

# Política de No Discriminación e Igualdad en el Espacio Laboral



**Centro para el Desarrollo Agropecuario y Forestal**

Entrada en vigencia: enero 2023

## **Tabla de contenidos**

INTRODUCCIÓN	3
MARCO NORMATIVO	3
Legislación nacional	4
Convenios y declaraciones internacionales	5
OBJETIVOS	6
Objetivos específicos	6
ALCANCE	6
PRINCIPIOS GENERALES	6
Reconocimiento	6
Respeto a la diversidad	7
DIRECTRICES	7
Gestión Humana	8
Clima laboral libre de discriminación	8
Oportunidades laborales para todas las personas	9
Planta física accesible	9
Comunicación y lenguaje inclusivos	10
Ciclo de proyectos	10
Comunidades integradas al ciclo de proyectos y la gestión ambiental	10
Proyectos que fomentan la igualdad	11



## INTRODUCCIÓN

1. La presente política contiene los lineamientos de acción afirmativa y las directrices de gestión humana necesarios para mantener un espacio laboral libre de toda forma de discriminación. El CEDAF dispone esta política para prevenir la vulneración de los derechos de las personas que desempeñan funciones en la institución o que proveen servicios en el marco de los diversos proyectos que esta impulsa.
2. Esta política está dedicada a proveer una ruta accionable para garantizar el acceso equitativo a oportunidades y la protección de la integridad física, moral y emocional de todo el personal a la vez que fomenta su desarrollo profesional. Asimismo, esta política contempla las desigualdades estructurales que hacen a ciertos segmentos poblacionales más susceptibles a los efectos del cambio climático y obstaculizan su participación en la toma de decisiones sobre la conservación y gestión sostenible de los recursos ambientales.
3. Para los fines de esta política se definen las poblaciones vulnerabilizadas, minorizadas y/o marginalizadas como aquellas que se ven expuestas a tratos discriminatorios de manera desproporcionada. Estos grupos generalmente son invisibilizados en razón de su sexo, género, edad, estatus social y/o económico, apariencia física, orientación sexual, identidad y/o expresión de género, cultura, religión, origen étnico, nacionalidad, situación migratoria, estado civil, discapacidad física, mental o intelectual, idioma, etc.
4. Con la implementación de esta política el CEDAF busca contribuir con el cambio progresivo de los patrones culturales y conductuales que perpetúan las desigualdades sociales. En consonancia con su Misión institucional, el CEDAF promueve la reducción de los niveles de pobreza y la protección del medio ambiente, lo cual implica necesariamente el reconocimiento de las brechas socioeconómicas que impactan la vida de las poblaciones vulnerabilizadas.
5. Por tanto, a través de esta política el CEDAF se compromete a implementar estrategias y acciones que, además de aportar a la preservación del medio ambiente y la mitigación de los efectos del cambio climático, eviten la profundización y ampliación de las brechas en las condiciones socioeconómicas de las poblaciones vulnerabilizadas. Dichas medidas serán transversales tanto en la elaboración de proyectos, como en el funcionamiento interno de la institución.

## MARCO NORMATIVO

6. Las bases legales e institucionales sobre las cuales se fundamenta la presente política comprenden las leyes, normativas y disposiciones nacionales sobre igualdad y no discriminación, así como los convenios internacionales en esta materia, de los cuales la República Dominicana es signataria:

## Legislación nacional

- La Constitución Política del 2015
- 7. El Artículo 39 de la Constitución política establece la igualdad de todas las personas ante la ley y su protección y trato igualitario por parte de las instituciones y demás autoridades nacionales. Con este artículo se consagra el goce de derechos y el acceso a oportunidades libre de discriminación por razones de “género, color, edad, discapacidad, nacionalidad, vínculos familiares, lengua, religión, opinión política o filosófica, condición social o personal”. En su numeral 3 se estipula el deber del Estado de adoptar medidas jurídicas y administrativas que contribuyan con la prevención de la “discriminación, la marginalidad y la vulnerabilidad y la exclusión” para garantizar que la igualdad sea real y efectiva.
- Ley No. 5-13: Ley sobre Discapacidad
- 8. El Artículo 1 de esta ley provee amparo y garantía de igualdad de derecho y oportunidades de todas las personas con discapacidad, mientras en el Artículo 2 se estipula su integración laboral, procurando que las instituciones públicas y privadas garanticen su inclusión manteniendo entornos laborales “abiertos, inclusivos y accesibles y en condiciones de igualdad”, y cuotas no inferiores al 5% (sector público) y 2% (sector privado).
- Reglamento De Aplicación De La Ley Núm. 5-13 sobre Discapacidad
- 9. En la Sección III del capítulo 1 de este reglamento se estipulan las medidas de acción política de inclusión laboral que garantizan la integración de las personas con discapacidad al mercado laboral público y privado.
- Ley 1-12 que establece la Estrategia Nacional de Desarrollo 2030
- 10. El Artículo 8 presenta el Segundo Eje, que procura una sociedad con igualdad de derechos y oportunidades, garantizando la educación, salud, vivienda digna y servicios básicos de calidad para toda la población con el fin de reducir progresivamente la pobreza y la desigualdad social en el territorio nacional.
- 11. Bajo este Eje, el Objetivo General 2.3 establece la igualdad de derechos y oportunidades de todas las personas, cuyo objetivo específico 2.3.6 “garantiza la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad, impulsando su inclusión económica y social, y tomado en cuenta condiciones de vulnerabilidad”. En este orden, la línea de acción 2.3.6.4 busca el fomento de una cultura de igualdad de derechos y oportunidades en las cuales las personas con discapacidad reciban un trato libre de discriminación y exclusión social y la superación de estereotipos y actitudes estigmatizantes.
- 12. Por su parte, el Tercer Eje, establecido en el Artículo 9, procura una economía sostenible, integradora y competitiva. Las líneas de acción 3.3.2.3 y 3.3.2.4. enumeradas bajo este Eje consagran la inserción laboral de todos los grupos poblacionales libre de discriminación para el cumplimiento de los derechos laborales.
- Plan Nacional para la Igualdad y Equidad de Género (PLANEG III 2020-2030)



13. El Plan Nacional para la Igualdad y Equidad de Género es el principal instrumento de la Política Nacional de Igualdad y está elaborado en consonancia con los lineamientos sobre igualdad contenidos en la Constitución Nacional, la Estrategia Nacional de Desarrollo y los Objetivos de Desarrollo Sostenible. El propósito principal de este documento es “servir de referencia y vinculación de las demás acciones destinadas a alcanzar la igualdad plena entre hombres y mujeres”.
14. La autonomía económica de las mujeres es un eje fundamental del PLANEG, el cual incluye temáticas como el empoderamiento económico y el acceso a recursos y a la propiedad de la tierra, su participación igualitaria en el mercado laboral y la integración de la perspectiva de género en la planificación ambiental.

### Convenios y declaraciones internacionales

- Declaración Universal de los Derechos Humanos
15. Fundamenta la igualdad como un principio jurídico universal aplicable a todos los seres humanos, lo cual implica su protección ante la ley y contra toda forma de discriminación y establece el compromiso de los Estados de crear condiciones efectivas y medidas pertinentes para la consecución de la igualdad.
- Objetivos del Desarrollo Sostenible
16. En el Objetivo 10 se estipula la reducción de las desigualdades, garantizando la igualdad de oportunidades para todas las personas. En su meta 10.2 se plantea “potenciar y promover la inclusión social, económica y política de todas las personas, independientemente de su edad, sexo, discapacidad, raza, etnia, origen, religión o situación económica u otra condición”. Además, busca la eliminación de políticas y prácticas discriminatorias para el 2030.
- Convención para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)
17. El Artículo 1 de esta convención indica que la “discriminación contra la mujer” denota todas las formas de exclusión o restricciones que limiten el acceso de estas al disfrute de sus derechos y libertades fundamentales en cualquier esfera. En el Artículo 2 se manda a los Estados Parte a que condenen todas las formas de discriminación contra la mujer, y se les insta a tomar medidas específicas al respecto.
  18. En el literal de este mismo artículo a) se indica que cada país debe consagrar el derecho a la igualdad entre hombres y mujeres en sus constituciones y demás normativas. En el literal c) se demanda la protección jurídica de los derechos de las mujeres sobre la base de la igualdad y en los literales b) y f) se estipula que la adaptación de la legislación para la sanción de todo acto discriminatorio contra la mujer, así como la modificación o derogación de leyes y prácticas discriminatorias.



19. Por su parte, en el Artículo 3 los Estados se comprometen a garantizar el pleno desarrollo de las mujeres, mediante el ejercicio de sus derechos y libertades fundamentales en todas las esferas de la vida, incluyendo la esfera política, la social, la económica y la cultural.

## OBJETIVOS

20. El objetivo principal de esta política es el establecimiento de normas, estándares de comportamiento y prácticas que promuevan los principios de igualdad y no discriminación en el espacio laboral del CEDAF y en sus proyectos para garantizar el trato digno y el acceso igualitario a oportunidades de todas las personas que forman parte del personal de planta, colaboradores y socios externos indistintamente de su sexo, género, edad, estatus social y/o económico, apariencia física, orientación sexual, identidad de género, cultura, religión, origen étnico, nacionalidad, situación migratoria, estado civil, discapacidad física, mental o intelectual, idioma, etc.

### Objetivos específicos

- Impulsar prácticas laborales y medidas de acción afirmativa que promuevan el acceso y el trato igualitario de todas las personas que trabajan y colaboran en la institución.
- Fomentar la creación e implementación de iniciativas que integren perspectiva de derecho en sus diseños y que fomenten la participación comunitaria en sus procesos.

## ALCANCE

21. El ámbito de aplicación de esta Política en Igualdad laboral y No Discriminación abarca todas las áreas funcionales del CEDAF y el personal de planta, así como las organizaciones y/o empresas asociadas y el personal externo que colabora en las diversas iniciativas, programas y proyectos institucionales.

## PRINCIPIOS GENERALES

### Reconocimiento

22. El CEDAF reconoce las diferencias en las condiciones materiales que impactan la experiencia de vida de los diversos grupos poblacionales. Asimismo, reconoce que las creencias y conductas discriminatorias como el clasismo, el racismo, la xenofobia, la homofobia, la misoginia, el capacitismo, el adultocentrismo y demás formas de intolerancia, generan situaciones de exclusión y violencia estructural específicas para determinados individuos y colectivos.
23. El CEDAF también reconoce que las desigualdades sociales fomentan el menoscabo de los derechos y limitan el acceso a oportunidades laborales de los actores sociales vulnerabilizados como las mujeres, las personas envejecientes, la niñez y las juventudes, las



personas con identidades y expresiones de género no heteronormativas, las personas indocumentadas, los migrantes y las personas con discapacidad.

24. Asimismo, el CEDAF entiende que estos grupos son particularmente expuestos a los efectos del cambio climático, a la vez que cuentan con un limitado acceso a espacios de participación y toma de decisión en temas de protección y gestión de recursos ambientales.

## Respeto a la diversidad

25. Partiendo del reconocimiento de las diversidades, el CEDAF promueve activamente el respeto a las diferencias individuales y colectivas. En la institución se fomenta un clima laboral basado en la apertura y el mutuo entendimiento.
26. A través de la comprensión y la valoración positiva de los múltiples modos de vida y las identidades del equipo interno y las personas que colaboran como parte de entidades asociadas, el CEDAF busca garantizar la seguridad y la integridad de todo el personal en el desarrollo de sus funciones.
27. Asimismo, incentiva la implementación de un abordaje libre de prejuicios en todas las actuaciones institucionales, de manera que las comunidades beneficiarias de sus programas y proyectos reciban un trato que trascienda la tolerancia, asumiendo actitudes y prácticas no discriminatorias en el marco del respeto y la solidaridad. No se desconocen las identidades colectivas basadas en origen étnico-racial, estatus socio-económico, situación migratoria, orientación sexual, género, religión, etc., sino que se aceptan las diferencias al tiempo que se las considera igualitarias en derecho.

## DIRECTRICES

28. El CEDAF reafirma la necesidad de integrar lineamientos de acción institucionales basados en el conocimiento de las formas en que la discriminación social exagera las brechas socio-económicas entre las diversas poblaciones vulnerabilizadas. Sabiendo que las asimetrías existentes en el acceso a recursos y oportunidades laborales, así como a la tenencia de la tierra, y a los espacios de toma de decisión en temática medioambiental limitan la calidad de vida de las personas, el CEDAF asume el compromiso de contribuir proactivamente con el cierre de dichas brechas. En adición a esto, la aplicación de un abordaje no discriminatorio en este contexto es esencial para el avance del país en materia agroforestal y en la mitigación del cambio climático.
29. Por tanto, el CEDAF busca promover el trato igualitario en el espacio laboral y en los proyectos impulsados desde la institución. A través de la implementación progresiva de medidas de acción afirmativa y normas de comportamiento no discriminatorio aplicadas indistintamente a todo el personal interno y de entidades asociadas, el CEDAF se posiciona como una organización alineada con los mandatos nacionales e internacionales en cuestiones de derecho.



30. La presente política establece lineamientos de acción basados en el reconocimiento de las diferencias y el respeto a la diversidad como principios rectores, y distribuidos en dos áreas generales: gestión humana y ciclo de proyectos.

## Gestión Humana

### **Clima laboral libre de discriminación**

31. El CEDAF se anticipará y dará respuestas oportunas a las necesidades de su personal de planta y colaboradores externos, a través del entendimiento y la visibilización de sus experiencias e identidades. Se promoverá un ambiente laboral libre de acoso y discriminación, en donde todo el personal se sienta aceptado y respetado.
32. A lo interno de la institución se diseñarán y ejecutarán planes de acción para la eliminación progresiva de actitudes y prácticas discriminatorias, mediante la sensibilización continua del personal. Se realizarán talleres cíclicos para reforzar el conocimiento del personal sobre temas de diversidad y se le comunicará sobre la presente política y sus formas de aplicación.
33. Se prohibirá estrictamente cualquier acción u omisión que, de manera implícita o explícita, deliberada o no, resulte en la exclusión, limitación, segregación, trato preferencial, maltrato o ejercicio de violencia contra cualquier persona en razón de su pertenencia a cualquiera de los grupos vulnerabilizados presentados en esta política.  
También se considerará como una actuación discriminante las microagresiones contra las personas que hacen parte del personal interno o de los equipos externos que colaboran en la institución.
34. Las diversas formas de expresión de la identidad de las personas que laboran y/o colaboran en la institución serán protegidas. No se admitirá ningún tipo de represión contra dichas expresiones. Esto incluye pero no se limita a las expresiones de identidad étnico-racial y de género. Se considerará una violación al presente acápite cualquier intento de controlar, minimizar o eliminar estas expresiones mediante el dictamen de políticas de respectabilidad incompatibles con la apertura a la diversidad.
35. Las actuaciones discriminatorias serán sancionadas de manera inmediata. Se establecerá un régimen de consecuencias para responder a cualquier manifestación de discriminación por parte del equipo interno o externo, sea que se lleve a cabo en el espacio laboral o sus extensiones. De igual manera, se establecerán mecanismos específicos de protección y denuncia que sean seguros, accesibles y conocidos por todo el personal.



### **Oportunidades laborales para todas las personas**

36. La garantía del acceso a oportunidades laborales en igualdad de condiciones para todas las personas será una prioridad institucional. Se mantendrá una búsqueda constante de data relevante para la mejora continua de prácticas, herramientas y estrategias para facilitar la accesibilidad y la participación de todas las personas en todas las esferas institucionales.
37. El CEDAF adaptará puestos de trabajo existentes para fomentar el acceso a oportunidades laborales para las personas con discapacidad. Se ofrecerá la modalidad de trabajo remoto para el personal que por razones de movilidad, limitaciones visuales, intelectuales, entre otras, no puedan desplazarse regularmente a la planta de trabajo. Se proveerá al personal con los materiales y equipos necesarios para desarrollar su funciones desde sus casas y se procurará la cobertura de gastos relacionados con la conectividad en los que incurran en el desarrollo de sus funciones.
38. En la medida de lo posible, desde la institución se incentivará el aprendizaje del lenguaje de señas para que paulatinamente se abra la posibilidad de integrar a personas sordas al personal sin que sufran aislamiento por no poder comunicarse efectivamente con sus colegas. Para estos fines, se iniciará por facilitar cursos básicos de lenguaje de señas en los que participe todo el personal.
39. Bajo ninguna circunstancia se aplicarán criterios sesgados en los procesos de convocatoria a vacantes o licitaciones, ni en la evaluación de aplicaciones individuales o propuestas de proyectos. Esto abarca cualquier forma de trato desigual, incluyendo el trato preferencial de personas, empresas u organizaciones.
40. Como garantía de justicia en el proceso de contrataciones, se emplearán herramientas especializadas para asegurar una evaluación igualitaria y libre de sesgos en cuanto a la selección de personal, empresas y proyectos. Además se incentivará la participación de las poblaciones vulnerabilizadas y de empresas lideradas por ellas en la aplicación a puestos vacantes, así como en las licitaciones de servicios.

### **Planta física accesible**

41. El CEDAF invertirá en la adaptación gradual de la infraestructura del plantel institucional para favorecer la accesibilidad de todas las personas. Se reservarán fondos para la remodelación de áreas clave como las entradas principales y las salidas de emergencia.
42. Se habilitarán espacios de acceso como rampas para personas con movilidad limitada, con el fin permitir la circulación de sillas de ruedas y otras herramientas que faciliten su desplazamiento en la planta física de la institución. Asimismo, se instalarán señalizaciones en Braille y/o guías auditivas para facilitar la circulación de las personas no videntes o con impedimentos visuales.



43. Se tomará cualquier medida adicional para facilitar el acceso de las personas con condiciones específicas a las instalaciones del CEDAF.

### **Comunicación y lenguaje inclusivos**

44. Se hará un esfuerzo sostenido para promover la visibilización de las diversas identidades a través del uso de un lenguaje no sexista y no discriminatorio. Se evitará a toda costa la exclusión de grupos vulnerabilizados en las estrategias de comunicación institucional, así como en los formularios, registros, memorias, convocatorias a vacantes y demás documentos de uso administrativo.
45. Se adoptará progresivamente el lenguaje inclusivo en todas las áreas institucionales, empezando por el uso de un lenguaje neutral en la emisión de comunicaciones oficiales y en la producción de material documental institucional. Se empleará la neutralidad tanto en las comunicaciones internas y externas, como en los documentos, las publicaciones editoriales y de redes sociales de la institución. Esto será un paso intermedio en el proceso de implementación del lenguaje inclusivo en toda la organización, mientras se va avanzando en la sensibilización del personal en temas de diversidad e inclusión.
46. En adición a esto, se tomarán las medidas pertinentes para facilitar la participación de personas sordas o con impedimentos auditivos en las reuniones y demás actividades presenciales o virtuales de la institución. Para estos fines se contemplará la adquisición de software para la subtítulos en tiempo real de eventos virtuales o la contratación de personal para la interpretación simultánea en lenguaje de señas para eventos presenciales y/o virtuales.

### **Ciclo de proyectos**

#### **Comunidades integradas al ciclo de proyectos y la gestión ambiental**

47. El CEDAF adoptará la perspectiva de derechos y el marco de análisis interseccional en sus funciones internas. Se procurará tener un conocimiento profundo de las complejidades sociales de las personas individuales y de las comunidades que se vean afectadas por las iniciativas institucionales.
48. El CEDAF accionará en favor de las comunidades vulnerabilizadas e históricamente marginalizadas de forma permanente y continua. A nivel organizacional se desarrollarán iniciativas para crear y/o ampliar espacios de diálogo y escucha para la comprensión integral de las condiciones materiales de las poblaciones en su diversidad, en especial aquellas que son impactadas por los proyectos y programas impulsados desde la institución.
49. Las comunidades serán consideradas como portadoras de un creciente potencial para su autodeterminación como agentes de transformación social e impulsoras de la protección y preservación medioambiental en sus entornos. Se las tomará en cuenta como depositarias de saberes legítimos con una comprensión cabal sobre su propias realidades. Por tanto, en la



medida de lo posible, se les dará voz para que se representen así mismas en espacios de toma de decisión en el ámbito medio ambiental y de desarrollo agroforestal.

### **Proyectos que fomentan la igualdad**

50. El CEDAF contribuirá con el cierre de brechas socioeconómicas entre las poblaciones vulnerabilizadas mediante la generación y la implementación de proyectos con perspectiva de derecho. Los sistemas de desigualdad social existentes obstaculizan el acceso a recursos y la participación de estas poblaciones en el mercado laboral, la planificación ambiental y la producción agrícola y agroforestal nacional. En vista de esto, el CEDAF incentivará el diseño de proyectos que promuevan la participación de los grupos con menor representación en estos campos, en especial las mujeres y las personas con discapacidad.
51. A lo largo del ciclo de proyectos, el CEDAF centrará las experiencias y las necesidades específicas de las comunidades beneficiarias con el fin de apoyar los proyectos de impacto social y ambiental más pertinentes y adecuados a sus contextos.
52. En los procesos de selección, monitoreo y evaluación de propuestas se valorará la creatividad y la innovación para mitigar y/o solucionar las problemáticas que puedan surgir como fruto de su ejecución. Asimismo, se valorarán aquellas propuestas que no conciban a las comunidades como “objeto”, sino más bien como sujetos activos en la construcción de conocimientos y la toma de decisiones para la mejora de su calidad de vida y la mitigación de los efectos del cambio climático.
53. En este sentido, el CEDAF tomará en cuenta los proyectos que fomenten la participación de las comunidades. Se priorizarán aquellas iniciativas que integren a las comunidades en la elaboración de sus diseños y que contengan estrategias claras y accionables para trabajar a la par con ellas en la ejecución de sus actividades, tomando en cuenta sus condiciones y necesidades específicas.
54. Para asegurar el cumplimiento de las directrices anteriormente planteadas se mantendrá la coherencia y la voluntad institucional desde las áreas administrativa y ejecutiva. Esto se traducirá en la asignación de fondos en los planes operativos anuales y la creación de capacidades para la prevención y sanción de actuaciones discriminatorias a todos los niveles de función institucional.