

ANEXO 4

PLAN DE PREVENCIÓN Y RESPUESTA AL ACOSO, ABUSO Y EXPLOTACIÓN SEXUAL (ASX/EYAS)

I- Introducción:

El Marco Ambiental y Social del Banco Mundial establece el compromiso que deben asumir las entidades que desarrollan proyectos de inversión con fondos de este organismo. En dicho documento se presentan Estándares Ambientales y Sociales (EAS) que se cumplirán en relación con la identificación y evaluación de los riesgos e impactos ambientales y sociales asociados con proyectos financiados por el Banco Mundial.

Uno de los riesgos moderado-identificados durante el proceso de formulación del Programa de Mejoramiento de Redes Media y Baja Tensión y Normalización de Clientes de las Empresas Distribuidoras de Electricidad a Nivel Nacional es la posible ocurrencia de casos de Acoso Sexual (ASx) y Abuso-Explotación Sexual (EyAS).

Las Empresas Distribuidoras se comprometen a aplicar una política de tolerancia cero ante conductas y acciones que se identifiquen como acoso, abuso y/explotación sexual.

El presente documento establece las indicaciones generales para el desarrollo de un plan de prevención de casos de este tipo. Adicionalmente se establecen los procedimientos y acciones a realizarse en caso de reportes de Acoso Sexual (ASx) y Abuso-Explotación Sexual (EyAS) durante la implementación del Programa.

II- Objetivos:

General: Prevenir y responder a cualquier tipo de conducta calificada como acoso sexual, abuso y/o explotación sexual durante la implementación del programa, así como establecer las acciones a realizarse en caso de reportarse una situación de este tipo.

Objetivos Específicos:

- Establecer roles y responsabilidades para los actores involucrados en la prevención y atención de casos de acoso sexual, abuso y/o explotación sexual.
- Definir los pasos a seguir en caso de denuncias de acoso sexual, abuso y/o explotación sexual.
- Promover la prevención de conductas relacionadas al acoso sexual, abuso y/o explotación sexual a través de un plan de sensibilización y capacitación dirigido a todos los colaboradores del programa.

III- Definiciones clave:

De acuerdo con la *Nota sobre buenas prácticas: Cómo abordar la EyAS/ASx en operaciones de desarrollo humano* del Banco Mundial, se entienden el Acoso, Abuso y Explotación Sexual, entre otros conceptos clave, de la siguiente forma:

- A- Acoso Sexual (ASx): Todo tipo de conducta verbal, no verbal o física no deseada de carácter sexual que tenga por objeto o efecto violar la dignidad de una persona, en particular, cuando se genera un entorno intimidatorio, hostil, denigrante, humillante u ofensivo. Puede incluir proposiciones sexuales

indeseadas o solicitudes de favores sexuales, y puede producirse tanto en persona como a través de medios digitales (Internet o por telefonía móvil).

- B- Explotación y abuso sexual (EyAS): Se considera explotación sexual todo tipo de abuso real o intento de abuso que se aproveche de una situación de vulnerabilidad, de una diferencia de poder o de la confianza con fines sexuales; por ejemplo, cuando se obtiene un beneficio económico, social o político de la explotación sexual de otra persona (*UN Glossary on Sexual Exploitation and Abuse 2017 [Glosario de las Naciones Unidas sobre la explotación y el abuso sexuales 2017]*, pág. 6). Se considera abuso sexual toda intrusión física real de índole sexual, o la amenaza de tal intrusión, ya sea por la fuerza o en condiciones coercitivas o de desigualdad. Abuso sexual es un término amplio, que comprende una serie de actos como la violación y la agresión sexual, entre otros (*UN Glossary on Sexual Exploitation and Abuse 2017 [Glosario de las Naciones Unidas sobre la explotación y el abuso sexuales 2017]*, págs. 5 y 6).
- C- Consentimiento: La EyAS/ASx se produce cuando no se presta consentimiento voluntaria o libremente, o cuando se considera que una persona no puede dar su consentimiento por razones de edad o capacidad. El consentimiento debe estar debidamente informado, basarse sobre la apreciación y comprensión claras de los hechos y de las implicaciones y consecuencias futuras de un acto. Para dar su consentimiento, la persona debe conocer todos los hechos pertinentes en el momento de brindarlo y debe ser capaz de evaluar y comprender las consecuencias de un acto. También debe ser consciente de su derecho a negarse a participar en un acto y debe poder ejercer tal derecho y no ser objeto de coerción (por ejemplo, por cuestiones financieras, por la fuerza o por medio de amenazas). Hay circunstancias en que quizás no sea posible brindar consentimiento debido a la presencia de trastornos cognitivos o discapacidades físicas, sensoriales o de desarrollo.
- D- Enfoque centrado en los sobrevivientes: Abordar las consideraciones relacionadas con la prevención, la mitigación y la respuesta a la violencia de género a través de un enfoque centrado en el superviviente, protegiendo la confidencialidad de los supervivientes; reconociéndolos como principales responsables de la toma de decisiones en su propio cuidado; y tratándolos con agencia, dignidad y respeto por sus necesidades y deseos.

Protección de niñas, niños y adolescentes: La protección de los derechos de niñas, niños y adolescentes tiene como objetivo asegurarles un desarrollo pleno e integral, lo que implica la oportunidad de formarse física, mental, emocional, social y moralmente en condiciones de igualdad en disfrutar una vida libre de violencia. La aplicación de este concepto como parte del Código de Conducta implica la implementación de los mecanismos necesarios para impulsar una cultura de protección de los derechos de la infancia y adolescencia, y el

desarrollo de material y protocolos que sean adaptados a los niños, como parte del proyecto en todas sus instancias y niveles.

Además, de acuerdo con el marco legal de República Dominicana, se reconocen diversas formas de violencia de género. Así, en el [Plan estratégico por una vida libre de violencia para las mujeres](#) (2020), se plantean las siguientes definiciones, alineadas a su vez a los marcos normativos internacionales:

- A- Violencia contra las mujeres: toda acción, omisión o conducta violenta, o no, que de manera directa o indirecta, tanto en el ámbito público como en el privado, afecte la vida, libertad, dignidad, seguridad e integridad de las mujeres, adolescentes y niñas, y/o produzca menoscabo de sus derechos fundamentales. Quedan comprendidas las violencias perpetradas, por acción u omisión, por el Estado o sus agentes.
- B- Violencia sexual: es la acción o conducta por la que se obliga a una mujer, adolescente o niña a mantener contacto o comportamiento de contenido sexual que amenaza o vulnera su derecho a decidir voluntaria y libremente sobre su sexualidad. Comprende no sólo el acto sexual, sino toda forma de contacto sexualizado, con o sin acceso genital, físico o verbal, mediante el uso de fuerza, acoso, intimidación, coerción, chantaje, soborno, engaño, manipulación, amenaza o cualquier otro mecanismo que anule o limite su voluntad personal. La violencia sexual comprende el contacto sexual, la participación en un acto sexual no consentido y la tentativa o consumación de actos sexuales con una mujer que está enferma, incapacitada, bajo presión o bajo la influencia de alcohol u otras drogas. También es violencia sexual cuando implica niñas, niños y adolescentes con una persona adulta o con cualquier otra persona que se encuentre en situación de desventaja frente aquellos que, sea por su edad, por razones de su mayor desarrollo físico o mental, por la relación de parentesco, afectiva o de confianza que le une a niñas, niños y adolescentes por su ubicación de autoridad o poder. Así mismo, son formas de violencia sexual, la explotación sexual y comercial, así como utilizar, producir, reproducir, conservar, compartir o difundir material de abuso sexual infantil por cualquier vía o exponerle a cualquier tipo de material con contenido sexual, la denegación de tomar medidas de protección contra las infecciones de transmisión sexual, la mutilación genital, y se considera violencia sexual la condicionalidad de no haber tenido relaciones sexuales antes del matrimonio.
- C- Explotación sexual: es toda acción o intento de acción, que se da en una relación de fuerza desigual, de poder o de confianza, con características y fines sexuales, de la que se obtiene o se procura obtener beneficio personal, económico, en especie, material, social o política.
- D- Violencia en el ámbito comunitario: acciones u omisiones realizadas por individuos o colectivos en el ámbito público, que transgreden derechos fundamentales de las mujeres, adolescentes y niñas, mediante la humillación,

denigración, discriminación, marginación, exclusión u hostigamiento que afecta su derecho a la libre circulación, entre otras. Forma parte de la violencia en el ámbito comunitario el acoso sexual callejero, definido como todo acto de naturaleza o connotación sexual ejercida en los espacios públicos por uno o más hombres en contra de una mujer, sin su consentimiento, generando en ella malestar, intimidación, degradación o humillación, daños físicos, psicológicos y sexuales.

IV- Plan de Prevención del acoso, abuso y/o explotación sexual:

El Programa promoverá el desarrollo de las siguientes acciones como parte de su política de prevención del acoso, abuso y/o explotación sexual:

| Acción | Dirigido a: | Responsable |
|---|--|-----------------|
| Declaración de Tolerancia Cero para casos de acoso, abuso y/o explotación sexual | Todos los colaboradores del programa (EDE, contratistas y subcontratistas) | Director de UEP |
| Se elaborará un impreso para ser distribuido durante las actividades de inducción del personal con la siguiente declaración: | | |
| <p>“En el Marco del Programa de Mejoramiento de Redes Media y Baja Tensión y Normalización de Clientes de las Empresas Distribuidoras de Electricidad a Nivel Nacional, EDE### establece una política de tolerancia cero para casos de acoso, abuso y/o explotación sexual. Por consiguiente, requerimos de todos los colaboradores involucrados en el Programa, desarrollen sus labores, apegados al Código de Ética que rige esta operación. Es fundamental colaborar con la promoción de la prevención de este tipo de situación y reportar acciones que puedan relacionarse con las mismas a través de los canales correspondientes.” El Código de Ética debe ser firmado por el 100% de los colaboradores.</p> | | |

| Acción | Dirigido a: | Responsable |
|---|--|---|
| Plan de Sensibilización para la Prevención del acoso, abuso y/o explotación sexual | Todos los colaboradores del programa (EDE, contratistas y subcontratistas) | Especialista Social y Especialista de Comunicaciones. |
| Se debe desarrollar un Plan de Sensibilización que incluya las siguientes acciones: | | |
| <ul style="list-style-type: none"> - Charla de Sensibilización sobre el acoso, abuso y/o explotación sexual en el entorno laboral. - Sensibilización para la prevención a través de medios de divulgación y espacios informativos (charlas de 5 minutos, actividades informativas, murales, entre otros.) - Inclusión del tema de prevención en las actividades de inducción del personal. - Socialización de Mecanismo de Quejas y Reclamos. - Colocación de carteles informativos en áreas de trabajo y campamentos de contratistas. | | |

- Distribución de brochures de sensibilización sobre el tema a los colaboradores.

| Acción | Dirigido a: | Responsable |
|---------------------------------|---|---|
| Caracterizar Entorno de Trabajo | Áreas de operación de los contratistas y subcontratistas. | Especialista Social y Especialista Ambiental/Seguridad Ocupacional. |

Se deben caracterizar los diferentes entornos en los que se desarrollan las labores de las empresas contratistas para identificar zonas y/o situaciones que puedan potenciar los riesgos de ocurrencia de actos de acoso, abuso y/o explotación sexual:

- Zonas con alto grado de hacinamiento.
- Caminos o pasos peatonales solitarios.
- Áreas urbanas con riesgo de exposición de entornos privados de viviendas al exterior.
- Áreas con edificaciones abandonadas.

Estas zonas deben ser identificadas y marcadas en un mapa de riesgo con el objetivo de que las empresas contratistas garanticen las operaciones bajo un régimen especial de supervisión de su personal.

| Acción | Dirigido a: | Responsable |
|--|---|-----------------------|
| Medidas preventivas a implementar por el Contratistas. | Áreas de operación de los contratistas y subcontratistas. | Empresas Contratistas |

El contratista debe verificar la implementación de las siguientes medidas:

- Está prohibido el uso de baños en escuelas o residencias de la zona.
- Tener instalaciones sanitarias separadas, seguras y de fácil acceso para usuarios hombres y mujeres.
- Tener zonas de espera y otros espacios públicos (como espacios de estacionamiento, obras de construcción) seguros, accesibles y bien iluminados.
- Colocar carteles en lugares visibles del campamento en los que se indique a los trabajadores y a la comunidad que en dicho sitio se prohíbe cualquier acto de acoso sexual y que es una zona libre de abuso y explotación sexual.

V- Plan de Respuesta a casos del acoso, abuso y/o explotación sexual:

El Plan de Respuesta a casos de acoso, abuso y/o explotación sexual estará bajo la responsabilidad del Director de la UEP de cada EDE. Este plan incluirá dos ejes de acción:

- A- Protección a la Sobreviviente: Se debe mantener en todo momento un enfoque en la protección de la persona sobreviviente. Esto incluye el manejo

confidencial de su identidad y la derivación a las instituciones de ayuda identificadas para estos casos.

- B- Ofrecer inmediatamente información sobre servicios disponibles para la sobreviviente (Ver anexo 1)
- C- Determinación de Medidas: A partir de la información levantada sobre el suceso, previa autorización de la sobreviviente, se debe determinar la aplicación o no de las medidas contenidas en el código de ética aprobado para el Programa y las sanciones aplicables, si las hubiera, al perpetrador.

Los casos de denuncias de acoso, abuso y/o explotación sexual serán manejados de acuerdo al siguiente procedimiento:

- **Recepción de Denuncia**

Al momento de recibir información por los canales especiales para estos casos, se debe documentar la información mínima necesaria para abrir el proceso desde el Mecanismo de Quejas y Reclamos (MQR). Estos no deben exigir la divulgación ni el registro de información sobre aspectos del incidente de EyAS/ASx que no sean los siguientes:

- La naturaleza del reporte (qué dice la persona que reporta en sus propias palabras, sin preguntas directas)
- Si, según el leal saber y entender de quien reporta, el supuesto agresor estaba asociado con el proyecto
- Si es posible, la edad y el sexo de la persona sobreviviente.

Además, este proceso debe realizar desde un enfoque de preservar la seguridad de las personas afectadas o sobrevivientes. Los datos suministrados de tipo personal serán manejados bajo confidencialidad.

- **Registro de Información**

La información sobre un caso de ASx y EyAS será registrada de manera confidencial bajo el siguiente esquema:

- Fecha de suceso
- Subproyecto
- Persona denunciada
- Edad sobreviviente
- Sexo sobreviviente

El caso es reportado por la UEP al Gerente de Proyecto del Banco Mundial. Para la creación del registro, se utilizará la misma nomenclatura del MQR, agregando al final del número de caso las siglas EASX. Este registro no se incluirá en la base de datos del MQR.

- **Derivación de Víctima a Servicios de Apoyo**

Frente a casos de EyAS/ASx, la prioridad es derivar a las personas sobrevivientes a proveedores de servicios especializados (estén o no relacionados con el proyecto) inmediatamente después de recibir el reporte. Por tanto, se le debe informar a la persona sobreviviente de manera clara y empática cuáles son los servicios de apoyo (legal, médico, psicológico) disponibles en su zona de residencia, y referirla en caso

otorgue su consentimiento. En caso de que la sobreviviente requiera asistencia para su traslado, la EDE debe coordinar la asistencia requerida de acuerdo con lo establecido en el presente plan.

Además, los límites de la confidencialidad que puedan existir en caso de denuncias obligatorias contempladas en el marco legal nacional deben ser explicados a la persona con antelación. Cuando exista la obligación de presentar denuncias formales, la divulgación de información debe hacerse de conformidad con los requisitos legales, y solo debe transmitirse al organismo o la autoridad competente.

- **Análisis de Caso**

A partir de la información registrada sobre el suceso, y solamente **tras obtener el consentimiento de la sobreviviente**, se realizará una investigación para verificar la veracidad de los hechos. El proceso de investigación será realizado por el Especialista Social y el Especialista Ambiental y Seguridad Ocupacional. Este proceso de investigación se realizará con el consentimiento de la sobreviviente y evitará la revictimización.

- **Conformación de Comité de Revisión**

Se solicitará la conformación de un comité de revisión integrado por las siguientes personas

- Director UEP
- Director de Proyectos
- Especialista Social UEP
- Especialista Ambiental y Seguridad Ocupacional UEP

- **Aplicación de Medidas**

A partir del análisis del caso, el Comité de Revisión debe determinar si la situación reportada requiere la aplicación de las medidas contenidas en el Código de Ética (anexo 2) elaborado para la operación del programa. En este punto se califica el caso como Procedente o No Procedente según el resultado de la investigación.

- **Cierre de Caso**

El caso quedará cerrado al finalizar la investigación administrativa y la adopción de sanciones, si las hubiera, contra el perpetrador, de acuerdo con la legislación nacional, los procedimientos internos y el Código de Conducta o con la conclusión del análisis del caso en caso de ser no procedente.

Se pregunta a la sobreviviente si está de acuerdo con la concusión, las garantías que se le dieron y las sanciones tomadas en contra del perpetrador, si las hubiera. La respuesta queda registrada.

Este proceso debe realizarse de acuerdo a lo establecido en la Nota sobre buenas prácticas del Marco Ambiental y Social para las operaciones de financiamiento de proyectos de inversión del Banco Mundial: “Cómo abordar la explotación y el abuso sexuales y el acoso sexual (EyAS/ASx) en las operaciones de desarrollo humano”.

<https://thedocs.worldbank.org/en/doc/37191f627446b4a28b45604841c1ae6b-0290032023/original/SEA-SH-GPN-for-HD-Operations-Spanish.pdf>

El proceso de atención a los casos de EyAS/ASX debe completarse en un plazo de 4 días de acuerdo al siguiente cronograma:

| Pasos | Día |
|--|-------|
| Registro de Información | Día 1 |
| Derivación de Víctima a Servicios de Apoyo | Día 2 |
| Análisis de Caso | Día 3 |
| Conformación de Comité de Revisión | Día 3 |
| Aplicación de Medidas | Día 4 |
| Cierra de Caso | Día 4 |

VI- Identificación de Servicios de Apoyo y Derivación de la Sobreviviente:

El equipo de Gestión Social debe realizar un mapeo de las instituciones que brindan asistencia a víctimas de acoso, abuso y/o explotación sexual en las zonas de influencia de cada subproyecto. Luego de ser identificadas dichas instituciones, se debe habilitar un canal de comunicación con las mismas con el objetivo de coordinar la derivación de las personas sobrevivientes para que puedan recibir asistencia.

El proceso de derivación se realizará de la siguiente manera:

- 1- Se verifica con la sobreviviente si necesita recibir asistencia fruto de la situación.
- 2- Se entrega a la sobreviviente un listado con las instituciones de la zona que pueden ofrecer asistencia. La información debe incluir ubicación, horario de atención y contacto de la institución.
- 3- Se verifica si la sobreviviente necesita asistencia para acudir al servicio de apoyo. En caso de requerir asistencia es responsabilidad del contratista brindar los medios necesarios para el traslado. Para este caso, el Especialista Social de la UEP servirá de enlace para que el contratista suministre los recursos monetarios para cubrir el costo del traslado. No se debe requerir la firma de recibo por parte de la sobreviviente para garantizar la preservación de su información personal.


VII- Indicadores de Monitoreo:

Con la finalidad de monitorear la adecuada implementación del presente plan, se establecen los siguientes indicadores:

- Código de Conducta firmado por el 100% de los colaboradores, previo el inicio de los trabajos del programa.
- Política de Tolerancia Cero firmada y divulgada en las actividades de inducción, con seguimiento trimestral o semestral.
- Charlas de Sensibilización impartidas al 100% de los colaboradores.
- Mecanismos de Quejas y Reclamos (MQR) habilitado en todos los subproyectos.
- Plan de Divulgación implementado y revisado periódicamente.

ANEXO 4.1

Servicios de Apoyo Sobreviviente Acoso, Abuso y/o Explotación Sexual

| Institución | Contacto |
|---|---|
| Centro de Asistencia a Sobrevivientes de Violencia, Procuraduría Fiscal del Distrito Nacional | Calle Eugenio María de Hostos No. 350, esquina Gregorio Luperón, Cuidad Colonial, Distrito Nacional. Tel. 809-221-7782 |
| Dirección Nacional de Atención a Víctimas (DNAV), Procuraduría General de la República Dominicana | Calle San Cristóbal, casi esquina Avenida Tiradentes, Ensanche La Fe, Distrito Nacional. Tel. 809-548-3198 atencionavictimas2005@gmail.com |
| Fiscalías Barriales | Listado y ubicación disponible en los siguientes enlaces: Fiscalías Barriales  |
| Dirección Prevención y Atención a la Violencia, Ministerio de la Mujer | Av. Máximo Gómez, Esq. San Martín, #65, Edificio Metropolitano, piso 5, Santo Domingo, Rep. Dom. Tel. 809-685-3755 https://mujer.gob.do |
| Centro de Servicios Legales para la Mujer (CENSEL) | C. Danae No. 58, Distrito Nacional. Tel. 809-687-0098 censel@claro.net.do |
| Núcleo de Apoyo a la Mujer (NAM) | Cale Vicente Estrella 51, Santiago De Los Caballeros Tel. 809-581-8301 https://www.instagram.com/nam.santiago/ |
| Patronato de Ayuda a Casos de Mujeres Maltratadas (PACAM) | Edificio Empresarial John F. Kennedy, Av. John F. Kennedy 16, Santo Domingo 10203, República Dominicana. Tel. 809-533-1813 WhatsApp 849-340-1813 https://pacam.org.do |

Código de Conducta

1.1.2 OBJETIVOS

1.1. Objetivos Generales

- Instituir un régimen ético y disciplinario de los trabajadores del Proyecto.
- Fomentar la eficiencia y eficacia de los servicios públicos y el sentido de pertenencia institucional, a fin de promover el cumplimiento del bien común, el interés general y preservar la moral pública.

1.2. Objetivos Específicos

- Promover el comportamiento ético basado en la honradez, la honestidad, la integridad y el compromiso con el bien común, a los fines de que estos guíen la conducta de todos los empleados y lo puedan reflejar en su accionar, dentro y fuera del Proyecto.
- Prohibir la explotación, el abuso y el acoso sexual (SEA/SH) relacionados con el Proyecto, garantizando un entorno seguro y respetuoso para todas las personas involucradas.
- Divulgar los valores y normas éticas esperadas en los empleados del Proyecto.
- Servir de orientación y referente para apoyar la toma de decisiones.
- Contribuir a fomentar principios y valores que conduzcan a conductas socialmente positivas y correctas.
- Fomentar una cultura ética que caracteriza las acciones del personal del Proyecto.

2.1.2 ALCANCE

Los principios éticos del presente código tienen carácter de obligatoriedad, sin excepción alguna, para todos los trabajadores del Proyecto.

3.1.2 PRINCIPIOS Y VALORES BÁSICOS

Serán considerados como principios rectores de la conducta, actuaciones y decisiones de todos los empleados del Proyecto los siguientes:

1. **Ética:** Conjunto de creencias y estructura del pensamiento lógico, que puede hacer que una persona haga una diferencia entre el bien y el mal, siempre que tenga la voluntad de elegir entre ellos.
2. **Moral:** Es el conjunto de acciones que realizan las personas, fruto de sus pensamientos lógicos y la elección que hicieron entre el bien y el mal.
3. **Cortesía:** Se manifiesta en el trato amable y de respeto a la dignidad en las relaciones humanas;
4. **Decoro:** Impone al trabajador respeto para sí y para los ciudadanos que demanden algún servicio;
5. **Discreción:** Requiere guardar silencio de los casos que se traten cuando éstos ameriten confidencia;

6. **Disciplina:** Significa la observancia y el estricto cumplimiento de las normas administrativas y de derecho público por parte de los trabajadores;
7. **Honestidad:** Refleja el recto proceder del individuo;
8. **Vocación de Justicia:** Obliga a los trabajadores a actuar con equidad y sin discriminación por razones políticas, religión, etnia, posición social y económica, o de otra índole;
9. **Lealtad:** Manifestación permanente de fidelidad hacia el Estado, que se traduce en solidaridad con la institución, superiores, compañeros de labores y subordinados, dentro de los límites de las leyes y de la ética;
10. **Orientación a los resultados:** implica conocer los objetivos de su posición y las de aquellos a quienes sirve internamente, asegurando agregarles valor a sus procesos productivos, adaptando sus capacidades y modelos de ejecución conforme cambian las expectativas de sus clientes y/o la realidad de su entorno, significa también estar consciente de como su trabajo contribuye a los objetivos globales de la empresa y actuar en consecuencia, tiene también que ver con, ejecutar lo que se planifica y haciéndolo construir los resultados que de su persona y su equipo se espera.
11. **Probidad:** Conducta humana considerada como reflejo de integridad, honradez y entereza;
12. **Respeto por las personas:** Es el reconocimiento de una persona como un ser autónomo, único y libre. También significa que reconocemos que cada persona tiene el derecho y la capacidad de tomar sus propias decisiones. El respeto por una persona garantiza la valoración de la dignidad;
13. **Equidad de género:** Eliminar las brechas de desigualdad para el ejercicio pleno de las libertades y los derechos de mujeres y hombres;
14. **Igualdad de oportunidad:** Todas las personas tienen las mismas posibilidades de acceder a unos mínimos niveles de bienestar social y sus derechos no son inferiores a los de otros grupos. Para ello, se establecen mecanismos que prohíben la discriminación por motivos de raza, sexo, etnia, edad, religión o identidad sexual;
15. **Integridad:** es una expresión de coherencia entre lo que se siente, se piensa, se dice y se hace, Implica cumplir en todo momento con las reglas y protocolos morales que le dan vida a toda experiencia de convivencia humana, es propio de las personas integra, hacer cumplir los procedimientos, defender la verdad de los hechos, cuidar y proteger la ausencia del no presente y como resultado de estas condiciones, sentirse en paz consigo mismo y el entorno que lo rodea.
16. **Trabajo en equipo;** habilidad organizacional la cual permite que cada quien ejecute sus tareas como un experto y desde su individualidad colabora con otros, mientras juntos producen los resultados que de ellos se espera, generándose así un clima de confianza colectiva que sirve como fuente de inspiración y liberación del talento y las capacidades de cada colaborador mientras se hacen lo que les toca hacer desde sus posiciones.

17. **No discriminación:** Prohíbe toda forma de distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en características personales o sociales que menoscaben el reconocimiento, goce o ejercicio, en igualdad de condiciones, de los derechos humanos y libertades fundamentales;
18. **Transparencia:** Exige del servidor público, la ejecución diáfana de los actos del servicio e implica que éstos tienen, en principio, carácter público y son accesibles al conocimiento de toda persona natural o jurídica que tenga interés legítimo en el asunto;
19. **Pulcritud:** Entraña manejo adecuado, transparente y diáfano de los bienes del Estado;
20. **Vocación de Servicio:** Se manifiesta a través de acciones de entrega diligente a las tareas asignadas e implica disposición para dar oportuna y esmerada atención a los requerimientos y trabajos encomendados.
21. **Obligatoriedad:** Todos los empleados directos o indirectos, personal de la empresa contratista y subcontratados, tienen la obligación de cumplir con el presente Código, el cumplimiento del mismo conlleva responsabilidades administrativas, civiles y penales. El no cumplimiento de este Código, ocasionará la imposición de sanciones disciplinarias, entre ellas, la finalización de la relación laboral o contractual.

4.1.2 DEBERES DE LOS TRABAJADORES

- a. Sobre las normas de control interno:
 - Asistencia regular y puntual al lugar de trabajo y cumplir con las normas sobre jornada y horarios de labores;
 - Uso de los uniformes asignados;
 - Uso del carnet de identificación;
 - Cumplir con los horarios y disposiciones de lugares establecidas para almuerzo;
 - Cumplimiento de las leyes generales que promueven la conducta ética y el adecuado desempeño.
- b. Sobre su lugar de trabajo y naturaleza de sus funciones:
 - Uso adecuado de los muebles y equipos bajo su responsabilidad;
 - Mantener el orden y la higiene en su puesto de trabajo;
 - Permanecer en su lugar de trabajo y evitar ocupar el tiempo de labores en actividades improductivas o no conforme con la naturaleza de su función;
 - Mantener su espacio ordenado;

- Desarrollo y cumplimiento de sus funciones de manera íntegra y honesta;`
 - Obedecer las órdenes y disposiciones de su supervisor relativas al adecuado desempeño de sus funciones;
 - Proponer y desarrollar iniciativas que sean útiles para el mejoramiento de su trabajo.
- c. Sobre su desempeño, colaboración y compromiso:
- Cumplir con las normas de trabajo y disciplina y aquellas dispuestas por sus superiores inmediatos, relacionadas con el puesto que desempeña.
 - Adecuada colaboración con sus compañeros, con la institución y con el público que requiera sus servicios.
 - Presentar un comportamiento digno, dentro y fuera del trabajo.
 - Uso óptimo de los materiales a su disposición y adecuado cuidado sobre los documentos y equipos bajo su responsabilidad.
 - Contribuir con los esfuerzos de protección del ambiente.
 - Prestar el servicio personalmente con dedicación, eficiencia, eficacia, honestidad e imparcialidad en las funciones que se le encomienden de acuerdo con su jerarquía y cargo.
 - Atender a las solicitudes de servicios evitando discriminaciones de tipo político partidista, de género, religiosas, étnicas o de otro tipo que sean incompatibles con los criterios de derechos humanos.
 - Ser cortés, solidario y considerado con sus superiores, compañeros de labores y Subordinados.
 - Mantener un espíritu de unidad respecto a los propósitos del Proyecto.
 - Confidencialidad sobre los documentos e informaciones bajo su responsabilidad, que así lo requieran.
 - Asistir y atender debidamente las actividades de inducción, formación y capacitación que se desarrolle.
 - Denunciar hechos ilícitos y deshonestos sobre los cuales tenga conocimiento, a su superior jerárquico y/ o al Comité de ética, creado para esos fines en la institución.

Prohibiciones Éticas de los Servidores Públicos y demás trabajadores del Proyecto

Además de las prohibiciones contempladas en las leyes vigentes que competen a los servidores públicos y en el Reglamento Interno de Trabajo, se prohíbe lo siguiente:

- Recibir dádivas, recompensas o sobornos en razón de su cargo.

- Desobediencia a sus superiores jerárquicos en el ejercicio de sus funciones u otras acciones complementarias a su puesto.
- Ejecutar acciones que puedan perjudicar la sociedad, el Estado o la institución donde labora.
- Divulgar informaciones que sean de uso restringido para beneficio personal, de parientes, amigos o terceras personas.
- Recurrir en ocasión del ejercicio de sus funciones a argumentos, con el fin de distorsionar hechos, falsificar informes, datos y documentos por beneficio propio, familiar o cualquier persona o institución.
- Ejercer otras funciones ajenas que contravengan al trabajo asignado.

Lineamientos de conducta adicionales en cumplimiento del Estándar Ambiental y Social 2: “Trabajo y condiciones laborales” del Banco Mundial.

Todas las personas contribuyen a generar relaciones laborales positivas a través del trato justo, digno, inclusivo, tolerante e igualitario en el centro trabajo, obra o espacios públicos relacionados al Proyecto y se encuentran obligados a los siguientes:

1. Desempeñar sus funciones con competencia y diligencia;
2. Cumplir con el presente Código de Conducta y con todas las leyes, reglamentos y otros requisitos aplicables, incluidos los requisitos para proteger la salud, la seguridad y el bienestar de otro personal del contratista y de cualquier otra persona;
3. Mantener un entorno de trabajo seguro, tomando en consideración lo siguiente:
 - a. Asegurar que los lugares de trabajo, maquinaria, equipos y procesos bajo el control de cada persona sean seguros y sin riesgos para la salud;
 - b. Usar el equipo de protección personal requerido;
 - c. Utilizar las medidas apropiadas en relación con sustancias y agentes químicos, físicos y biológicos; y
 - d. Seguir los procedimientos operativos de emergencia aplicables.
4. Reportar situaciones de trabajo que no son seguras o saludables y se alejen de una situación de trabajo que razonablemente se considere que presente un peligro inminente y serio para su vida o salud;
5. Tratar a otras personas con respeto y no discriminar a grupos específicos como las mujeres, las personas con discapacidad, los trabajadores inmigrantes o los niños;
6. Abstenerse de participar en ninguna forma de acoso sexual, incluyendo insinuaciones sexuales no deseadas, solicitudes de favores sexuales y otras conductas verbales o físicas no deseadas de naturaleza sexual;

7. Abstenerse de participar en cualquier forma de abuso sexual, lo que significa cualquier forma de contacto sexual no consentido que no resulte en o incluya penetración. Los ejemplos incluyen: intento de violación, así como besos no deseados, caricias, o tocar los genitales y las nalgas;
8. No participar en la explotación sexual, lo que significa cualquier abuso real o intento de abuso de alguien en situación de vulnerabilidad o cualquier persona con fines sexuales;
9. Completar los cursos de capacitación pertinentes que se impartirán en relación con los aspectos ambientales y sociales del Contrato, incluidos los relacionados con la salud y la seguridad, la explotación sexual y la agresión sexual;
10. Reportar violaciones a este Código de Conducta;
11. No tomar represalias contra ninguna persona que reporte violaciones a este Código de Conducta o que haga uso del Mecanismo de Reclamo de quejas y reclamos de los trabajadores y la comunidad.

5.1.2 ÓRGANO RESPONSABLE

Los especialistas ambientales y sociales de la Comisión de Ética de las EDE será la entidad encargada del seguimiento a la aplicación de este código con respecto a los empleados directos del Proyecto. Con respecto a los empleados de los contratistas, esta responsabilidad estará a cargo del Encargado de Medio Ambiente, Seguridad y Social de cada LOTE, quien remitirá toda la información al equipo ambiental asignado al mismo. Sus atribuciones son las siguientes:

Atribuciones

1. Asesorar todo aquel que pertenezca al Proyecto, para el cumplimiento de las políticas de prevención de la corrupción administrativa, transparencia, promoción de los valores éticos y fortalecimiento Institucional;
2. Ejecutar cualquier actividad relacionada con su ámbito de acción, que sea necesaria para el logro de los objetivos encomendados;
3. Ejecutar reuniones de carácter deliberativo frente a casos institucionales que atenten contra el buen hacer del Proyecto;

6.1.2 Funciones

1. Diseñar, coordinar, desarrollar y ejecutar cursos, talleres y otros eventos educativos, con los funcionarios y empleados del Proyecto, con el propósito de elevar su nivel ético y personal;
2. Promover y coordinar, dentro del Proyecto, la elaboración de campañas publicitarias que ayuden a la formación de una conciencia y buenas prácticas de convivencia;
3. Participar en las actividades relativas a su área que sean realizadas u otros mecanismos ordinarios de formación, capacitación y control.

7.1.2 Difusión del Código de Conducta

Este código deberá ser conocido por todo el personal del Proyecto, a los fines de que cada uno pueda convertirse en gestor de las normas éticas en sus respectivas áreas de trabajo.

Las acciones de difusión consisten en:

- a. La publicación del Código en el portal del Proyecto.
- b. Distribución impresa de este documento para todos los empleados.
- c. Realización de talleres de socialización y seminarios de sensibilización.
- d. Inclusión la socialización del código en las actividades de inducción a los nuevos empleados.
- e. Instalación buzones de quejas y sugerencias, los cuales servirán como herramienta para habilitar un espacio de participación que permita motivar a los empleados y desarrollar sentido de pertenencia, y a la vez, que sea el fundamento a los fines de revisión y actualización periódica de las normas de conducta.
- f. Presentación a los contratados. Los nuevos empleados que se integren deben recibir un contrato de trabajo, para el conocimiento e identificación con los valores éticos.
- g. Con el propósito de mantener los preceptos de este Código vigentes, los gestores del mismo en sus respectivas áreas de trabajo se convertirán en interlocutores de su contenido, realizando estrategias sencillas para mantener la permanencia de este Código.
- h. La actualización y difusión y el seguimiento a las decisiones administrativas sobre infracciones de este Código será responsabilidad de las UEP.

8.1.2 RESPONSABILIDAD DEL CONTRATISTA

El Contratista deberá desarrollar un Código de Conducta alineado con este documento y el Código de Trabajo de la República Dominicana. El cual debe ser presentado a las UEP para su revisión y aprobación.

A partir del Código de Conducta del Contratista, este deberá presentar un Reglamento Disciplinario alineado al de las EDE, en el cual se establezca un marco normativo claro para la gestión del incumplimiento del Código establecido para el personal asignado al proyecto.

Este reglamento, deberá especificar las sanciones aplicables a toda violación de los deberes, prohibiciones éticas, lineamientos e incompatibilidades establecidos en dichos códigos. Se enfatiza la necesidad de incluir procedimientos específicos para la atención de faltas leves y graves. En el caso de faltas leves, se establecerá un plazo máximo de un día hábil para su comunicación formal y las faltas graves requerirán una notificación inmediata al Especialista Ambiental y Especialista Social.

La Empresa será responsable de la toma de decisiones sobre las sanciones impuestas a los trabajadores que incurran en faltas o incumplan sus obligaciones. Los trabajadores que incurran en las prohibiciones contempladas en el presente documento serán sancionados de acuerdo con la gravedad de la falta conforme al siguiente orden:

- Infracción con sanción de notificación verbal
- Infracción con sanción de notificación escrita
- Infracción con sanción de notificación pecuniaria
- Infracción con sanción de despido.
- Infracción con sanción de despido sin goce de desahucio
- Denuncia ante las autoridades competentes para investigación y sanción de acuerdo con la Ley.

En caso de conocimiento de la violación a los lineamientos correspondientes al “Estándar Ambiental y Social 2: Trabajo y Condiciones Laborales” del Banco Mundial respecto a Acoso, Abuso y Explotación Sexual (ASx/EyAs) se tratarán en absoluta discreción y deberán ser comunicados de inmediato al Especialista Ambiental y Especialista Social.