

INSTITUTO DOMINICANO DE LAS TELECOMUNICACIONES (INDOTEL)

Resolución No. 012-19

QUE APRUEBA LA POLÍTICA DE IGUALDAD DE GÉNERO, DIVERSIDAD E INCLUSIÓN EN EL INSTITUTO DOMINICANO DE LAS TELECOMUNICACIONES (INDOTEL)

El **Instituto Dominicano de las Telecomunicaciones (INDOTEL)**, por órgano de su Consejo Directivo, en ejercicio de las facultades reconocidas por la Ley General de Telecomunicaciones, núm. 153-98, promulgada el 27 de mayo de 1998, publicada en la Gaceta Oficial Núm. 9983, reunido válidamente, previa convocatoria, dicta la presente **RESOLUCIÓN**:

Con motivo de la necesidad de alinear la política interna de este ente regulador a las disposiciones contenidas en el artículo 39, numeral 4, de la Constitución Dominicana, y artículo 12 de la Ley No. 1-12, que establece la Estrategia Nacional de Desarrollo 2030.

Antecedentes.-

1. La República Dominicana ratificó en fechas 2 de septiembre de 1982, la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), del 18 de diciembre de 1979; así como el 7 de marzo de 1996, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, "Convención de Belem do Para", de 9 de junio de 1994. Por su parte, del 4 al 15 de septiembre de 1995, fue celebrada la IV Conferencia Mundial de Mujeres, en Beijing. En dicha convención fueron adoptadas resoluciones, las cuales, aunque no constituyen un tratado o convención, su declaración y plataforma de acción recogen el principio de Mainstreaming o Transversalidad de Género, que supone la integración de la perspectiva de género en todas las actividades y políticas de un Estado, a todos los niveles.
2. En el ámbito interno, el día 29 de mayo de 1992, fue dictada la Ley No. 16-92, mediante la cual se promulga el Código de Trabajo de la República Dominicana, estableciendo dicha pieza normativa en su Principio VII una prohibición a establecer cualquier discriminación basados en sexo, edad, raza, color, ascendencia nacional, origen social, opinión política, militancia sindical o creencia religiosa, salvo las excepciones previstas por la ley con fines de protección a la persona del trabajador.
3. Por su parte, en fecha 16 de enero de 2008, fue dictada la Ley No. 41-08 de Función Pública, que crea la Secretaría de Estado de Administración Pública, (en la actualidad Ministerio de Administración Pública, MAP) la cual establece en su artículo 3, numeral 2, la igualdad de acceso a la función pública.
4. El 26 de enero de 2012, fue dictada la Ley No. 1-12, sobre Estrategia Nacional de Desarrollo 2030, la cual establece en su artículo 12, dentro de las políticas transversales de la Estrategia Nacional de Desarrollo, el enfoque de género.
5. El 13 de junio 2015, fue proclamada la Constitución de la República Dominicana, que consagra en su artículo 39 el Derecho a la Igualdad. El numeral 4 del referido artículo 39 dejó establecido que la mujer y el hombre son iguales ante la ley y se prohíbe el menoscabo de

dicho derecho a la igualdad, declarando la promoción de medidas para erradicar la desigualdad y la discriminación de género.

6. Entre el día 20 de octubre al 7 de noviembre de 2014 fue celebrada en Busán, Corea, la Conferencia de Plenipotenciarios de la Unión Internacional de Telecomunicaciones, en la cual fue aprobada la Resolución No. 70, la cual establece la incorporación de una perspectiva de género en la UIT y promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer por medio de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC).

7. Que en la misma Conferencia de Plenipotenciarios del año 2014, la Unión Internacional de Telecomunicaciones aprobó la Resolución No. 48 sobre "Gestión y desarrollo de los recursos humanos", en la cual en su literal g), trata del Plan de Acción para todo el sistema de las Naciones Unidas sobre la igualdad de género y empoderamiento de las mujeres (ONU-SWAP) y en el literal h) donde establece la necesidad de facilitar la contratación de un mayor número de mujeres en las categorías profesional y superior, sobre todo en los altos cargos.

8. La Orden Ejecutiva de la Secretaría General de la Organización de los Estados Americanos (OEA), No. 16-03, de fecha 7 de marzo de 2016, aprobada en la Asamblea General en su Trigésimo período ordinario de sesiones celebrado en Windsor, Canadá, mediante la resolución AG/RES1732 (XXX-O/00), por el Programa Interamericano sobre la Promoción de los Derechos Humanos de la Mujer e Igualdad de Género.

9. La Asamblea General de las Naciones Unidas, aprobó los Objetivos de Desarrollo Sostenible, dentro de los cuales se encuentra el número 5, consistente en "*Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas*", que persigue erradicar la discriminación a mujeres y niñas en todo el mundo, incluyendo el desarrollo de nuevos marcos legales que favorezcan la igualdad de las mujeres en el lugar de trabajo entre otros aspectos, lo cual es considerado clave para el empoderamiento de las mujeres y niñas, y por consecuencia, con un efecto multiplicador que contribuye a promover el crecimiento económico y el desarrollo a nivel mundial.

10. En septiembre de 2018 el Ministerio de la Mujer de las República Dominicana dejó establecida la iniciativa "Sellos de Igualdad de Género: Sistema de Gestión de Igualdad de Género en las Empresas y Organizaciones" con la finalidad de promover la igualdad de género en las empresas y organizaciones, promoviendo a través de un Sello de Igualdad de Género, la implementación de un Modelo de Gestión con Calidad para la Igualdad de Género en organizaciones y empresas, como una respuesta para enfrentar la discriminación de las mujeres dominicanas en el ámbito laboral por la ausencia de políticas claras frente a los temas de conciliación de la vida laboral y familiar/personal, desigualdad salarial, en iguales condiciones de formación y funciones, entre otras problemáticas.

11. En ese orden, en virtud de todos los lineamientos generales de política pública trazados para la República Dominicana, es responsabilidad de este Consejo Directivo alinear su política interna con la Estrategia Nacional de Desarrollo a 2030, y concretar acciones que promuevan la igualdad y equidad de género, acogiéndose a la Resolución No. 70, de la Conferencia de Plenipotenciarios de la Unión Internacional de Telecomunicaciones de 2014 celebrada en Busán.

EL CONSEJO DIRECTIVO DEL INSTITUTO DOMINICANO DE LAS TELECOMUNICACIONES (INDOTEL), DESPUÉS DE HABER ESTUDIADO Y DELIBERADO SOBRE EL CASO:

CONSIDERANDO: Que el **INDOTEL** es el órgano regulador de las telecomunicaciones de la República Dominicana, creado por la Ley General de Telecomunicaciones, Núm. 153-98 (en lo adelante “Ley”) de fecha 27 de mayo de 1998, con el objetivo de regular y supervisar el desarrollo de los servicios públicos de telecomunicaciones en nuestro país, en aplicación de las disposiciones contenidas en la Constitución de la República Dominicana, la cual dispone en su artículo 147.3 que: “*La regulación de los servicios públicos es facultad exclusiva del Estado. La ley podrá establecer que la regulación de estos servicios y de otras actividades económicas se encuentre a cargo de organismos creados para tales fines*”, por lo que a través de la precitada disposición constitucional el Estado ha delegado en el **INDOTEL** la regulación del sector de las telecomunicaciones;

CONSIDERANDO: Que el artículo 84, literal a) de la Ley General de Telecomunicaciones, No. 153-98, establece que corresponde al Consejo Directivo establecer las directrices de política general y criterios a seguir por el órgano regulador;

CONSIDERANDO: Que este Consejo Directivo debe observar que la República Dominicana ratificó en fecha 2 de septiembre de 1982, la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), del 18 de diciembre de 1979;

CONSIDERANDO: Que de dicha Convención hay que destacar el artículo 2 que establece que los Estados partes para la abolición de la discriminación contra la mujer, se comprometen específicamente a: “c) Establecer la protección jurídica de los derechos de la mujer sobre una base de igualdad con los del hombre, y garantizar, por conducto de los tribunales nacionales competentes y de otras instituciones públicas, la protección efectiva de la mujer contra todo acto de discriminación; e) Tomar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer practicada por cualesquiera personas, organizaciones o empresas.

CONSIDERANDO: Que el 29 de mayo de 1992, fue dictada la Ley No. 16-92, mediante la cual se promulga el Código de Trabajo de la República Dominicana. Dicha pieza normativa establece en su Principio VII que se *prohíbe cualquier discriminación, exclusión o preferencia basada en motivos de sexo, edad, raza, color, ascendencia nacional, origen social, opinión política, militancia sindical o creencia religiosa, salvo las excepciones previstas por la ley con fines de protección a la persona del trabajador. Las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no están comprendidas en esta prohibición.*

CONSIDERANDO: Que, del 4 al 15 de septiembre de 1995, fue celebrada la IV Conferencia Mundial de Mujeres, en Beijing. En dicha convención fueron adoptadas resoluciones, las cuales, aunque no constituyen un tratado o convención, su declaración y plataforma de acción recogen el principio de Mainstreaming o Transversalidad de Género, que supone la integración de la perspectiva de género en todas las actividades y políticas de un Estado, a todos los niveles. La asunción de este principio supone que: “los gobiernos y otros actores deberían promocionar una política activa y visible del Mainstreaming de género en todas las políticas y programas, para que, antes de que se tomen las decisiones, se realice un análisis de los efectos producidos en mujeres y en hombres respectivamente”. Dentro de las doce (12) áreas priorizadas en la IV Conferencia de Beijing, se destacan educación y capacitación; mecanismos institucionales; y Derechos humanos.

CONSIDERANDO: Que el día 7 de marzo de 1996, República Dominicana ratificó también la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, “Convención de Belem do Para”, de 9 de junio de 1994. El artículo 7 inciso c) de la referida convención, apela a los Estados firmantes a que se comprometen a: “incluir en su legislación interna normas penales, civiles y administrativas, así como las de otra naturaleza que sean necesarias para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer y adoptar las medidas administrativas apropiadas que sean del caso;” y el inciso h que reza: “adoptar las disposiciones legislativas o de otra índole que sean necesarias para hacer efectiva esta Convención”.

CONSIDERANDO: Que en fecha 16 de enero de 2008, fue dictada la Ley No. 41-08 de Función Pública, que crea la Secretaría de Estado de Administración Pública, (en la actualidad Ministerio de Administración Pública, MAP) la cual establece en su artículo 3, numeral 2, la igualdad de acceso a la función pública, cuando dispone declara: *Derecho universal de acceder a los cargos y a las oportunidades de la función pública sin otro criterio que el mérito personal y sin discriminación de género, discapacidad o de otra índole.*

CONSIDERANDO: Que el 26 de enero de 2012, fue dictada la Ley No. 1-12, sobre Estrategia Nacional de Desarrollo 2030, la cual establece en su artículo 12, dentro de las políticas transversales de la Estrategia Nacional de Desarrollo, el enfoque de género, en virtud del cual *Todos los planes, programas, proyectos y políticas públicas deberán incorporar el enfoque de género en sus respectivos ámbitos de actuación, a fin de identificar situaciones de discriminación entre hombres y mujeres y adoptar acciones para garantizar la igualdad y la equidad de género.*

CONSIDERANDO: Que el 13 de junio 2015, fue proclamada la Constitución de la República Dominicana, que consagra en su artículo 39 el Derecho a la Igualdad. El numeral 4 del referido artículo 39 dejó establecido que *la mujer y el hombre son iguales ante la ley. Se prohíbe cualquier acto que tenga como objetivo o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio en condiciones de igualdad de los derechos fundamentales de la mujer y el hombre. Se promoverán las medidas necesarias para garantizar la erradicación de las desigualdades y la discriminación de género.*

CONSIDERANDO: Que entre el día 20 de octubre al 7 de noviembre de 2014 fue celebrada en Busán, Corea, la Conferencia de Plenipotenciarios de la Unión Internacional de Telecomunicaciones, en la que fue aprobada la Resolución No. 70, la cual establece la incorporación de una perspectiva de género en la UIT y promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer por medio de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC). En la misma Conferencia de Plenipotenciarios del año 2014, la Unión Internacional de Telecomunicaciones aprobó la Resolución No. 48 sobre “Gestión y desarrollo de los recursos humanos”, en la cual en su literal g), trata del Plan de Acción para todo el sistema de las Naciones Unidas sobre la igualdad de género y empoderamiento de las mujeres (ONU-SWAP) y en el literal h) donde establece la necesidad de facilitar la contratación de un mayor número de mujeres en las categorías profesional y superior, sobre todo en los altos cargos.

CONSIDERANDO: Que, por su parte, la Resolución (AG/RES. 2561 (XL-O/10), pro el Programa Interamericano sobre la Promoción de los Derechos Humanos de la Mujer e Igualdad de Género.

CONSIDERANDO: Que la Asamblea General de las Naciones Unidas, aprobó los Objetivos de Desarrollo Sostenible, dentro de los cuales se encuentra el número 5, consistente en *“Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas”*, que persigue erradicar la discriminación a mujeres y niñas en todo el mundo, incluyendo el desarrollo de nuevos marcos legales que favorezcan la igualdad de las mujeres en el lugar de trabajo entre otros aspectos, lo cual es considerado clave para el empoderamiento de las mujeres y niñas, y por consecuencia, con un efecto multiplicador que contribuye a promover el crecimiento económico y el desarrollo a nivel mundial.

CONSIDERANDO: Que, por otra parte, en el año 2011 el Centro de Investigación para la Acción Femenina (CIPAF), emitió un estudio denominado *“Otro techo de cristal: La brecha digital de género en la República Dominicana”*. Como parte de ese estudio se hizo un levantamiento de los empleos por sexo en tres de las principales entidades que prestan servicios de telecomunicaciones del país y el Instituto Dominicano de las Telecomunicaciones (INDOTEL), con la finalidad analizar en detalle la realidad del empleo de la mujer dominicana el sector de las telecomunicaciones;

CONSIDERANDO: Que este Estudio de CIPAF demostró la existencia de un alto nivel de segregación sexual del empleo femenino en las empresas analizadas, encontrándose que las mujeres *“están sub representadas en los puestos de toma de decisión al más alto nivel y en los puestos de los profesionales de la ciencia y las ingenierías; por el contrario, las funciones administrativas y de profesionales del Derecho son realizados principalmente por mujeres”*, confirmándose cómo también en el sector de las telecomunicaciones y de la economía de la información se reproducen pautas de segregación de género en el empleo;

CONSIDERANDO: Que de forma resumida el Estudio de CIPAF arrojó las siguientes conclusiones, que sustentan la necesidad de acciones orientadas a lograr cambios en el empleo, especialmente en el órgano regulador de las telecomunicaciones:

- Del total de empleados, las mujeres representan el 51%, pero predominan en áreas de trabajo donde tradicionalmente las mujeres se han destacado, como el caso de los puestos de nivel medio y administrativos, o en cargos de dirección pero hasta un determinado nivel, con lo cual se confirma la existencia de un techo para las mujeres en el mercado de trabajo. Así, en las empresas de telecomunicaciones, las mujeres ocupan el 60% de las direcciones administrativas y comerciales, pero solo el 21% de las direcciones y gerencias de producción y operaciones y el 17% de las direcciones ejecutivas;
- Las mujeres son apenas el 21% de los profesionales de las Ciencias y de la Ingeniería, concentrándose fundamentalmente en el Derecho, en Ciencias Sociales y Culturales, pero en las ocupaciones técnicas o de mayor nivel de especialización en TIC están sub representadas; por ejemplo, del total de profesionales de las TIC son el 10%; de los desarrolladores y analistas de software y multimedia, el 6%;
- Por el contrario, en el grupo de técnicos de TIC y profesionales de nivel medio hay una masiva participación femenina. Este grupo comprende técnicos operadores de TIC y asistencia al usuario (operadoras de los centros de contacto o call center y técnicos en telecomunicaciones y radiodifusión). Hay también una alta participación de mujeres como profesionales de nivel medio en servicios jurídicos, sociales y culturales;

- Las mujeres participan marginalmente en los campos técnico, tecnológico y científico; están en el sector TIC en puestos que requieren carreras liberales como Derecho y Ciencias Sociales. Las mujeres solo representan el 50% en la categoría de profesionales en Derecho, Ciencias Sociales y Culturales, pero solo el 12% y el 10% están ocupadas en Ciencias, Ingeniería y Tecnologías de la información y la Comunicación, es decir como desarrolladoras y analistas de software y multimedia, especialistas en bases de datos y en redes de computadores;
- Lo contrario ocurre a nivel de los técnicos y profesionales medios, donde hay una participación masiva de las mujeres, categoría que incluye a técnicos en operaciones de tecnología de la información y las comunicaciones y asistencia al usuario y técnicos en telecomunicaciones y radiodifusión;
- Se encontró una absoluta feminización del puesto de oficinista, en el cual el 100% de los ocupados son mujeres; en cambio, en las ocupaciones de operador de instalaciones y máquinas ensambladoras el 100% son hombres (cuadro 50);

Ausencia de mujeres en la presidencia de las empresas de telecomunicaciones del país en el año 2011. Al 2018, por primera vez en el país una mujer asume la presidencia de una de las principales empresas de telecomunicaciones¹. En el **INDOTEL**, el Consejo Directivo, conformado por cinco miembros (5) no ha tenido de forma constante mujeres integrándolo y estas nunca han representado más del 40%. La Dirección Ejecutiva ha sido ocupada en tres ocasiones por mujeres desde su creación.

CONSIDERANDO: Que el análisis de la estructura del empleo dentro del **INDOTEL** por sexo presentado en el Estudio confirmaba la existencia de una clara segmentación por género en el abanico de ocupaciones de dicha institución, datos a septiembre del año 2018, si bien presentan ciertos avances en materia de equidad, aún persisten brechas que deben ser atendidas. Los datos actualizados al mes de septiembre de 2018 revelan:

- Hay una brecha de 8 puntos en el empleo total a favor de los hombres, representando las mujeres menos del 50% del total de empleados.
- Hay una segmentación horizontal en los empleos de la institución. Las mujeres se concentran en ocupaciones definidas culturalmente como típicamente femeninas: oficinistas, conserjes y auxiliares de limpieza, y en los grupos de profesionales de nivel medio en operaciones financieras y administrativas, profesionales de nivel medio de servicios jurídicos, sociales, culturales y afines y en los profesionales en Derecho, en Ciencias Sociales y Culturales.
- La segmentación vertical se expresa en la subrepresentación de las mujeres en los niveles de menor jerarquía como por ejemplo las ocupaciones como profesionales de las Ciencia y la Ingeniería, donde todos son hombres; incluso en el grupo de nivel medio de profesionales de estas disciplinas, son menos del 50%, en el grupo de directores donde las mujeres son apenas un 17%, o como gerentes o técnicas de la tecnología de la información y las comunicaciones, por debajo del 30% en ambas ocupaciones.

¹ Se hace referencia al caso de Altice Dominicana, S. A., que designó a Ana Figueiredo, como Deputy CEO, en julio de 2018.

- No obstante, lo anterior, los datos más recientes revelan un mejora en la brecha de género en los cargos directivos.

CONSIDERANDO: Que el estudio concluye que el Órgano Regulador, institución, considerada clave en el ordenamiento y regulación del mercado de las telecomunicaciones y promotora de las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC) en todo el país, no representaba en aquel entonces un espacio laboral con equidad de género, con avances en estos años, pero todavía con importantes desafíos. Por el contrario, predomina la fuerza de trabajo masculina y las mujeres son mayoría en las ocupaciones consideradas “propias” de su sexo como los grupos de ocupación de “profesionales de nivel medio en operaciones financiera y administrativas”; “profesionales de nivel medio de servicios jurídicos, sociales, culturales y afines” y los “profesionales en Derecho, en Ciencias Sociales y Culturales;”

CONSIDERANDO: Que a tales fines la Presidencia del Consejo Directivo del **INDOTEL** comisionó un equipo multidisciplinario a los fines de que elaborar un borrador de propuesta de política de género para la institución de manera que esta sirva como herramienta que permea los distintos estratos institucionales favoreciendo la igualdad de género en el seno del ente regulador.

CONSIDERANDO: Que en virtud de todas las consideraciones que anteceden, así como teniendo en cuenta las disposiciones del artículo 39, numeral 4, de la Constitución Dominicana, y artículo 12 de la Ley No. 1-12, que establece la Estrategia Nacional de Desarrollo 2030, antes citados, que consagran, por una parte, el derecho a la igualdad sin distinción de género, y por otra parte, el establecimiento del enfoque de género como política transversal de la Estrategia Nacional de Desarrollo aprobada mediante la Ley No. 1-12, este Consejo Directivo deliberará en lo adelante sobre la propuesta de política de género del **INDOTEL** en la forma que se indica en la parte dispositiva de la presente resolución;

VISTA: La Constitución de la República Dominicana, promulgada en fecha 10 de julio de 2015;

VISTA: La Ley General de Telecomunicaciones Núm. 153-98, del 27 de mayo de 1998, en sus disposiciones citadas;

VISTA: La Ley No. 107-13, sobre Derechos de las Personas frente a la Administración y Procedimiento Administrativo;

VISTA: La Ley No. 247-12, Orgánica de la Administración Pública;

VISTA: La Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), del 18 de diciembre de 1979, ratificada por República Dominicana en fechas 2 de septiembre de 1982;

VISTA: La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, “Convención de Belem do Para”, de 9 de junio de 1994, ratificada por la República Dominicana, en fecha; así como el 7 de marzo de 1996;

VISTA: La IV Conferencia Mundial de Mujeres, celebrada en Beijing del 4 al 15 de septiembre de 1995;

VISTA: La Ley No. 16-92, mediante la cual se promulga el Código de Trabajo de la República Dominicana, de fecha 29 de mayo de 1992;

VISTA: La Ley No. 41-08 de Función Pública, que crea la Secretaría de Estado de Administración Pública, de fecha 16 de enero de 2008;

VISTA: La Ley No. 1-12, sobre Estrategia Nacional de Desarrollo 2030, de fecha 26 de enero de 2012;

VISTA: La Resolución No. 48, emitida en el año 2014, durante la Conferencia de Plenipotenciarios de la Unión Internacional de Telecomunicaciones (Busán 2014);

VISTA: La Resolución No. 70, emitida en el año 2014, durante la Conferencia de Plenipotenciarios de la Unión Internacional de Telecomunicaciones (Busán 2014);

VISTA: La Orden Ejecutiva de la Secretaría General de la Organización de los Estados Americanos (OEA) No. 16-03, de fecha 7 de marzo de 2016, que aprobó la Asamblea General en su Trigésimo período ordinario de sesiones celebrado en Windsor, Canadá mediante la resolución AG/RES1732 (XXX-O/00) el Programa Interamericano sobre la Promoción de los Derechos Humanos de la Mujer e Igualdad de Género;

VISTA: La Asamblea General de las Naciones Unidas, aprobó los Objetivos de Desarrollo Sostenible, dentro de los cuales se encuentra el número 5, consistente en “*Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas*”;

VISTO: El informe elaborado en 2011 por el Centro de Investigación para la Acción Femenina (CIPAF), emitió un estudio denominado “*Otro techo de cristal: La brecha digital de género en la República Dominicana*”;

**EL CONSEJO DIRECTIVO DEL INSTITUTO DOMINICANO DE LAS
TELECOMUNICACIONES (INDOTEL), EN EJERCICIO DE SUS
FACULTADES LEGALES Y REGLAMENTARIAS,**

RESUELVE:

PRIMERO: APROBAR la “**POLÍTICA DE IGUALDAD DE GÉNERO, DIVERSIDAD E INCLUSIÓN EN EL INSTITUTO DOMINICANO DE LAS TELECOMUNICACIONES (INDOTEL)**”, anexa, por los motivos expuestos en el cuerpo de la presente resolución, acordado que la misma entre en vigencia a partir de la publicación del presente acto administrativo;

SEGUNDO: ORDENAR al Director Ejecutivo conjuntamente con las Direcciones de Relaciones Públicas y Comunicaciones y la Dirección de Gestión Humana, el diseño e implementación de una campaña para la orientación y difusión, interna y externa, de dicha “**POLÍTICA DE IGUALDAD DE GÉNERO, DIVERSIDAD E INCLUSIÓN EN EL INSTITUTO DOMINICANO DE LAS TELECOMUNICACIONES (INDOTEL)**”, de manera que se promueva como parte de la cultura institucional;

TERCERO: ORDENAR que el Fondo para el Desarrollo de las Telecomunicaciones y la Dirección de Comunicación de manera conjunta desarrollen y ejecuten un plan de acción tendente a consolidar la promoción permanente de la igualdad de género

e inclusión en las carreras y actividades vinculadas a la ciencia, la tecnología, la matemática y las ingenierías, dentro y fuera de la institución.

CUARTO: ORDENAR la publicación de la presente resolución en la página web que mantiene esta institución en la internet, en cumplimiento de las disposiciones de la Ley General de Libre Acceso a la Información Pública, No. 200-04 y su reglamento de aplicación.

QUINTO: DECLARAR que la presente Resolución es de obligado e inmediato cumplimiento, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 99 de la Ley General de Telecomunicaciones, Núm. 153-98.

Así ha sido aprobada y firmada la presente resolución, a unanimidad de votos por el Consejo Directivo del **Instituto Dominicano de las Telecomunicaciones (INDOTEL)**, en la ciudad de Santo Domingo de Guzmán, Distrito Nacional, capital de la República Dominicana, hoy día veinte (20) de febrero del año dos mil diecinueve (2019).

Firmado:

Luis Henry Molina Peña
Presidente del Consejo Directivo

Yván L. Rodríguez
En representación del Ministro de
Economía, Planificación y Desarrollo
Miembro Ex Oficio del Consejo Directivo

Nelson José Guillén Bello
Miembro del Consejo Directivo

Fabrizio Gómez Mazara
Miembro del Consejo Directivo

Marcos Peña Rodríguez
Miembro del Consejo Directivo

César García Lucas
Director Ejecutivo en Funciones
Secretario del Consejo Directivo

POLÍTICA DE IGUALDAD DE GÉNERO, DIVERSIDAD E INCLUSIÓN DEL INSTITUTO DOMINICANO DE LAS TELECOMUNICACIONES (INDOTEL)

I. INTRODUCCIÓN

El INDOTEL como parte del proceso de innovación de su gestión institucional tiene el firme compromiso de convertirse en una institución líder en la promoción de la igualdad de género en los procesos de reclutamiento, selección, promoción y capacitación de sus funcionarios, funcionarias y colaboradores propiciando un cambio de cultura institucional basado en principios de igualdad, respeto por la diversidad y la inclusión.

Esta política responde al compromiso de la presente gestión de seguir aumentando la presencia de las mujeres en puestos de trabajo de liderazgo de alta gerencia y del nivel profesional y técnico en áreas particulares vinculadas a las TIC y/o de naturaleza tecnológica, que tradicionalmente son concebidas como masculinas y en las cuales se registra una sub representación de mujeres en el órgano regulador, asegurando de forma continua y sostenida el equilibrio entre hombres y mujeres basados en el reconocimiento de que el principio de igualdad promueve la generación de ideas, valores y comportamientos diferentes para la construcción de una sociedad más justa y más equilibrada para todas las personas.

Esta política de igualdad de género es concebida como un elemento innovador de las nuevas prácticas institucionales, con la cual el INDOTEL quiere contribuir a la reducción de la brecha de género en el sector laboral de las telecomunicaciones/TIC, desde su propia casa.

II. ALCANCE

Esta política se aplica a todas las dependencias del Instituto Dominicano de las Telecomunicaciones, incluyendo el Centro Indotel y el Club Recreativo para Empleados del INDOTEL, y abarca los procesos de reclutamiento, selección, promoción y capacitación, y de planificación y elaboración de presupuesto en el marco del Plan Operativo Anual y la coordinación, ejecución y evaluación de programas, proyectos y acciones a lo interno del INDOTEL y en el marco de su política social, entre otros, que resulten aplicables a los fines de garantizar la efectividad de la presente política.

III. PRINCIPIOS

Esta política se basa en el reconocimiento de la igualdad y la no discriminación como derechos básicos fundamentales que apoyan la participación de mujeres y hombres sin ningún tipo de discriminación sexual, física, de identidad de género, igualmente en los principios de igualdad y equidad de género, transversalización del enfoque de igualdad de género y derechos, empoderamiento, diversidad, inclusión e interseccionalidad.

IV. OBJETIVOS

Promover la participación de mujeres en el ámbito de las telecomunicaciones, incluyendo la promoción de la igualdad y equidad de género dentro del órgano rector de las telecomunicaciones, fortaleciendo la diversidad e inclusión en todos los procesos institucionales internos que contribuyan a un ambiente laboral basado en el respeto, la tolerancia y la no discriminación.

Esta política incluye acciones a lo interno del INDOTEL y hacia la sociedad, como parte de su compromiso por una sociedad de la información con igualdad y equidad de género. Para lograr el objetivo general se dará prioridad a los siguientes objetivos específicos:

1. Asegurar que se incorpore la perspectiva de género en la política y procesos de gestión de los recursos humanos (reclutamiento, selección, promoción, evaluación y capacitación) con atención a impulsar medidas especiales orientadas a:
 - a. Los procesos de selección y reclutamiento para aumentar la postulación y selección de mujeres, asegurando que tanto las mujeres como los hombres tengan igualdad de oportunidades para competir en los puestos de toma de decisiones y cargos técnicos en el campo de las tecnologías.
 - b. Adoptar medidas para que exista igual remuneración y compensación entre hombres y mujeres de la institución que ocupen cargos con iguales competencias y funciones.
 - c. Lograr como una medida de avance, que los puestos de trabajo tengan un balance entre hombres y mujeres procurando la paridad y en su defecto una proporción no mayor a 60/40 de cualquier sexo.
 - d. Adoptar medidas concretas al desarrollo profesional de las mujeres dentro del Indotel, con atención especial a promover que más mujeres profesionales de la institución ocupen cargos técnicos y de toma de decisiones en ocupaciones vinculadas a las tecnologías de la información y comunicación en las diferentes áreas funcionales de la institución.

2. Impulsar medidas y acciones de sensibilización e información sobre la conciliación y corresponsabilidad entre la vida familiar, personal y de trabajo² que contribuyan al desarrollo de una política laboral y de gestión del talento humano, bajo los lineamientos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), como uno de los requisitos para lograr la igualdad entre mujeres y hombres en el trabajo, incluyendo, entre otras medidas:
 - a. La garantía y protección de los derechos derivados de la maternidad y paternidad responsables;
 - b. Disponer en todas las dependencias del INDOTEL, incluyendo el Centro INDOTEL y su Club, un espacio para la lactancia;
 - c. Desarrollo de campañas de sensibilización sobre la importancia de la lactancia materna y la corresponsabilidad en la crianza de hijos e hijas entre padres y madres.
 - d. Apoyar servicios para el cuidado y atención de niños/as y mantener de manera progresiva los programas de subsidio escolar abiertos, de manera que estas políticas puedan ser aprovechadas por nuevos padres para el pago de guarderías y matrícula escolar, como medida de incentivo y para contribuir al equilibrio de la vida laboral y familiar.

² Las políticas para conciliar la vida laboral y la vida familiar, son una prioridad para la Organización Internacional de Trabajo (OIT) para promover la igualdad de género en el trabajo, refrendada en el Convenio 156 sobre trabajadores/as con responsabilidades familiares y la Recomendación relacionada (No. 165), y están dirigidas a reducir las tensiones entre las responsabilidades asignadas históricamente a mujeres y hombres en los asuntos familiares y que afectan principalmente de forma negativa a las mujeres trabajadoras. Este compromiso por parte de las empresas e instituciones significa que se reconoce que los empleados/as tienen responsabilidades familiares, y aceptan el hecho de que éstas pueden tener un impacto sobre su vida laboral. Las medidas en este sentido tienen la finalidad de facilitar la conciliación entre el trabajo y las obligaciones extra laborales, y desean que su personal se sienta apoyado a la hora de equilibrar los compromisos que corresponden a ambas esferas.

- e. Apoyar a los trabajadores/as que tienen que cuidar a un/a familiar.
3. Promover activamente el mantenimiento de un ambiente de trabajo saludable y una cultura institucional basada en principios de igualdad, respeto por la diversidad y la inclusión.
4. Impulsar medidas y acciones de capacitación, sensibilización e información continuas dirigidas al personal del INDOTEL en todos los niveles, orientadas a generar comprensión y análisis de las situaciones de discriminación de género, acoso sexual y laboral y formas de empoderamiento requeridas para implementar de manera efectiva medidas que garanticen el cumplimiento exitoso de esta política.
5. Integrar la perspectiva de género en la coordinación, ejecución y evaluación de programas, proyectos y acciones en el marco de su “POLÍTICA SOCIAL SOBRE EL SERVICIO UNIVERSAL”, así como en otros programas y proyectos de interés del INDOTEL de cualquiera de sus áreas sustantivas.
6. Asegurar que se incorpore un enfoque de género en los procesos de planificación y elaboración de presupuesto en el marco del Plan Operativo Anual de manera de sustentar las iniciativas y acciones para garantizar las actividades necesarias para la implementación de esta política.
7. Desarrollar y mantener un programa anual bajo la responsabilidad del Fondo de Desarrollo de las Telecomunicaciones y la Dirección de Comunicación que organice y consolide las acciones dentro y fuera de la institución, para la promoción de la igualdad de género e inclusión en las carreras y actividades vinculadas a la ciencia, la tecnología, la matemática y las ingenierías, conocidas por sus siglas en inglés carreras **STEM (Ver anexo descripción)**.

V. LINEAMIENTOS PARA LA IMPLEMENTACIÓN Y EL SEGUIMIENTO

A los fines de garantizar el cumplimiento de los objetivos de esta política y basado en un enfoque de gestión por resultados se incluyen los siguientes lineamientos:

- A. Una Comisión de Seguimiento para el cumplimiento de la Política, coordinada por la Dirección Ejecutiva y conformada por un representante de la Dirección de Recursos Humanos, Dirección de Planificación Estratégica, Dirección Financiera y un representante de la Comisión de Ética.

Un proyecto especial dentro del Plan Operativo Anual con las acciones y actividades para el cumplimiento de los objetivos de la política, con la asignación de responsabilidades específicas.

- B. Mecanismos de monitoreo, evaluación y rendición de cuentas que permita llevar a cabo las siguientes acciones:
 - a. Formular indicadores de seguimiento de la política y una línea base.
 - b. Elaborar informes de monitoreo, evaluación y seguimiento sobre los avances en la implementación de esta política que permitan identificar fortalezas, debilidades.

VI. ÁREAS RESPONSABLES

La implementación de esta política estaría bajo la responsabilidad de la Dirección de Recursos Humanos, con el apoyo de la Dirección de Planificación Estratégica, la Dirección del Fondo de Desarrollo de las Telecomunicaciones (FDT) y el Centro INDOTEL.

ANEXO

ACTIVIDADES PARA LA PROMOCIÓN DE LAS NIÑAS Y LAS JOVENES EN LAS CARRERAS STEM

1. Porqué es necesario tener más niñas y mujeres en las tecnologías y las TIC?

La brecha de género en tecnología continúa siendo un desafío en América Latina y el Caribe.

Estudios internacionales evidencian la sub representación de las mujeres en las carreras y oficios vinculados a la ciencia, tecnología, matemática e ingenierías y carreras TIC, reflejándose una situación similar en la República Dominicana (CIPAF, 2011).

Estimular la participación de las niñas y jóvenes dominicanas en la formación en carreras STEM y carreras TIC es un compromiso que el INDOTEL asume para brindar oportunidades concretas a las niñas, jóvenes y mujeres de manera que puedan insertarse en los nuevos espacios laborales que ofrece la economía digital, pero también de contribuir a que sus experiencias y visiones como mujeres, puedan contribuir al desarrollo de esta nueva economía basada en el uso de las TIC.

Las acciones de este eje están dirigidas a sensibilizar a las niñas y jóvenes de escuelas públicas y las hijas o dependientes menores de edad de sexo femenino de funcionarios y funcionarias colaboradores del INDOTEL, reconozcan la importancia y el impacto positivo que tienen las carreras en ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas (STEM) y que permiten reducir el impacto del cambio climático, las epidemias globales de salud, reducir la desigualdad de ingresos, entre otras bondades.

2. Líneas de Acción

2.1. Cursos cortos de verano anual introductorio y motivacionales.

Se diseñarán e implementarán cursos cortos en el campo de la robótica, desarrollo de códigos (CODING), y uso lúdico de las matemáticas. De manera progresiva se incluirán cursos de seguridad y ciberseguridad, Big Data, Internet de las cosas, Inteligencia Artificial, Cloud Computing, entre otras.

2.2. Apoyo a la participación de niñas y jóvenes en las Olimpiadas de Matemáticas y competencias regionales vinculadas a STEM.

Garantizar en las olimpiadas anuales a partir de la aprobación de esta Política la selección, entrenamiento, acompañamiento y financiamiento de al menos 5 niñas provenientes de escuelas y colegios del país para que participen en las principales competencias regionales en matemáticas, FIRST LEGO LEAGUE y otras competencias que se identifiquen en este campo.

2.3. Celebración del Día Internacional de las niñas en las TIC

Este día se celebra internacionalmente el último jueves del mes abril de cada año. Promovido por la Unión Internacional de las Telecomunicaciones (UIT) y la Organización de Naciones Unidas (ONU).

Esta celebración tiene la finalidad de alentar las vocaciones tecnológicas en las niñas y jóvenes, reducir la brecha digital de género y motivar a las niñas para que participen en carreras tecnológicas, y el uso de la tecnología en ámbito del ocio u otro tipo de actividades socio culturales.

2.4. Día Internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia

La ciencia y la igualdad de género son fundamentales para el desarrollo sostenible. Aun así, las mujeres siguen encontrando obstáculos en el campo de la ciencia: menos del 30% de investigadores científicos en el mundo son mujeres.

El Día Internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia se celebra cada año el 11 de febrero aprobado por la Asamblea General de las Naciones Unidas, la celebración de este día está dirigida por la UNESCO y ONU-Mujeres.

El Día Internacional de la de la Mujer y la Niña en la ciencia es una oportunidad para pedir un cambio más profundo y continuado de nuestra sociedad. Es una oportunidad para desafiar los estereotipos, mostrar como la ciencia se beneficia de la diversidad y que las mujeres están llegando a nuevas metas en ciencia, tecnología e innovación.

Durante la celebración de este día se harán acciones que promuevan la participación de mujeres y niñas en esta área, tales como exhibiciones de afiches de mujeres famosas y destacadas en el campo STEM a nivel mundial, regional y nacional en el Centro Indotel. Presentación de biografías de mujeres en el área de la ciencia, entre otros.

2.5. Proyecto especial “Mujeres en las TIC”

Se propone ampliar la convocatoria de este Proyecto para que se logre la meta de igualdad de género en la matriculas financiadas por el Fondo de la Excelencia Académica del INDOTEL con el ITLA.