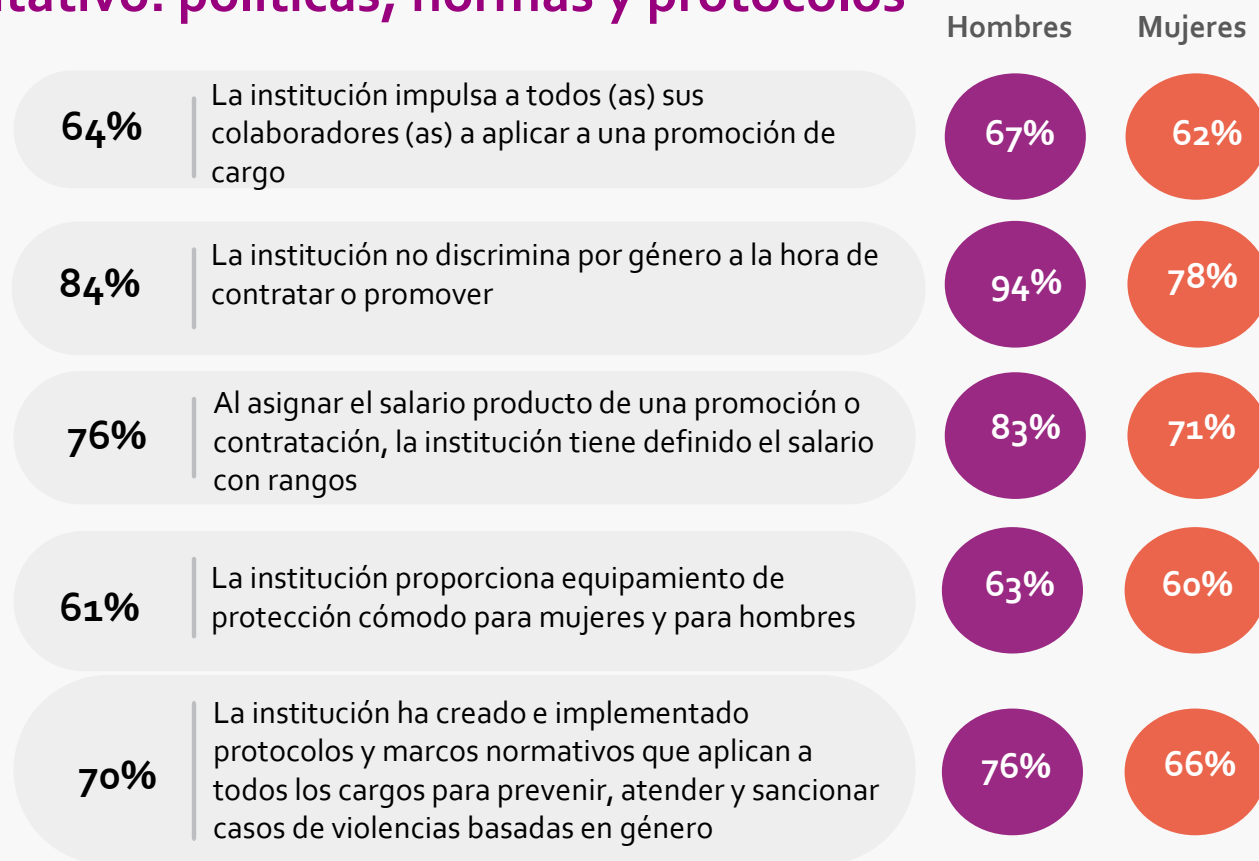
## Políticas, normas y protocolos



Fuente: Encuesta realizada a 145 colaboradores y colaboradoras del Ministerio de Energía y Minas de República Dominicana

# Análisis cuantitativo: políticas, normas y protocolos

## Políticas, normas y protocolos



Fuente: Encuesta realizada a 145 colaboradores y colaboradoras del Ministerio de Energía y Minas de República Dominicana

## 3.2.2 Estereotipos de género



### Entrevista y Revisión Documental

- Manual de cargos, no todas las posiciones se expresan en consideración de género. Sigue predominando lo masculino especialmente en cargos altos como Ministro, Viceministro e técnicos.
- El Ministerio en áreas técnicas es dominado por carreras masculinas, ingeniería, química, etc a nivel país son mayormente dominadas por el sexo masculino. En el área de energía eléctrica y minería hay pocas mujeres, pero ya hay más que antes.



### Herramienta WEP

- El MEM tiene un enfoque de diversidad de género en las políticas o procesos de contratación.
- **Pendiente:** foco en el proceso de implementación, medición y transparencia. Por ejemplo: la prohibición de indagar en las solicitudes de trabajo o durante los procesos de entrevista sobre el estatus o los planes de los siguientes temas: matrimonio, embarazo o responsabilidades familiares. O medidas como: contratar mujeres en roles tradicionalmente sub-representados.



### Encuesta

Los resultados muestran que independientemente de que la habilidad sea socialmente reconocida como femenina o masculina, las mujeres tienden a asociar todas las habilidades a lo femenino. Mientras que, para el caso de los hombres, sólo dos de las habilidades cuentan con un estereotipo hacia lo femenino: sensibilidad y creatividad. A pesar de que vocación social, responsabilidad e intuición son socialmente reconocidas como habilidades "femeninas", 35%, 33% y 33% los hombres las consideraron masculinas respectivamente.

## 3.2.2 Estereotipos de género



### Entrevista y Revisión Documental

- Los diseños de las comunicaciones para charlas y días alegóricos mantienen estereotipos de género con mariposas, rosado para mujeres y corbata, ejecutivos y azul para hombres. Incluso para temáticas como no violencia que son temas para todas las personas. - Día de la mujer trabajadora, por ejemplo: no incorporan hombres en la conversación. La comunicación no unifica para las audiencias con el fin de que permea a toda la planta.
- Más directores hombres que mujeres, en cargos más bajos es más equilibrado, a veces tienen que ver con que no encontramos mujeres en esa posición
- 70% de promociones recientes fueron mujeres



### Herramienta WEP

- La institución tiene un enfoque que garantiza que las mujeres y los hombres sean compensados de forma igualitaria. Con procedimientos claros para corregir las desigualdades. En este aspecto enfocar la mejora en los aspectos de medición y transparencia.
- Ofrece y apoya la licencia remunerada por maternidad y paternidad. **Clave:** trabajar en el aspecto de transparencia en acciones como informar públicamente las personas que regresan de las licencias de maternidad.
- Apoya a padres cuidadores



### Encuesta

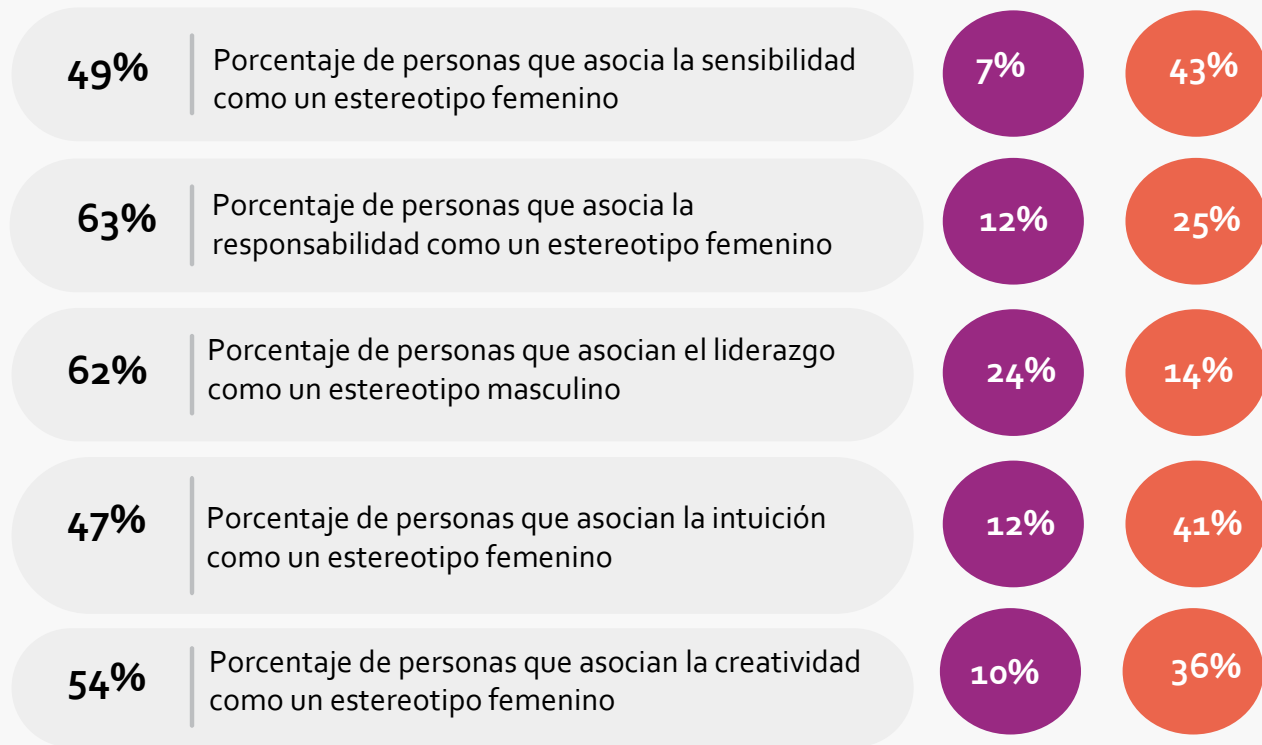
- 30,6% de las mujeres están de acuerdo o muy de acuerdo con la afirmación: a los hombres les importa más su vida profesional que la paternidad. Mientras que solo el 14,3% de los hombres piensa esto.
- El 55,1% de los hombres están de acuerdo o muy de acuerdo con la afirmación: los hombres son mejores para hacer trabajos de maquinaria pesada. Un porcentaje importante de mujeres (40%) opina lo mismo.
- El 73,5% de los hombres y el 75,3% de las mujeres están de acuerdo con que los hombres deben encargarse de la mitad de los quehaceres del hogar y del cuidado.

# Comportamientos y sesgos inconscientes

Hombres

Mujeres

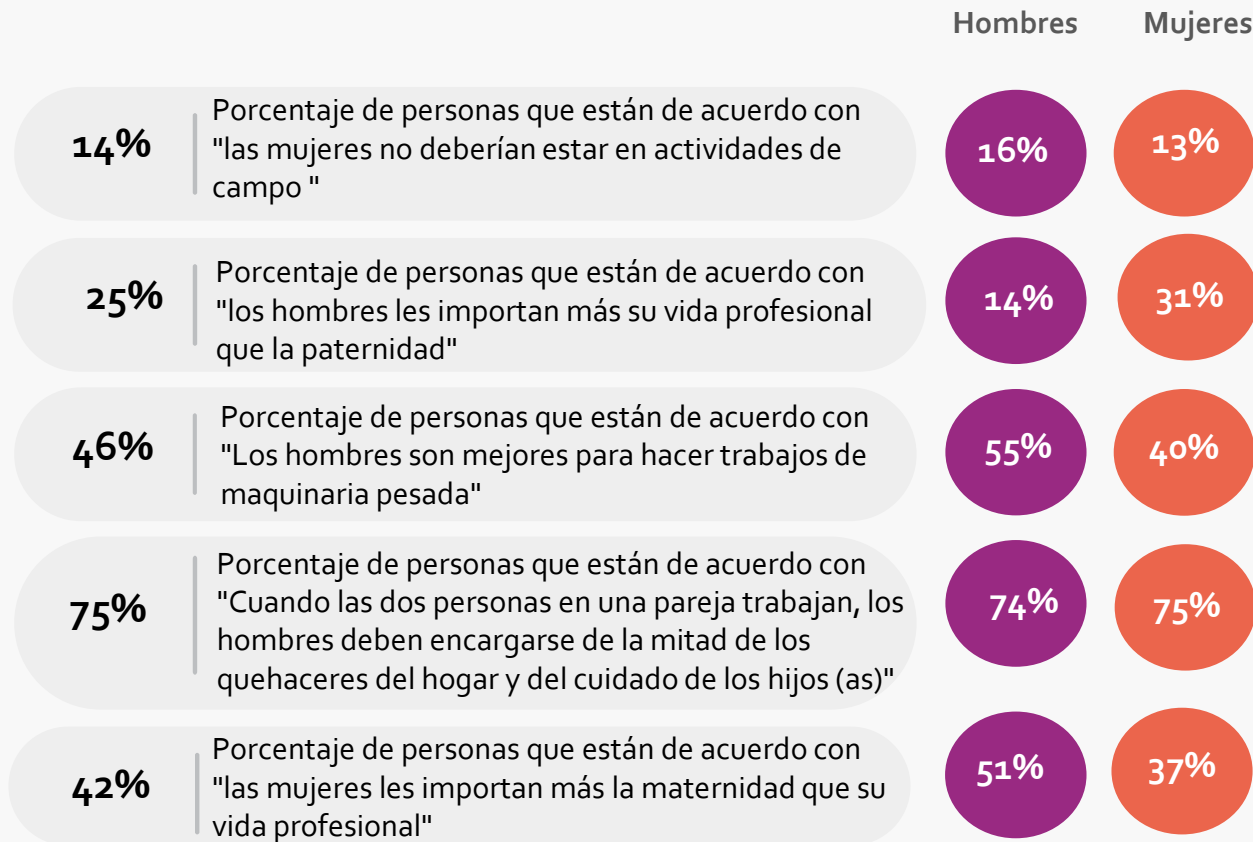
## Comportamientos y sesgos



Fuente: Encuesta realizada a 145 colaboradores y colaboradoras del Ministerio de Energía y Minas de República Dominicana

# Comportamientos y sesgos inconscientes

## Comportamientos y sesgos



Fuente: Encuesta realizada a 145 colaboradores y colaboradoras del Ministerio de Energía y Minas de República Dominicana

## 3.2.3 Percepción de discriminación y microagresiones



### Entrevista y Revisión Documental

- Del grupo de las personas entrevistadas reportan, no haber visto ninguna expresión discriminatoria hacia la mujer específicamente. Se percibe una igualdad de oportunidades, en el clima laboral.
- Nosotras tenemos una cultura que normalizamos, tenemos muchas brechas de género que no visualizamos, cuando entré al departamento se me abrió un mundo, cuando comencé a tener conocimiento de estos temas, comencé a percibir que tenemos muchas brechas, es como si estuviéramos ciegos, no se analiza. Esta es una evidencia del impacto positivo de la formación.



### Herramienta WEP

- La institución cuenta con una política de no discriminación y/o una política de igualdad de oportunidades, las cuales fueron comunicadas a todos los empleados por correo electrónico principalmente.
- Es importante extender la comunicación de la política a los (as) potenciales empleados en las solicitudes de empleo y al momento de la contratación.



### Encuesta

- Tanto para el caso de los hombres como para el de las mujeres, los compañeros hombres son quienes más perpetúan microagresiones.
- 13,8% de las mujeres se han sentido discriminadas por tener una diferencia funcional.
- Mientras que el 6,3% de los hombres se han sentido discriminados ya sea por su color de piel o grupo étnico, o por su condición socioeconómica.

## 3.2.3 Percepción de discriminación y microagresiones



### Entrevista y Revisión Documental

- Algunas personas perciben que La mujer es discriminada, sobre todo, por la cultura machista, "escucho comentarios como que la mujer va para la casa".
- Aquí todas las secretarías son mujeres, por ejemplo, desde los procesos de selección se deberían considerar esquemas más paritarios.
- Hay comentarios sexistas culturalmente aceptados. En las entrevistas se hizo mención a las consideraciones sexistas del código de vestir para la mujer.



### Herramienta WEP

- Brinda capacitación a todos los empleados y empleadas, incluidos los administradores, sobre no discriminación e igualdad de oportunidades.
- **Pendiente:** diseñar mecanismos confidenciales y operacionales de reclamo y de resolución, a cargo de una tercera parte independiente.
- Ofrecer formación para combatir sesgos inconscientes a todos los empleados.
- Trabajar los aspectos relacionados a medición y transparencia.



### Encuesta

- El 56,3% de las mujeres piensan que las mujeres son discriminadas con salarios más bajos.
- Le siguen la "falta de oportunidades para ascensos" con 48,8% y
- "Falta de respeto, abusos o acoso laboral y sexual" o con 43,8%.
- Por su parte, el 50% de los hombres piensan que las mujeres no son discriminadas



# Análisis cuantitativo: discriminación y microagresiones

## Discriminación y microagresiones

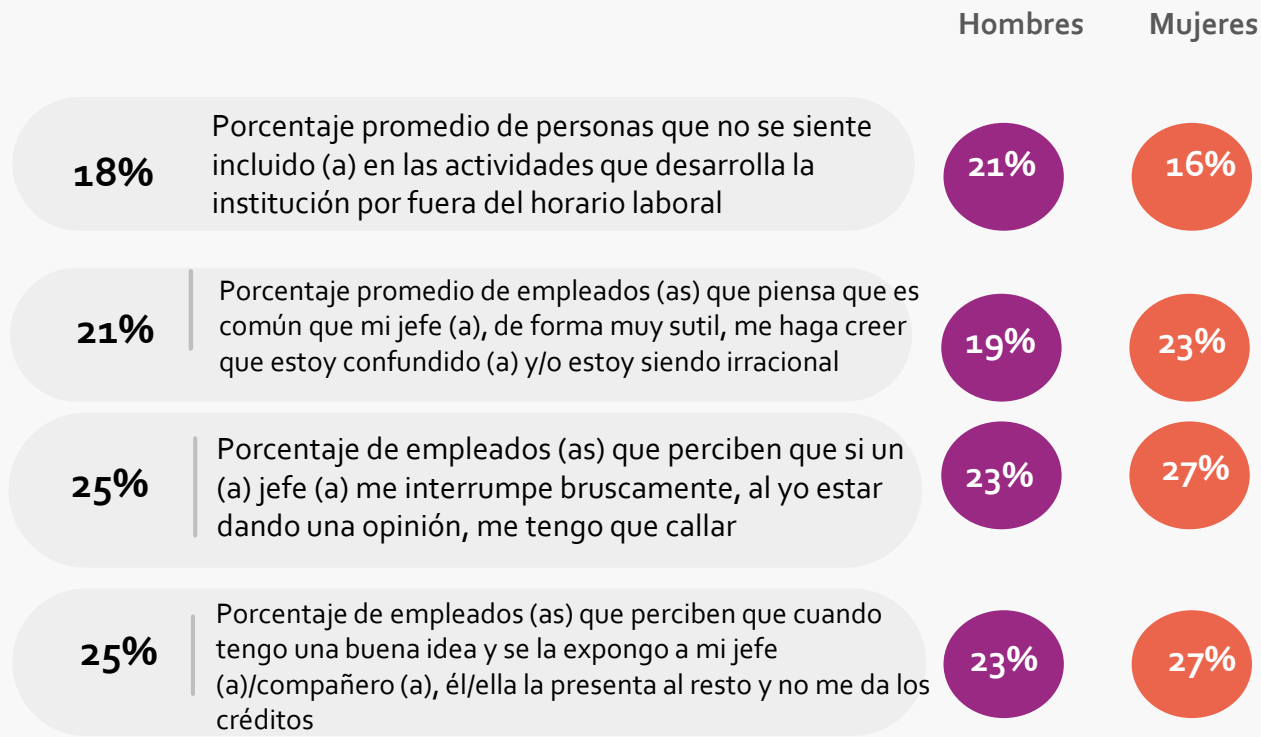


Fuente: Encuesta realizada a 145 colaboradores y colaboradoras del Ministerio de Energía y Minas de República Dominicana

COREWOMAN

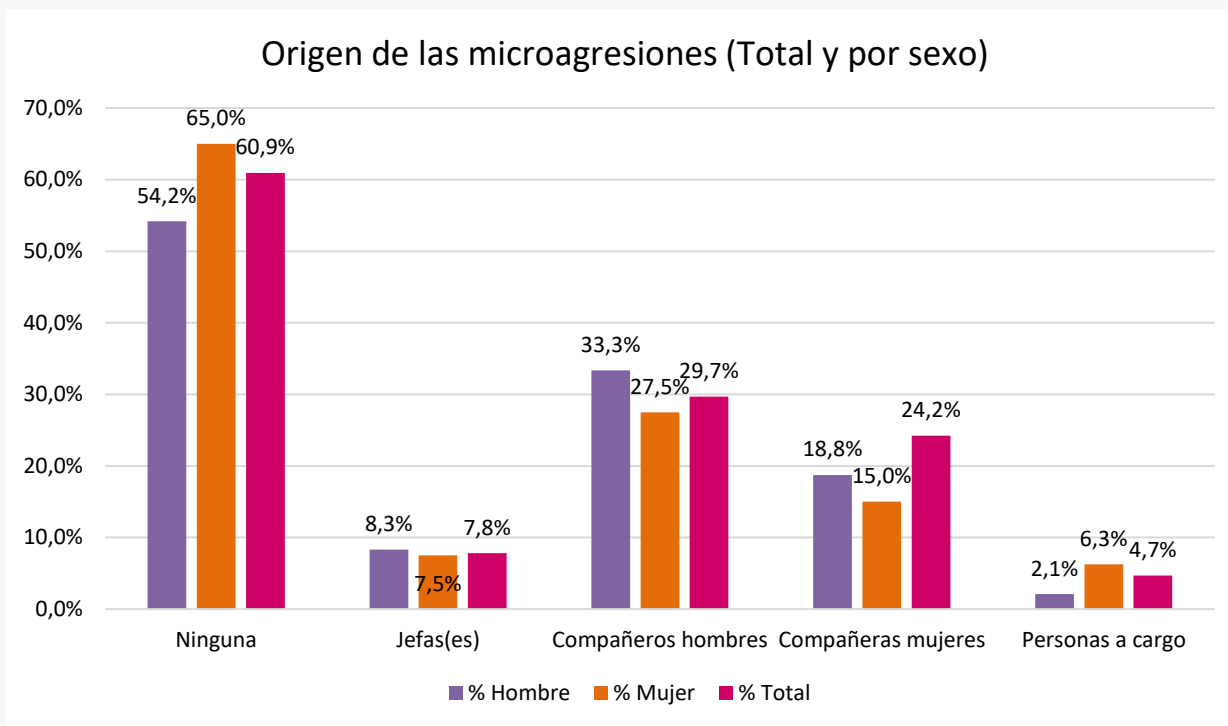
# Análisis cuantitativo: discriminación y microagresiones

## Discriminación y microagresiones

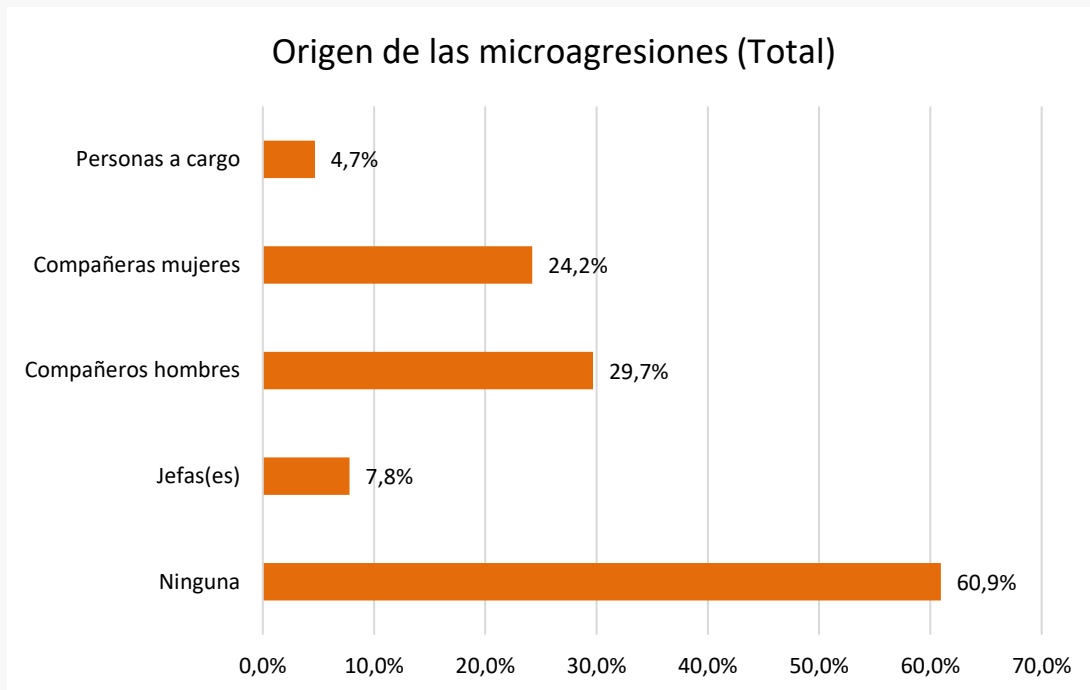


Fuente: Encuesta realizada a 145 colaboradores y colaboradoras del Ministerio de Energía y Minas de República Dominicana

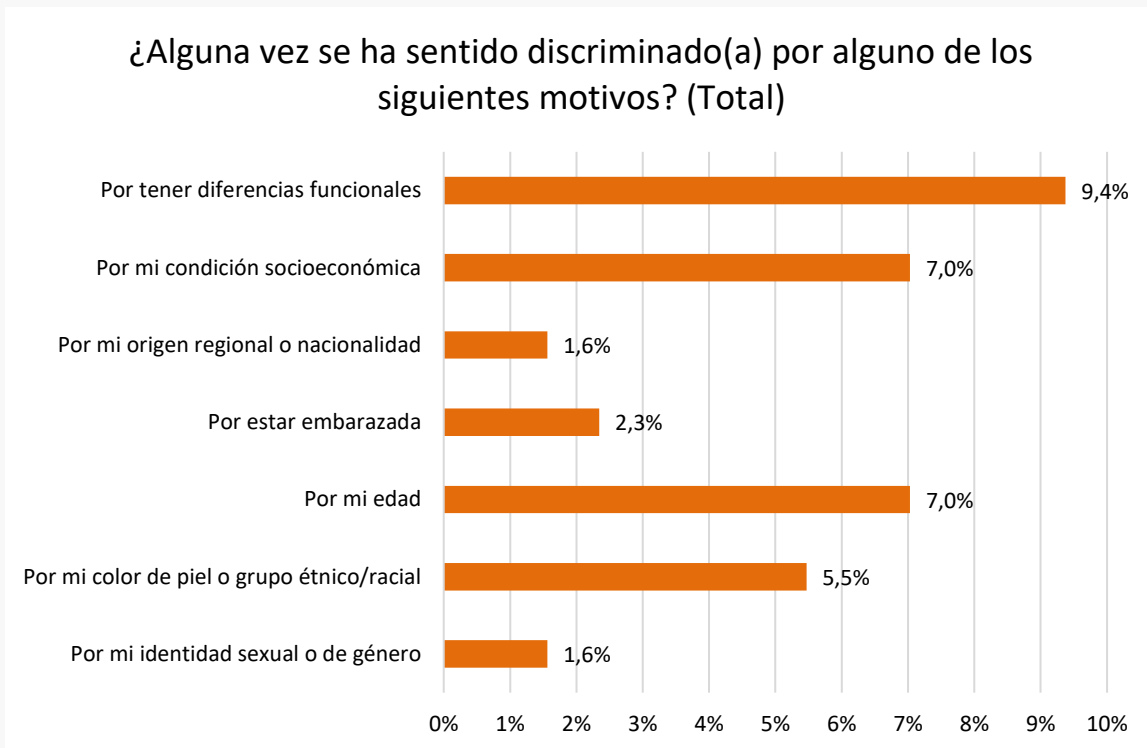
# Ejemplos de microagresiones por área de la institución



# Ejemplos de microagresiones por área de la institución

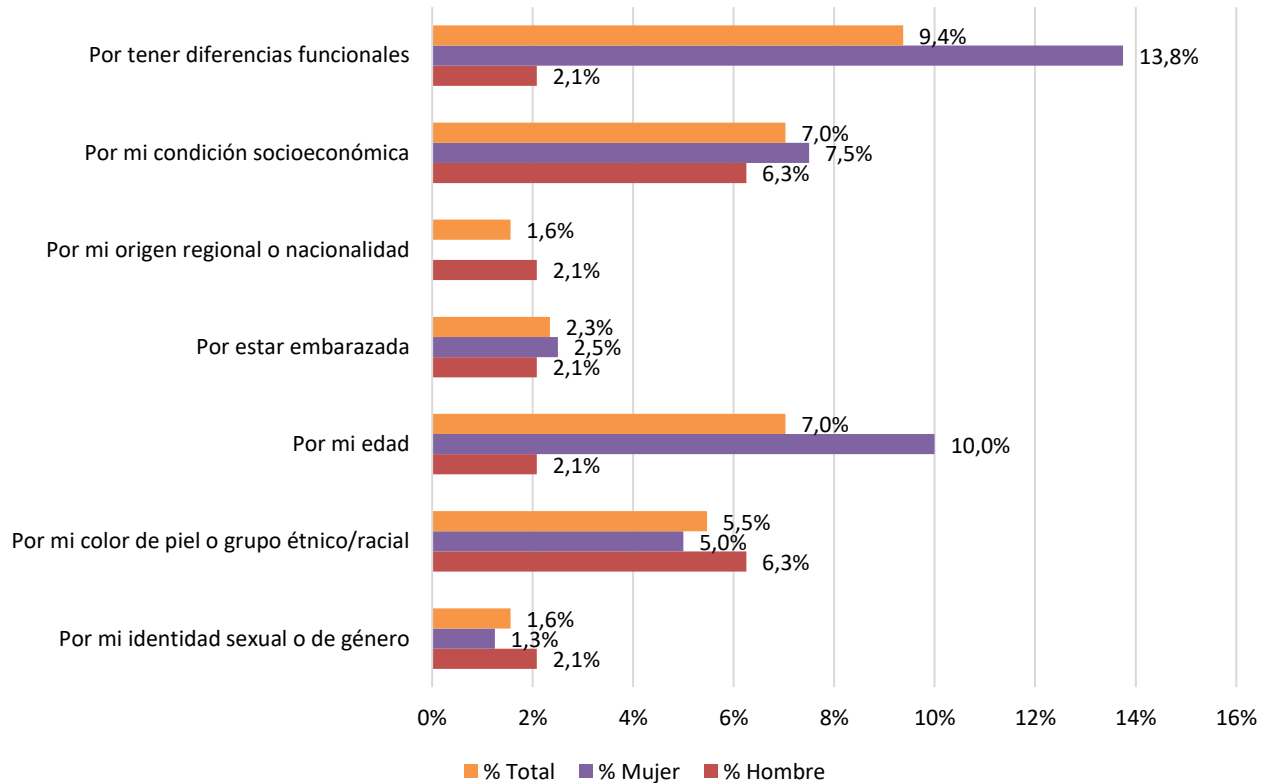


## Ejemplos de discriminación:



# Ejemplos de discriminación:

¿Alguna vez se ha sentido discriminado(a) por alguno de los siguientes motivos? (Por sexo y total)



## 3.2.4 Barreras Internas



### Entrevista y Revisión Documental

- Las mujeres entrevistadas reportan que no han recibido capacitaciones en temas de empoderamiento de la mujer.
- A pesar de eso, en el MEM hay mujeres que tienen posiciones importantes en liderazgo, 5 directoras y una viceministra.
- Las mujeres dentro de la institución no enfrentan retos para desarrollarse, pero sí socialmente.
- Más mujeres a nivel administrativo.
- Aumentar la representatividad de las mujeres sobretodo a nivel de la alta dirección.



### Herramienta WEP

- El MEM tiene compromiso de liderazgo o de apoyo a la diversidad de género y empoderamiento de las mujeres.
- Ofrecen programa/s de tutoría con apoyo específico para mujeres.
- **Pendiente:** la conformación de un pool de mujeres calificadas para posiciones de gerencia o dirección de alto nivel.
- Medir e informar sobre las horas de formación que realizan las mujeres en comparación con los hombres. Empleados y empleadas promovidas, etc.



### Encuesta

- Mientras que, para los hombres, la posibilidad de crecer y ascender en su carrera es el aspecto que más les motiva a ascender en su carrera; para las mujeres es un buen salario. No obstante, para ambos sexos, las tres razones son las mismas: (1) la posibilidad de crecer y ascender en mi carrera; (2) un buen salario; y (3) el balance entre mi trabajo y mi vida personal.

# Análisis cuantitativo: Barreras Internas

## Barreras Internas

Hombres

Mujeres

98%

Porcentaje de personas que consideran como muy importante la habilidad **creer en mí y en mi capacidad de lograr mis objetivos**

98%

97%

74%

Porcentaje de personas que consideran como muy importante la habilidad de **visibilizar mis logros, experiencia, y/o formación**

70%

76%

86%

Porcentaje de personas que consideran como muy importante la habilidad de **seguir instrucciones y hacer las cosas perfectas**

88%

85%

98%

Porcentaje de personas que consideran como muy importante la habilidad de **comunicarse efectivamente con mis jefes, en reuniones y/o presentaciones**

98%

99%

88%

Porcentaje de personas que consideran como muy importante la habilidad de **crear una buena red de contactos para impulsar mi carrera/oportunidades**

88%

89%

87%

Porcentaje de personas que consideran como muy importante la habilidad de **saber negociar un salario una promoción, y/o proyectos**

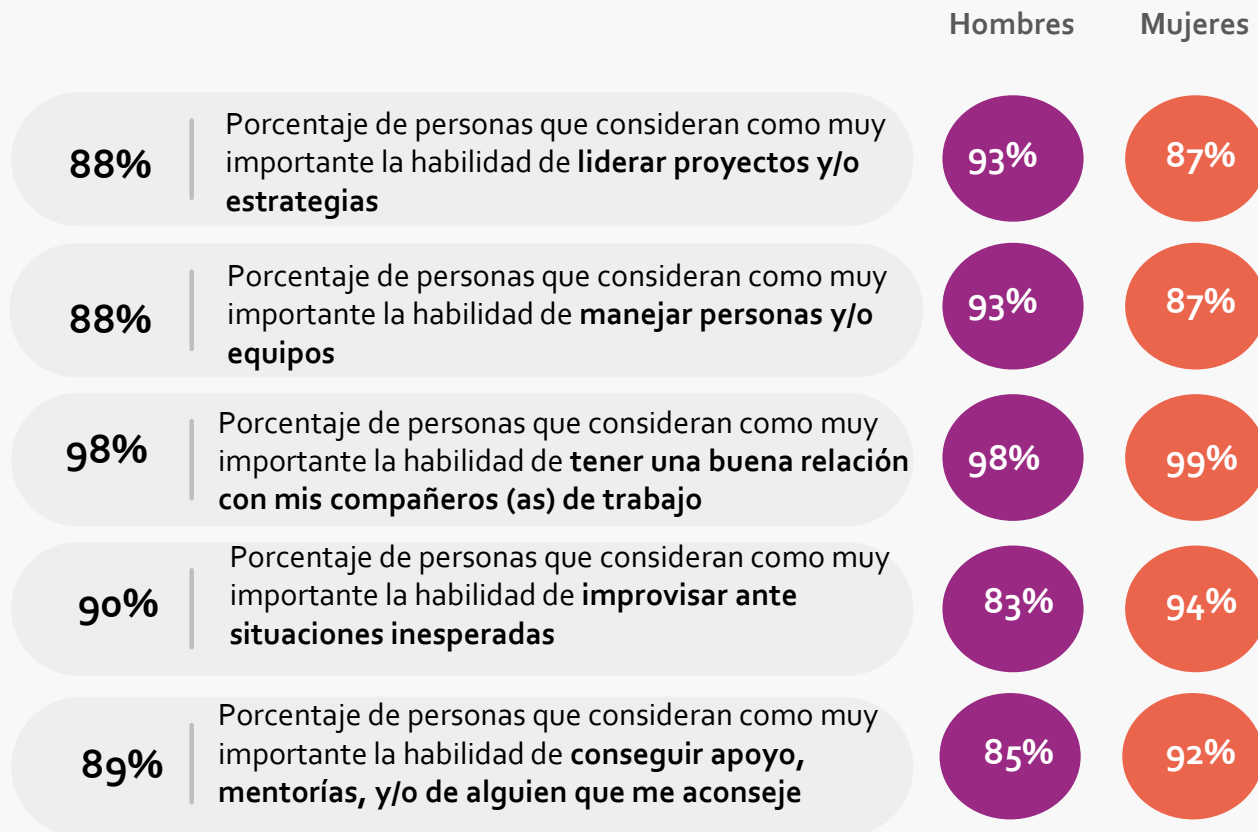
83%

89%



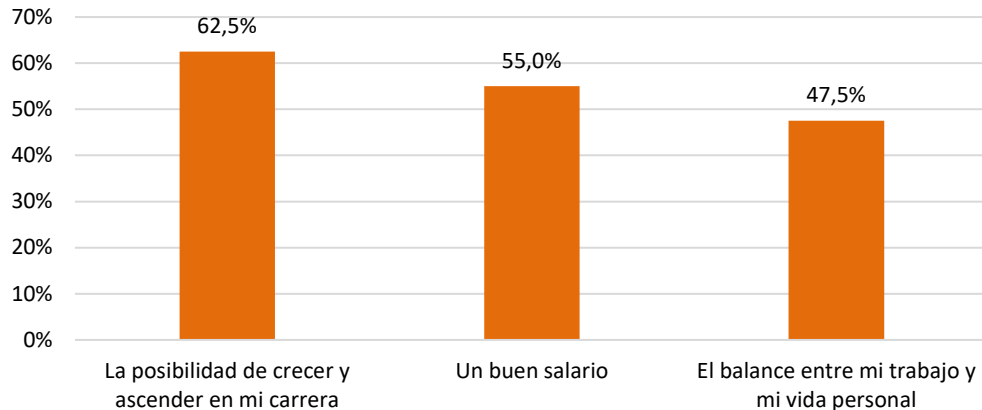
# Análisis cuantitativo: Barreras Internas

## Barreras Internas

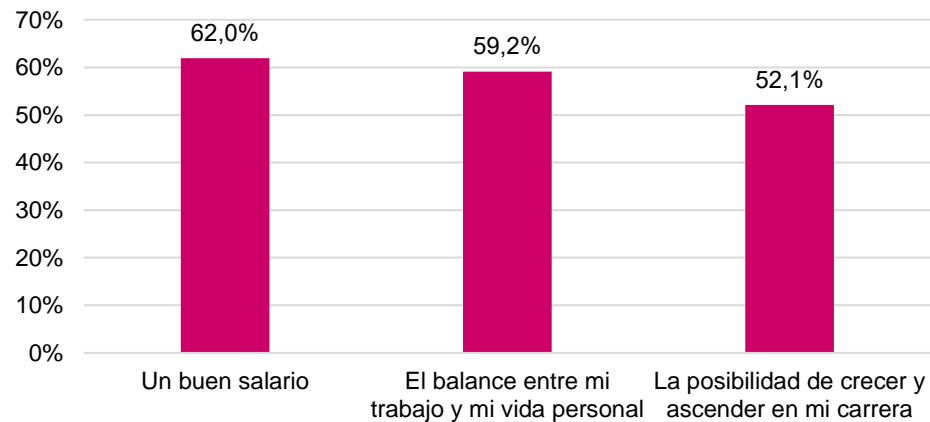


Fuente: Encuesta realizada a 145 colaboradores y colaboradoras del Ministerio de Energía y Minas de República Dominicana

## Aspectos que motivan más a los hombres a trabajar en una institución



## Aspectos que motivan más a las mujeres a trabajar en una institución



## 3.2.5 Acoso laboral



### Entrevista y Revisión Documental

- Algunas de las mujeres entrevistadas declaran que existe un protocolo, pero no saben cuáles son los métodos para medir, cuál es el tratamiento para los casos específicos. Es posible que algunas mujeres no sepan a dónde acudir. No está muy claro qué hacer.



### Herramienta WEP

- El MEM tiene un enfoque que garantiza un entorno libre de violencia, acoso y explotación sexual.
- Si bien se ha hecho público su compromiso y ha implementado acciones de formación, hay que **impulsar acciones como** fortalecer ayuda confidencial a víctimas de violencia doméstica. Llevar registro del número de quejas relacionadas con la violencia en el trabajo, con datos desagregados por sexo.

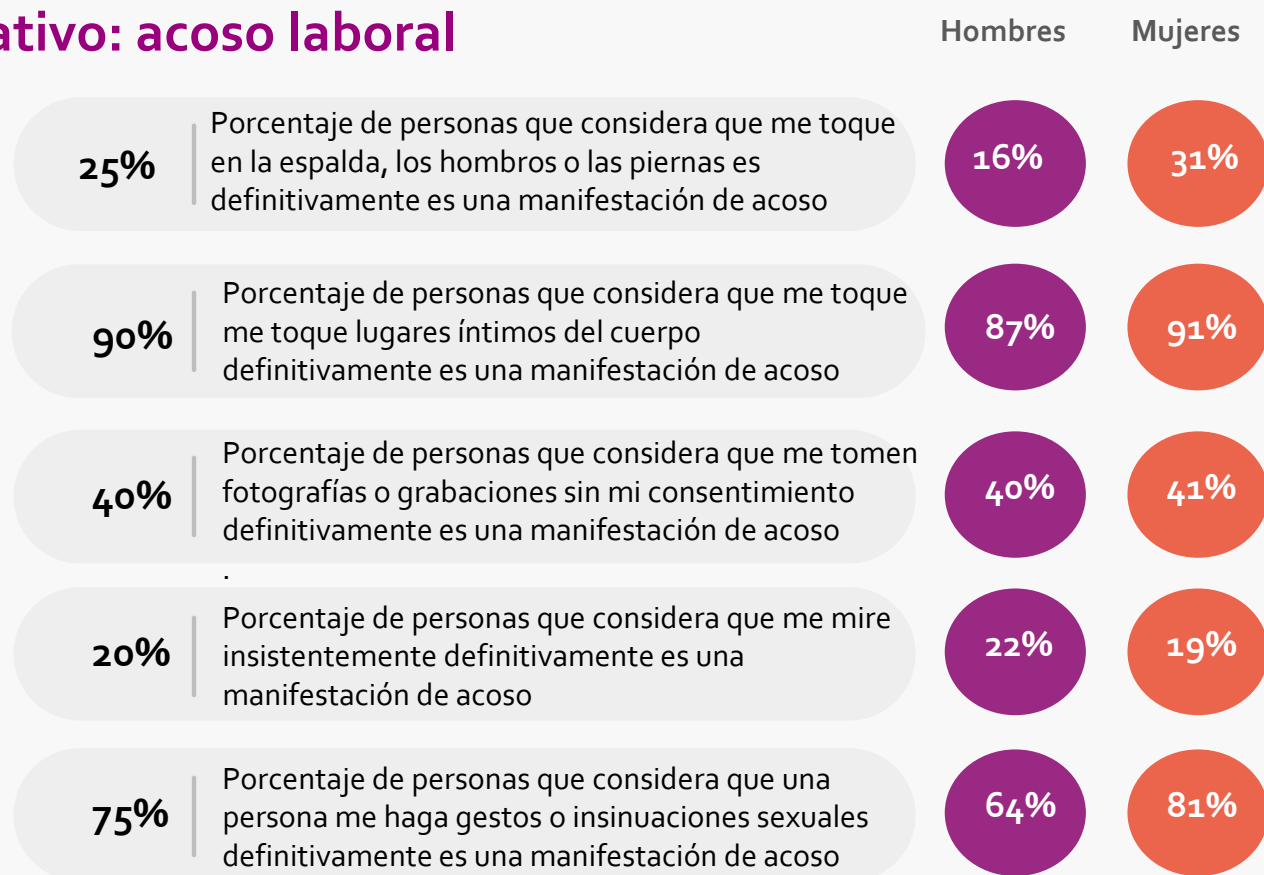


### Encuesta

- Hay una proporción mayor de mujeres (31,1%) que piensan "que una persona me toque en la espalda, los hombros o las piernas" definitivamente es una situación de acoso, por el contrario, solo el 15,6% de los hombres piensan esto.
- El 51,3% de las personas encuestadas piensan "que una persona me mire insistentemente" puede ser acoso.
- 25,7% de las mujeres han vivido esta situación incómoda

## Análisis cuantitativo: acoso laboral

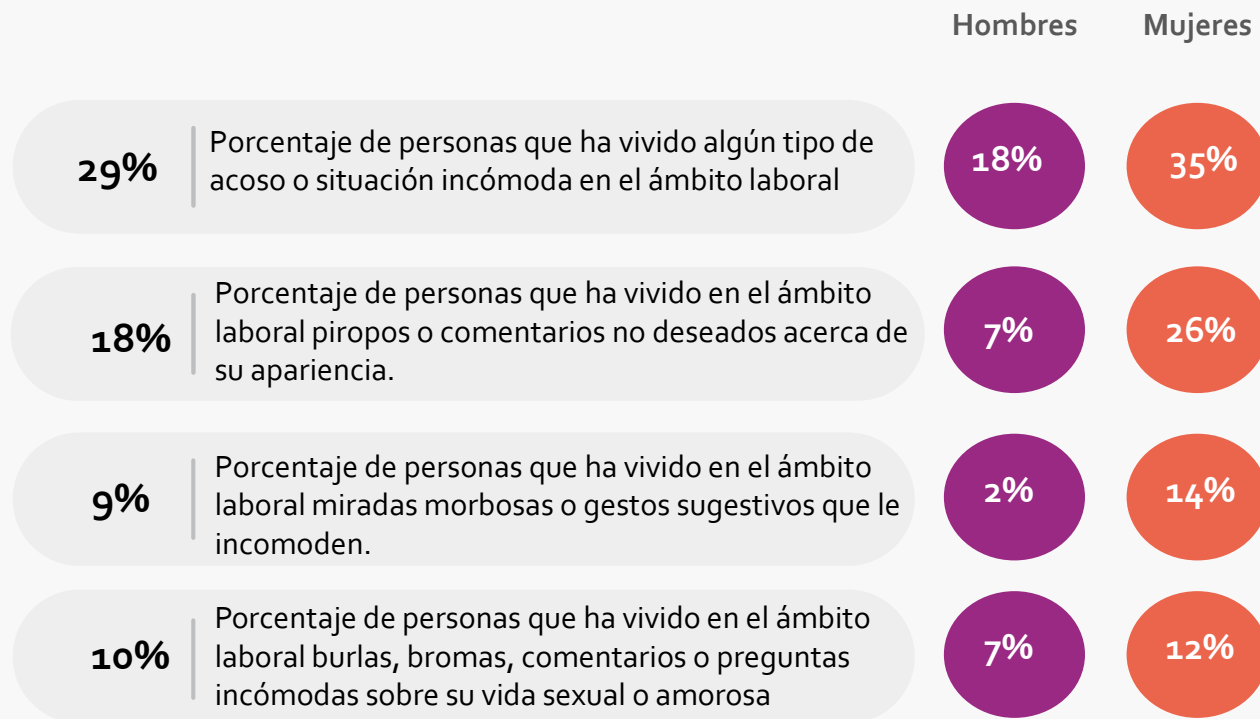
### Acoso laboral



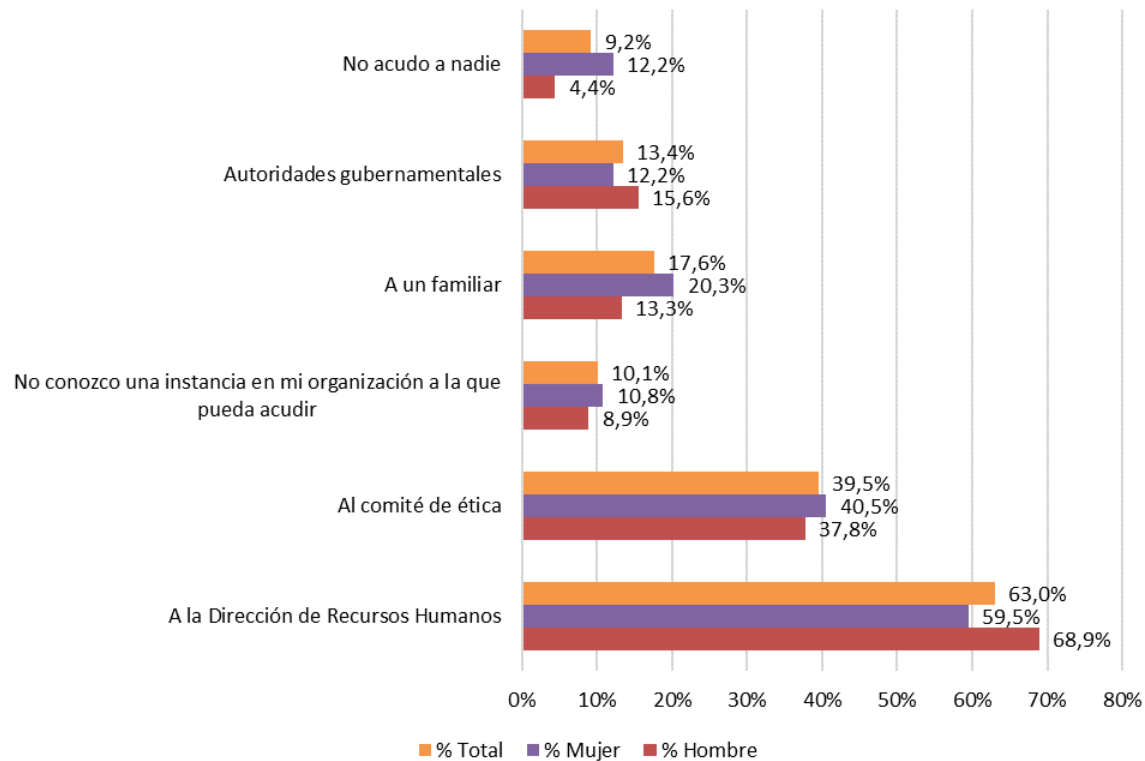
Fuente: Encuesta realizada a 145 colaboradores y colaboradoras del Ministerio de Energía y Minas de República Dominicana

## Análisis cuantitativo: acoso laboral

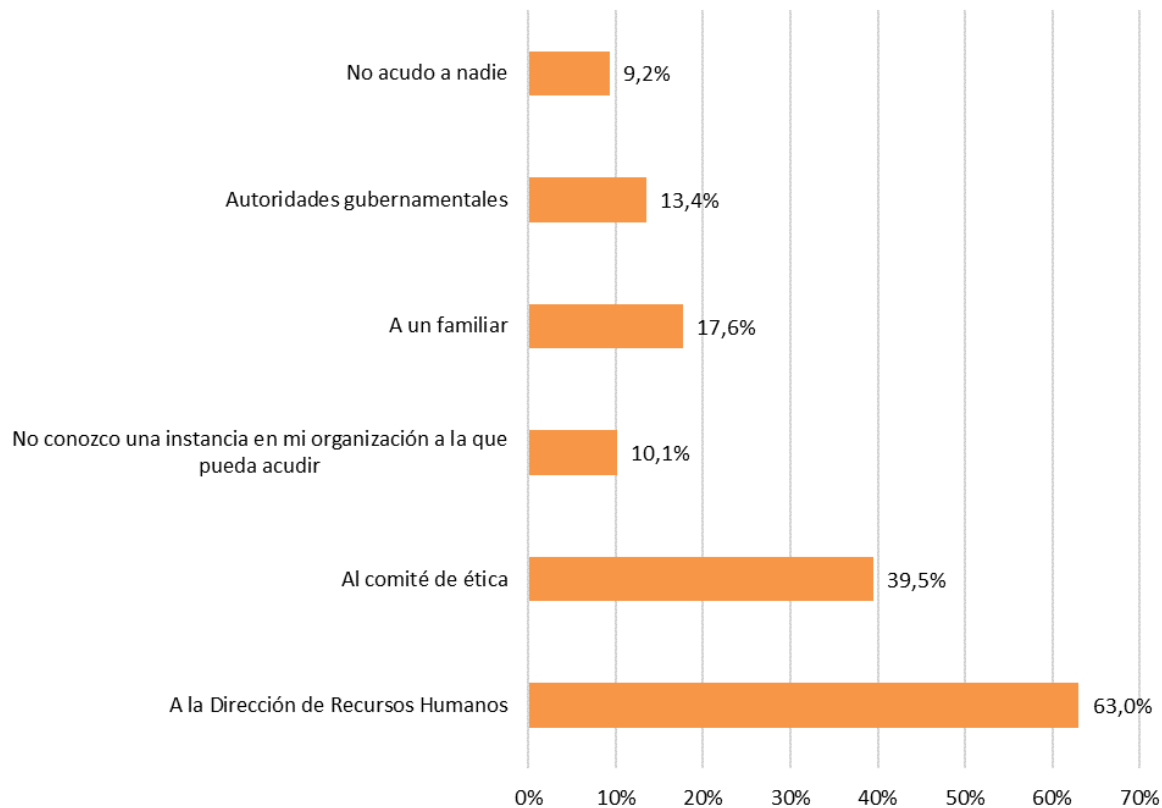
### Acoso laboral



## En caso de sufrir acoso o abuso sexual, ¿a quién acude? (Por sexo y total):



### En caso de sufrir acoso o abuso sexual, ¿a quién acude? (Total):



## 3.2.6 Mercados y Comunidad



### Entrevista y Revisión Documental

- Conversando con las distintas áreas responsables de las contrataciones de estos servicios los criterios para contratar no son si son mujeres, sino que reúnan los criterios técnicos requeridos para la contratación del servicio.
- El MEM está desplegando iniciativas que van encaminadas al tema de inclusión, para la comunidad, se creó un núcleo para crear una comisión operativa de género e inclusión. Consiste en diseñar planes de acción como: talleres de sensibilización.
- Se está trabajando con el BID como aliado para recibir apoyos concretos. Se están dando los pasos, creando esa presencia asociaciones de mujeres en energía y minas. Hay que esperar que eso empiece a dar resultados.



### Herramienta WEP

- La institución hace un esfuerzo para que proveedores o vendedores (as) mejoren su desempeño en igualdad de género. Es importante hacer más, alineamiento a proveedores y vendedores a tener una estrategia o política de igualdad de género que incluya la no discriminación, salario igual por trabajo igual, seguridad y salud de las trabajadoras.
- Sólidos criterios de evaluación de proveedores y vendedores para asegurar que no afecten los derechos humanos, entre otras acciones.
- En cuanto a la comunidad la institución adopta medidas que específicamente garantizan el respeto de los derechos de las mujeres y las niñas en las comunidades en donde opera.



# 3.3

## Grupos Focales

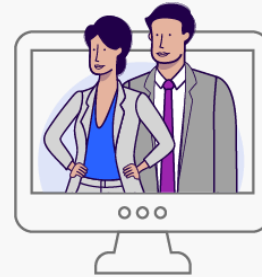


## Grupos Focales:

- El objetivo de la realización de estos encuentros con funcionarios y funcionarias fue: relevar, percepciones, vivencias, comportamiento, de cómo se vive la cultura de equidad de género dentro del Ministerio de Energía y Minas de la República Dominicana y que ellos y ellas propusieran algunas acciones que podrían llevarse adelante.
- Levantar con ellos algunas sugerencias y recomendaciones para fortalecer la cultura DEI dentro de la institución.
- Se realizaron **3 grupos focales** con una duración de 1 hora c/u. **Total: 15 personas** de diferentes áreas de la institución.
- Se realizaron 3 preguntas que sobre las cuales se tabularon los resultados.



Ahora vamos a escucharte a ti!!!



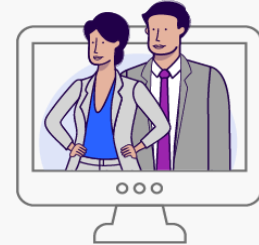
¿Cómo podemos tener una institución más diversa, con equidad de género e inclusiva?

## ¿Cómo podemos tener una institución más diversa, con equidad de género e inclusiva?



- Dándole más oportunidades a las mujeres en el sector minero, campo y minas. Muchas cosas que las mujeres podemos hacer. Prejuicio de que es un trabajo de hombres.
- Más inclusión en todas las áreas
- Dejar los prejuicios para la contratación de personas.
- Más mujeres en puesto de dirección.
- Más personas con discapacidad en puestos de trabajo
- No tener prejuicios con las personas tatuadas o con piercing, si cumple con las metas como cualquier otro (a).

## ¿Cómo podemos tener una institución más diversa, con equidad de género e inclusiva?



- Es necesario tomar medidas para aumentar la representación de personas diferentes en todos los niveles de la institución. Esto incluye a personas de diferentes razas, etnias, géneros, orientaciones sexuales, religiones, discapacidades, orígenes, socioeconómicos y experiencias educativas.
- Más participación de las mujeres, aunque yo que voy a las minas las mujeres son bastante visibles.
- Dejando los prejuicios atrás y llenar las vacantes por el conocimiento que cada quien tenga.
- Entender que la igualdad de condiciones es para todos, al momento de contratar, pero debemos tener en cuenta la capacitación técnica más que el género.

Ahora vamos a escucharte a ti!!!



¿ Qué puedes hacer desde tu puesto de trabajo para alcanzar este objetivo?

## ¿ Qué puedes hacer desde tu puesto de trabajo para alcanzar este objetivo?



- Más tolerancia a la diversidad de nuestros compañeros.
- No discriminar, evitar los comentarios despectivos
- Ser empático, ponerse en el lugar de otro
- Resaltar los aspectos positivos de mis compañeros
- Respeto
- Ser multiplicadores de estos mensajes de diversidad, equidad e inclusión.
- Resaltando las buenas actitudes, el buen desempeño y el trabajo bien realizado
- Ante un acto de discriminación... decirselo a mi compañero. Retroalimentación

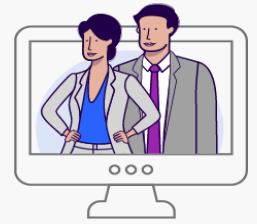
## ¿ Qué puedes hacer desde tu puesto de trabajo para alcanzar este objetivo?



- No hacer sufrir a las demás personas con ese bullying, esas palabras de críticas de los compañeros y compañeras a las espaldas. Aunque aquí la cultura es de mucho respeto.
- Tratando de romper estigmas, atreviéndose a ser diferente, así los demás se suman.
- Tener un trato equitativo con todos y todas, ponerme en el lugar del otro (a) y tratar de ayudar en lo que puedo.



Ahora vamos a escucharte a ti!!!



¿ Qué acciones concretas podría realizar el Ministerio para apoyar este objetivo a través de políticas, normas, protocolos, procedimientos?

## ¿ Qué acciones concretas podría realizar el Ministerio para apoyar este objetivo a través de políticas, normas, protocolos, procedimientos?



- Mayor flexibilidad de horario e incorporación de teletrabajo.
- Implementar baños para minusválidos y personas trans.
- RR.HH actualice el código de vestimenta. Me llama la atención que la entrada del visitante/usuario (a) depende del tipo de ropa: no se permite el acceso de personas con pantalones cortos, franelas, blusas sin manga. Los militares tienen la instrucción de impedir su acceso, cuando vivimos en un país tropical. Además, la mayoría de nuestros usuarios (as) son extranjeros.
- Establecer políticas y normas que velen por la no discriminación, promover la contratación equitativa y ofrecer charlas que fomenten la integración de empleados y empleadas orientadas al respeto.

## ¿ Qué acciones concretas podría realizar el Ministerio para apoyar este objetivo a través de políticas, normas, protocolos, procedimientos?



- En cuanto a los equipos de protección personal, evaluar la posibilidad de entregar zapatos adaptados a las mujeres que empiezan a trabajar en las minas.
- Continuar con la formación, sobre cómo tratar a personas con discapacidad desde un enfoque de derechos y trato digno.

# 4. | Recomendaciones

## 4.1 Recomendaciones sobre el plan estratégico

- **Incorporar las consideraciones de los ODS 5 (objetivos de desarrollo sustentable) dentro del plan estratégico.** Igualdad de Género y Empoderamiento de la Mujer, cuyas metas se fundamentan en poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo, así como asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en las organizaciones. Mencionan específicamente los ODS 1, 6, 8, 9, 13, 14 y 15 en donde tampoco se destaca mención del enfoque de género de manera transversal.
- Considerar en las investigaciones la **captura y análisis de datos desagregados por género** con el fin de guiar de manera más eficiente y asertiva la toma de decisiones en el sector hacia el beneficio de mujeres, acorde a sus necesidades y realidades.
- Revisar los **valores de la institución e incorporar** un enfoque que considere el desarrollo humano con elementos de **diversidad e inclusión**.

## 4.2 Recomendaciones en la implementación de normas y protocolos

- **Fortalecimiento de la unidad de género**, tal y como quedó estipulado en el POA (plan operativo anual) la contratación de personas que cuenten con el perfil idóneo para los temas de género.
- Definir una **estrategia consistente que incluya no sólo la sensibilización a través de talleres y capacitaciones**. Debe brindar acompañamiento en género a las entidades adscritas al MEM y a las diferentes audiencias.
- **Revisar y ajustar el documento** "Protocolo para la prevención y actuación de casos de violencia, acoso y discriminación hacia las mujeres, comunidades afrodescendientes y niñas" emitido por la Unidad de Equidad de Género, contempla definiciones como: Mujer/Hembra, expresadas en función a sexo, Insensibilidad de Género. Quedando excluidas otras poblaciones diversas como la comunidad LGBTQ+, cuando según datos de la encuesta esta comunidad puede estar alrededor de 4,2% son personas que se identifican como: homosexuales (2,8%) y bisexuales (1,4%).
- **Sensibilizar al Ministerio de Administración Pública para que sea modificada la ley vigente en relación a los manuales de descripciones de cargos**, para que los mismos sean redactados utilizando lenguaje inclusivo, por el impacto que tiene en el proceso de postulación de las mujeres. Por ejemplo: En lugar de decir: Busco a un Ingeniero Mecánico, cambiarlo por, Busco una profesional en el área de Ingeniería.

## 4.2 Recomendaciones en la implementación de normas y protocolos

- **Revisión del reglamento interno de la institución** en aspectos como: 1) Requisitos generales para cargos por ejemplo ser dominicano (a), 2) Expresiones sólo en masculino, sólo cuando se hace referencia al subsidio por maternidad y lactancia se habla de servidoras públicas, 3) Redactarlo considerando lenguaje inclusivo, 4) Dentro de las medidas de promoción de salud, considerar asuntos específicos a las necesidades en salud de mujeres.
- Sobre el mismo reglamento, capítulo 6: deberes y derechos incluir derecho al trato justo e igualitario. El capítulo 7, resulta prioritario, ya que comenta sobre las normas de trabajo y códigos de vestimenta, notamos que está expresado en lenguaje sexista e incluso machista, el cual limita la libre expresión de las mujeres. Sobre las amonestaciones se aprecia subjetividad que puede afectar a mujeres en mayor medida.
- **Diseñar una campaña de comunicación** que permita difundir la política de equidad de género, ya que notamos en las entrevistas y grupos focales que algunos departamentos no la conocen.

## 4.3 Recomendaciones para mitigar los estereotipos de género y sesgos inconscientes

- En documento presentado por la institución el 02 de febrero de 2024, llamado Reglamento-Num.-251-15-Reclutamiento para la Administración-Pública, observamos un proceso riguroso de reclutamiento y selección asegurando la igualdad de oportunidades para todos y todas. Nos obstante, vale la pena sugerir la incorporación de **técnicas cuantitativas de evaluación en cada etapa del proceso**, que permitan reducir la subjetividad. Adicional, formatos de **entrevista tipo panel** donde participen (Recursos Humanos, la persona responsable del negocio y un (a) cliente o proveedor (a) de la posición) son excelentes recursos para filtrar candidatos sin impacto de sesgos.
- Identificación los principales **sesgos que inciden dentro del proceso de reclutamiento, selección y contratación**, para tratarlos, visibilizarlos y trabajarlos.
- **Realizar análisis de brecha salarial por cargos y por género** para identificar la existencia de sesgos inconsciente en la determinación del salario por parte de líderes o gestores de RR.HH. Este análisis no aplicaría para las instituciones que administran sus salarios a través de tabuladores salariales fijos por cargos.
- **Sensibilizar al Ministerio de Administración Pública a incorporar en los modelos de evaluación de desempeño sesiones de calibración de los resultados** para mitigar en gran medida los sesgos y asegurar que los criterios de los líderes en la evaluación son uniformes y alineados a los valores de la institución. En este proceso se recomienda hacer cortes de los datos por género para validar posibles sesgos de afinidad, contraste, género etc.
- Proponer la compra de **zapatos de seguridad diseñados para mujeres** que trabajan o visitan las minas.



## 4.3 Recomendaciones para mitigar los estereotipos de género y sesgos inconscientes

- Definir una **ruta de formación** para profundizar en los conocimientos en la **pauta DEI**, dirigidas a fomentar una cultura más diversa e inclusiva, con el objetivo de tener mayor impacto en la cultura y en los resultados a mediano y largo plazo.
- Definir una **ruta de formación para los hombres** de la existencia de los sesgos inconscientes, donde se sensibilice y concientice sobre el tipo de comunicación entre géneros, los chistes y bromas sexistas
- Incorporar dentro del calendario la **conmemoración de fechas relevantes** en torno a la equidad de género. Fechas que también legitiman luchas históricas de la mujer por sus derechos y su representación en sectores como ciencia y tecnología.
- En el reporte mencionan "promover modelos de masculinidad positiva y más normalizada". Es importante cuidar estas **expresiones de "normalidad" por cuanto denotan discriminación**. Es importante, incluir a comunidades diversas como las LGBTIQ+, para que estos días no queden enmarcado en un patrón heteronormativo.
- **Trabajar la discriminación por edad**, choques generacionales, uso de la tecnología para personas mayores, el uso del papel, brechas generacionales, como aprender a convivir con los distintos tipos de generaciones.

## 4.3 Recomendaciones para mitigar los estereotipos de género y sesgos inconscientes

- **Revisar los códigos de vestimenta** es importante para comunicar interna y externamente la transformación del MEM hacia una cultura de más inclusión, sobretodo pensando en las personas que acuden a realizar un trámite y no consigan realizarlo por cómo están vestidas. Entendemos que esta es una directriz de estado, porque todos los Ministerios de rigen por esta instrucción, sin embargo, en el estudio se releva de parte de los colaboradores y colaboradoras, con ejemplos concretos de insatisfacción de usuarios, sobretodo de otros países y es importante destacar en este informe.
- **Convenios con universidades para trabajar los temas de género**, captando perfiles de mujeres que están próximas a graduarse para programas de pasantías y trainee.
- Proponemos ampliar la **mirada de la unidad de género, hacia una unidad de diversidad e inclusión**. Para ello, sería necesario incluir otras formas de diversidad como: cognitiva, raza, generacional, LGBTIQ+, etc., se trata de respeto y dignidad.

## 4.4 Recomendaciones: Microagresiones y Acoso laboral

- Revisar el Programa Permanente de Sensibilización y Prevención de Violencia de Género, hay varias con oportunidades de mejora en enfoque y definiciones, por ejemplo, en la **definición de acoso laboral** sólo se considera cuando viene desde el jefe directo/supervisor. El concepto de violencia política de género sólo expresado hacia la mujer. Definiciones como es acoso, abuso o ambientes nocivos.
- Asegurarse de incorporar un **enfoque preventivo de atención y seguimiento a casos de discriminación/violencia**.
- Consultar el **balance de casos denuncia de violencia de género**, cómo se lleva a cabo este proceso.
- Que las charlas trasciendan a una **estrategia de formación consolidada** que asegure la apropiación de estos conceptos. No puede ser visto como charlas solo por cumplir con el programa/protocolo.
- **Fortalecer las competencias de comunicación en el equipo de liderazgo**, especialmente en las áreas de campo, para que los colaboradores y (as) sientan que sus opiniones están siendo escuchadas.
- Solicitar **asistencia de parte de la Procuraduría de la Nación**, para fortalecer lazos en esta materia y poder recibir de parte de ellos acompañarlos en esta materia.

## 4.4 Recomendaciones: Barreras Internas

- Para posiciones típicamente masculinizadas o feminizadas el área de Talento Humano se debe **promover la participación de hombres y mujeres**, que por sus conocimientos puedan cumplir con el perfil, pero quizás no se estén animando a postularse por alguna barrera personal.
- Definir dentro del **plan de formación** de la institución acciones específicas para desarrollar **habilidades de liderazgo en las mujeres** y que puedan vencer las barreras internas.

## 4.4 Recomendaciones: Comunicaciones

- Definir una **estrategia de comunicación estructurada**, que conste de: un plan de trabajo, con objetivos, acciones, responsables, fechas e indicadores, considerando todas las audiencias (líderes, colaboradores(as), hombres y mujeres).
- Tomar en cuenta dentro del punto anterior, que parte del talento humano que no tiene correo de la institución, y que deben crearse canales alternativos, como afiches o hasta la presencia del líder en los espacios para invitar in situ y socializar
- Emplear otros **medios de comunicación audiovisual**, como señalizaciones.

## 4.5 Mediciones:

- No se contemplan **indicadores de impacto para medir el avance efectivo** de las iniciativas, relacionado a inclusión de género como encuestas de clima organizacional, participación de mujeres en instancias de decisión, %mujeres en cargos directivos/masculinizados.
- Iniciar un **proceso estructurado de mediciones sobre los indicadores de equidad de género**, para medir su evolución y el impacto de las acciones que se llevan a cabo alineado con los esfuerzos que están realizando el Ministerio de la Mujer y el Ministerio de Administración Pública, con la evaluación de desempeño institucional y los indicadores de género.

## 4.6 Mercados y sociedad:

- **Sensibilizar al área de Compras de la importancia de trabajar la equidad de género en la cadena de valor**, proveedores y contratistas, para que los procesos sean ajustados e incluyan en las licitaciones la participación de mujeres que lideran sus propios negocios.
- El reporte compartido menciona la participación de dos redes: Mujeres en lo Nuclear y Red de Mujeres en Minería. No es claro el alcance de estos espacios, si efectivamente tienen capacidad de incidencia y objetivos. **Fomentar estas redes con un propósito y objetivos claros.**
- Continuar **desarrollando programas en las comunidades**, donde ofrezca apoyo a programas de formación, generación de oportunidades laborales o como proveedores(as), impulsando la equidad de género o el empoderamiento de mujeres y niñas.

(\*) Informe corregido a solicitud del cliente y entregado el 02 de Febrero 2024

# 5. | Próximos Pasos



## Siguientes pasos



Entrega de diagnóstico

Dic-2023



Sesión co - diseño y construcción de plan de acción

Ene-2024



Implementación del plan de acción

Feb-Mar 2024

## Información de Contacto

Ana Maria Daly

Email: [adaly@corewoman.org](mailto:adaly@corewoman.org)

Telf. +55 11 99815 0499

Farid Julia

Email: [f.juliao@corewoman.org](mailto:f.juliao@corewoman.org)

Telf. +34 611 83 54 17