



Norma de Derechos Humanos, Diversidad e Inclusión

Versión: 10

Dirección Responsable: Dirección de Gestión del Talento

Elaborado por: Gilda Pastoriza - Directora Senior de Gestión del Talento

Aprobado por: José Rodríguez - Gerente General

Fecha de emisión: 20 de mayo de 2020

Fecha de actualización: 31 de julio de 2025

Código: TAL-NO-0001

TABLA DE CONTENIDO

1. Propósito	3
2. Alcance	3
3. Declaraciones y Compromisos	3
4. Responsabilidades.....	12
5. Definiciones	12
6. Referencias.....	15
7. Evaluación del documento.....	15
8. Contactos	15
9. Control de cambios del documento	15

1. Propósito

Establecer los lineamientos que promuevan una cultura de respeto a la diversidad, la igualdad laboral, la no discriminación y la inclusión laboral, garantizando la equidad de oportunidades, así como un trato justo y digno para todas las personas, como valor esencial para la empresa y un pilar de nuestra cultura institucional. Este documento expresa la continuada determinación que tiene la Empresa Generadora de Electricidad Haina (EGE Haina) de cumplir con su responsabilidad de respetar y promover los estándares reconocidos, tanto en el país como en el extranjero, en materia de derechos humanos, libertades fundamentales y normas de conducta.

2. Alcance

La presente norma aplica para todas las áreas funcionales comprendidas en EGE Haina, así como para sus relaciones con el personal, clientes, proveedores, contratistas y relacionados.

3. Declaraciones y Compromisos

EGE Haina crea el marco de referencia para que la toma de decisiones y la ejecución de los procesos sean consistentes con la misión, visión, valores y objetivos de la empresa, al igual que con las regulaciones y controles establecidos.

- Respetamos las diferencias individuales por motivos de edad, origen étnico, color de piel, sexo, orientación sexual, identidad o expresión de género, información genética, nacionalidad, religión, idioma, opinión, discapacidad, estado civil, así como cualquier otro rasgo de personalidad, preferencia o condición (por ejemplo, embarazo) protegida por las leyes nacionales vigentes.
- Promovemos la igualdad de oportunidades y el desarrollo entre nuestro personal. Esta norma rige todas nuestras decisiones de empleo, tales como el reclutamiento, la contratación, los ascensos, los beneficios, los expedientes disciplinarios y los despidos.
- Fomentamos un ambiente laboral de respeto e igualdad, una atmósfera humanitaria de comunicación abierta y un lugar de trabajo libre de discriminación, acoso sexual u otras formas de intolerancia y violencia. Estamos comprometidos con la atracción, retención y motivación de nuestro personal. Por esta razón, el sistema de compensaciones y beneficios no hace diferencia alguna entre el personal que desempeña funciones de responsabilidad similar en puestos de igual valor.
- Buscamos que en los procesos de contratación se otorguen las mismas oportunidades de empleo a las personas tanto internas como externas.
- Impulsamos procesos de selección y desarrollo de talento con base en parámetros de desempeño y potencial, sin hacer distinción por género, discapacidad, condición personal u otra característica.
- Defendemos el derecho de las personas a disfrutar de un equilibrio en sus vidas, promoviendo la corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal de nuestras colaboradoras y colaboradores.

3.1. No discriminación

Se prohíbe explícitamente toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional, y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, de las autoridades de la empresa hacia los colaboradores o las colaboradoras, y entre los mismos colaboradores o colaboradoras cuando se base en uno o más de los siguientes motivos:

- | | | |
|-----------------------------|------------------------|----------------------------------|
| • Raza | • Discapacidad | • Embarazo |
| • Nacionalidad | • Condición social | • Idioma |
| • Color de piel | • Condición económica | • Opinión |
| • Personalidad o apariencia | • Condición de salud | • Identidad o filiación política |
| • Sexo | • Condición jurídica | • Estado civil |
| • Orientación sexual | • Cultura | • Situación familiar |
| • Identidad de género | • Religión | • Responsabilidad familiar |
| • Edad | • Situación migratoria | |

También quedan prohibidas las expresiones de homofobia, misoginia, xenofobia, así como aquellas que surjan del antisemitismo, el racismo, la segregación racial y otras formas conexas de intolerancia que serán entendidas como discriminación.

3.2. Pautas de conducta

Las colaboradoras y los colaboradores de EGE Haina mantendrán siempre una conducta respetuosa y educada en el trato hacia las demás personas, tomando en cuenta sus ideas y aportaciones, con el propósito de fomentar relaciones sanas y promover un trato adecuado y cordial, sin distinción de sexo, edad, origen social o étnico, credo, nacionalidad, orientación sexual, identidad de género, discapacidad, filiación política o jerarquía. Asimismo, la empresa desarrollará iniciativas a fin de impulsar la comprensión de los principios de diversidad e inclusión. En este sentido, también apoyará todas las acciones dirigidas a fortalecer una mentalidad global entre sus colaboradoras y colaboradores, que contribuya con un ambiente laboral que promueva la dignidad y el respeto mutuo.

Nuestras pautas de conducta se reafirman en el *Código de Ética* establecido por EGE Haina. Entre los apartados de este documento se contemplan los siguientes asuntos:

- Cumplimiento con la Ley, reglamentos y normas (tanto internas como externas).
- Convivencia pacífica y buen trato.
- Igualdad de oportunidades.
- Espacios de trabajo libres de acoso y discriminación.
- Seguridad laboral.
- Protección de nuestras informaciones privadas y confidenciales.

Contamos con un Comité de Ética, Derechos Humanos, Diversidad e Inclusión encargado de vigilar, evaluar y aprobar el cumplimiento adecuado de nuestro *Código de ética*. Además, este comité tiene la misión de servir de guía y apoyo en la resolución de situaciones y consultas del personal, así como de identificar y proponer las acciones adecuadas ante situaciones de incumplimiento.

3.3. Lenguaje y comunicación incluyente, no sexista y no discriminatoria

En EGE Haina se promueve el uso de un lenguaje incluyente, no sexista y no discriminatorio, libre de expresiones de prejuicios. Esto con el objetivo de favorecer relaciones de respeto e igualdad entre géneros, visibilizar a las mujeres, y prevenir la violencia y discriminación contra cualquier persona.

Dentro de nuestras comunicaciones orales y escritas, tanto internas como externas, al igual que en toda información que se difunda de manera audiovisual o digital, se utilizará un lenguaje incluyente, libre de prejuicios y estereotipos, tomando en cuenta los siguientes puntos:

- Eliminar en las imágenes y contenidos de comunicación de las campañas organizacionales cualquier forma de discriminación por motivo de origen étnico, nacionalidad, color, género, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opinión, orientación sexual, identidad de género, estado civil o cualquier otra característica o condición personal.
- Utilizar un lenguaje incluyente en todas las formas de comunicación, que no sea sexista y esté libre de prejuicios o estereotipos de género. De igual forma, ese lenguaje evitará cualquier tipo de violencia que fomenta la victimización, la humillación, la estigmatización, o que sugiera la subordinación y el menoscabo del personal.
- Representar a las personas con respeto y dignidad a través de los medios de comunicación de la empresa. Estas representaciones ofrecerán una visión equilibrada de los diversos modos de vida, omitiendo afirmaciones o imágenes que contribuyan a su desvalorización o a la divulgación exclusiva de roles tradicionales.
- Usar el femenino y el masculino en los artículos, pronombres, sustantivos, adjetivos, cargos y profesiones, para asegurar la presencia explícita de mujeres y hombres en el lenguaje, hasta donde permitan la fluidez, la claridad y la practicidad de la comunicación.

3.4. Ambiente de trabajo libre de violencia y acoso

Nuestro ambiente laboral está definido por un trato respetuoso en todos los niveles de la organización. Este principio aplica en cualquier momento y espacio de interacción, durante la realización de las funciones, en las sesiones de retroalimentación de desempeño y en cada foro de expresión de ideas y opiniones.

La empresa realiza acciones y capacitaciones continuas para la prevención e intervención de la violencia intrafamiliar, la violencia basada en género, el prejuicio hacia personas LGBTIQ+, o de cualquier otra orientación sexual, la discriminación racial, el rechazo a las personas con discapacidad, por motivo de religión u otra característica, así como cualquier variante de acoso en el lugar de trabajo. Con relación a este punto, quedan absolutamente prohibidas las acciones, situaciones o insinuaciones de violencia en cualquiera de sus denominaciones.

En EGE Haina reprobamos y sancionamos de manera severa todas las manifestaciones de violencia, acoso sexual, físico y verbal. Nadie tiene derecho a ejercer o insinuar actos de este tipo a otro colaborador o colaboradora en ninguna circunstancia, mucho menos a cambio de una promesa de beneficio laboral dentro de la empresa.

Para el procesamiento legal de los casos de violencia de género e intrafamiliar, y para suministrar los contactos de instituciones especializadas en ofrecer ayuda ante estas situaciones, EGE Haina dispone de mecanismos que facilitan la concesión de permisos a sus colaboradores.

Nuestra norma establece que, cuando una víctima se encuentre refugiada en una casa de acogida o su equivalente, no será despedida por alegado ausentismo, abandono de trabajo o cualquier motivo similar. De igual modo, no recibirá ningún tipo de penalización, descuentos o reducción de su salario y beneficios acumulados. Además, cuando una persona sea referida a servicios asistenciales (médicos o psicológicos), la empresa facilitará los permisos laborales que fueran necesarios para tales fines, sin que esto afecte su carrera o historial de trabajo.

Asimismo, contemplará alternativas de traslado para el personal que solicite este servicio, cuando el origen de la solicitud sea la necesidad de resguardar su integridad en medio de una situación de violencia basada en género o intrafamiliar denunciada ante las autoridades.

De la misma forma, en EGE Haina no se tolera el acoso laboral, es decir, que ningún colaborador ni ninguna colaboradora debe ser molestado por otros a causa de su condición social, cultural o de cualquier otra índole. Los colaboradores y las colaboradoras no criticamos ni hacemos burla de otros, porque comprendemos que dichas acciones perjudican la dignidad y el desempeño de las personas. Por eso, quedan prohibidas las conductas que alteren o interfieran en la labor o rendimiento de otro colaborador o colaboradora, y que propicien un ambiente de trabajo intimidatorio u hostil.

En EGE Haina administramos nuestras diferencias de opinión manteniendo siempre un absoluto respeto.

3.5. Canales de denuncia

La empresa pone a disposición de sus colaboradores y colaboradoras que pudieran ser víctimas de maltrato, acoso, injusticia, discriminación o algún acto que viole el *Código de Ética* o la *Norma de Derechos Humanos, Diversidad e Inclusión*, la Línea Resguarda para hacer denuncias y recibir el apoyo psicológico correspondiente de manera anónima, segura y confidencial. Los reportes recibidos por esta vía son atendidos por nuestro Comité de Cumplimiento, para garantizar una respuesta adecuada y justa a todos los casos. Puedes acceder al servicio a través de los siguientes medios:

- Línea telefónica gratuita: 1-888-760-0133.
 - Opción 1: operador.
 - Opción 2: mensaje grabado.
- Página web: www.resguarda.com.
- Correo electrónico: reportes@resguarda.com.
- Fax: 1-888-760-0133 (opción 3).

Además de esta línea permanente de ayuda, EGE Haina ofrece otros canales de contacto locales para realizar denuncias y recibir apoyo psicológico ante casos de maltrato, acoso, violencia intrafamiliar o de género.

También, pone a disposición de sus colaboradores un registro de centros comunitarios y contactos con las autoridades competentes según la localidad:

- **Violencia intrafamiliar y de género:**
 - Línea del Ministerio de la Mujer: *212.
 - San Pedro de Macorís: 809-529-6697.
 - Barahona: 809-524-2140.
 - Pedernales: 809-524-9370.
 - Línea Vida: 809-200-1202.
- **Abuso infantil y trata de personas:**
*700
- **Procuraduría General de la República (Unidad de Atención a las Víctimas):**
 - Distrito Nacional: 809-556-4098 y 809-533-3522, extensiones 25, 26 y 30.
 - Provincia Santo Domingo: 809-593-4004, 809-593-7078, 809-593-5327, 809-596-8143, 809-593-3554.
 - San Pedro de Macorís: 809-229-3724 y 809-529-2238.
- **Línea de emergencias:**
911
- **Policía Nacional:**
*788
- **Discriminación y violencia por prejuicio (personas con discapacidad, adultos mayores, migrantes, comunidad LGBTIQ+, etc.)**
 - Observatorio de Derechos Humanos para Grupos Vulnerabilizados (Santo Domingo y Distrito Nacional):
809-200-0286.
 - Unidad de Violencia Contra el Adulto Mayor:
809-688-4433, extensión 8035.
- Servicios de apoyo psicológico (violencia intrafamiliar y de género):
 - Línea del Ministerio de la Mujer: *212.
 - San Pedro de Macorís: 809-529-6697.
 - Barahona: 809-524-2140.
 - Pedernales: 809-524-9370.

Por otro lado, EGE Haina también distribuye una encuesta anual para la detección de casos de acoso y violencia, según lo establecido en el Sistema de Gestión para la Igualdad. De igual modo, la empresa exhorta a su personal que denuncie ante las autoridades, haciendo uso de los mecanismos competentes, sin mediación directa de la empresa. Estos canales son igual de válidos si la víctima trabaja con nosotros, o si se trata de un familiar o conocido.

3.6. Procesos y consecuencias

Como colaboradores conscientes y responsables, nos comprometemos a cumplir en el entorno laboral con los valores de la cultura EGE Haina, nuestras normas internas y los lineamientos derivados de las mismas, así como las leyes sobre esta materia establecidas por el Estado, con el propósito de lograr nuestras metas y objetivos, construir un ambiente de trabajo positivo y cuidar la reputación empresarial.

Por ello, cualquier incumplimiento de nuestro *Código de Ética* tendrá como resultado la aplicación de medidas disciplinarias, que van desde amonestaciones verbales y por escrito (primera o segunda advertencia) hasta el despido o desahucio. La aplicación de estas sanciones legales está descrita en las leyes y el *Código de Trabajo de la República Dominicana*, a fin de garantizar la legalidad jurídica de su imposición.

En la Norma de Derechos Humanos, Diversidad e Inclusión, así como en el *Código de Ética*, no se contemplan todas las situaciones que pudieran presentarse en nuestro entorno laboral. De ahí que su contenido se deba

poner en práctica junto con lo establecido por las leyes vigentes y los estándares éticos que guíen nuestras acciones.

Si alguna situación particular no está incluida en este documento, pero representa una falta a la ética de EGE Haina, estamos en la obligación de aplicar criterios basados en los valores que conforman la cultura de la empresa.

3.7. Inclusión laboral

En EGE Haina buscamos un equipo de colaboradores y colaboradoras de excelencia que reflejen los valores de la empresa y que sean referencia del mejor talento. Asimismo, creemos que este talento se puede encontrar en esquemas de vida muy diferentes, siempre y cuando existan las oportunidades. Por esta razón, implementamos programas que propicien la inclusión laboral en diferentes sectores de la población (personas con discapacidad o que provienen de situaciones de vulnerabilidad, adultos mayores, etcétera), ya que nuestras normas y procedimientos no discriminan a las personas por sus necesidades personales y familiares, ni condicionan ni afectan el desarrollo del plan de carrera de nuestro personal.

3.8. Personas con discapacidad

En EGE Haina creemos que la inclusión laboral de personas con discapacidad nos enriquece y que el derecho al trabajo no puede nacer de la compasión ni de una forzada solidaridad, sino del respeto inalienable a los derechos humanos de cada persona. Es por esto por lo que promovemos la selección del talento más allá de limitaciones o capacidades físicas, sociales y mentales.

Es para nosotros de suma importancia que todos tengamos las mismas oportunidades de trabajar, de ser útiles a la sociedad y, al mismo tiempo, de satisfacer dignamente nuestras necesidades y las de nuestras familias. Porque cuando hay igualdad de oportunidades, y se eleva la calidad de vida de las personas, se construye una mejor sociedad.

En EGE Haina procuramos el cumplimiento de la Ley No. 5-13 sobre Discapacidad, para lo que desarrollamos estrategias que buscan la participación y la inclusión laboral de las personas con discapacidad en nuestros equipos de trabajo, garantizando entornos laborales abiertos, inclusivos, accesibles y en condiciones de igualdad con los demás.

3.9. Diagnóstico de accesibilidad de posiciones versus tipos de discapacidad

Como instrumento para la efectiva inclusión laboral de personas con discapacidad, basándonos en la matriz de riesgos ocupacionales, se definen para cada tipo de puesto, qué tipo de discapacidad permitirá ejecutar las funciones adecuadamente, preservando la integridad de las personas. La matriz de riesgos ocupacionales es la base para el proceso de reclutamiento y selección de talentos, y su respectiva contratación.

3.10. Adultos mayores

Para lograr un ambiente laboral incluyente, es importante contemplar la diversidad generacional. Motivo por el cual, en EGE Haina promovemos el respeto a los derechos de los adultos mayores, así como su inclusión y empoderamiento. En nuestro proceso de contratación no discriminamos por edad. Cuando en la fuerza laboral contamos con adultos mayores tenemos personas reflexivas, con valores definidos, experiencia y sabiduría natural de la vida.

3.11. Personas en situación de vulnerabilidad

En EGE Haina creemos que una de las mayores responsabilidades sociales de las empresas es generar empleos y utilidad para movilizar las economías y proveer trabajos dignos. Por esta razón, nos hemos planteado abrir las puertas de la empleabilidad a grupos en situación de vulnerabilidad que son los que menos oportunidades tienen. De esta manera, contribuimos con la prevención del trabajo informal y ayudamos a cubrir las necesidades de empleo de las personas en situaciones de vulnerabilidad.

3.12. Accesibilidad y servicio incluyente

Nos comprometemos a seguir avanzando en una integración laboral efectiva, introduciendo las ayudas técnicas y apoyos que permitan reducir y eliminar las barreras a los colaboradores y colaboradoras con discapacidad, para asegurar que puedan participar en igualdad de condiciones.

Por eso, seguimos avanzando para mejorar las condiciones físicas de accesibilidad en nuestras instalaciones y promover la inclusión de todas las personas, eliminando cualquier tipo de barrera y buscando siempre la manera de adaptar nuestros servicios a las necesidades de nuestra gente, para que todos tengan acceso a una experiencia positiva.

3.13. Equidad de género

En EGE Haina promovemos la igualdad efectiva entre mujeres y hombres dentro de la empresa, en lo que se refiere al acceso a empleo, formación, promoción profesional y condiciones de trabajo, fomentando la diversidad de género como manifestación de la realidad social y cultural, particularmente en los siguientes aspectos:

- Reforzar el compromiso de EGE Haina con la igualdad efectiva de oportunidades entre mujeres y hombres, tanto en la organización como en la sociedad, y fomentar la sensibilización sobre este tema en los dos ámbitos.
- Asegurar, a través de nuestra norma de compensaciones, la igualdad en la remuneración del personal que labora en EGE Haina, garantizando que, a funciones y responsabilidades iguales, corresponda la misma remuneración para mujeres y para hombres.
- Garantizar el desarrollo profesional de las mujeres dentro de la empresa, eliminando los obstáculos que puedan impedir o limitar su carrera, así como implementando prácticas que atienden a criterios de mérito y capacidad en relación con los requisitos del puesto de trabajo.
- Analizar medidas de acción positiva para corregir las desigualdades que se presenten y fomentar el acceso de mujeres a cargos de responsabilidad en los que tengan escasa o nula representación.
- Potenciar mecanismos y procedimientos de selección y desarrollo profesional que faciliten la presencia de mujeres con la cualificación necesaria en todos los ámbitos de la organización en las que su representación sea insuficiente, incluyendo la puesta en marcha de programas de formación y seguimiento del desarrollo profesional específicos para las mujeres.
- Procurar una representación equilibrada en los diferentes órganos y niveles de toma de decisiones, garantizando que las mujeres participen en condiciones de igualdad de oportunidades en todos los ámbitos de consulta y decisiones de la empresa.
- Fomentar la organización de las condiciones de trabajo con perspectiva de género, permitiendo la conciliación de la vida personal, laboral y familiar de las mujeres y hombres que trabajan en EGE Haina, velando por la eliminación de la discriminación por motivos de género.

3.14. Reclutamiento: una mujer por terna

Como medio para potenciar la selección y desarrollo profesional de mujeres con la cualificación necesaria, en todos los ámbitos de la organización se establece que los equipos de Atracción del Talento deberán cumplir con sus procesos de reclutamiento, poniendo especial enfoque en incluir por lo menos una candidata de género femenino en cada terna que presenten a sus clientes internos, siempre que haya postulantes de dicho género. Esto sin generar ninguna obligación al cliente interno de contratar o dar preferencia a la candidata de dicho género sobre los demás.

3.15. Esquemas flexibles de calidad de vida

En EGE Haina existen diversos esquemas de flexibilidad que obedecen a las características de nuestras operaciones, con el fin de fomentar el bienestar y la calidad de vida de los empleados, sus familiares y su entorno laboral.

- Para poder hacer uso y disfrutar de las iniciativas detalladas más adelante, se deben cumplir las siguientes normas:

- Puestos que, por la naturaleza del trabajo, permiten que el colaborador o la colaboradora cumpla con sus responsabilidades desde otro lugar.
- Las decisiones deben ser acordadas por escrito entre el/la empleado/a y el/la supervisor/a con un tiempo prudente para planificación.
- Quienes se encuentran en una fase disciplinaria no aplican para estos beneficios.
- Cada supervisor/a debe asegurar que las operaciones en su departamento no serán interrumpidas, así como la consecución de las metas organizacionales, ya que siempre tendrá personal disponible.
- EGE Haina es responsable de suplir al personal con las herramientas de trabajo requeridas: teléfono celular, computadora portátil, acceso a los sistemas necesarios para realizar sus funciones, entre otros, pero no se hace responsable de los gastos de electricidad, internet o cualquier otro asociado al trabajo desde casa.
- El personal debe cumplir con el horario establecido y acordado, y estará disponible por todas las vías existentes (flota, correo, Skype, Microsoft Teams, WhatsApp, etcétera).

A continuación, se detallan las iniciativas que tienen el objetivo de ofrecer un mejor balance de vida y trabajo a nuestros colaboradores.

1. Flexibilidad:

Teletrabajo, jornada mixta	EGE Haina ofrece a su personal la posibilidad de trabajar bajo el esquema de teletrabajo, cuyo objetivo es incrementar su productividad y apoyar en el balance vida-trabajo. En esta modalidad, la jornada laboral de 8 horas diarias, de lunes a viernes, varía entre la oficina y la casa, y aplica solo para personas en puestos que lo permitan, a fin de asegurar el cumplimiento de los objetivos establecidos en tiempo y forma. El teletrabajo o la jornada mixta ponen un gran énfasis en el no desplazamiento del personal, que debe estar disponible en el horario establecido. Por ejemplo: interdiario, intersemanal, quincenal o porcentual.
Viernes flexible	El tercer viernes de cada mes, el horario de salida sería a las 4:00 p. m.
Jornada intensiva de verano	El personal puede optar por una tarde libre cada 15 días, trabajando 30 minutos adicionales durante 5 días. El día que se tome la tarde libre puede salir a la 1:00 p. m. De igual modo, el empleado puede solicitar un día libre cada 15 días, si trabaja 30 minutos adicionales durante 10 días.
Horarios flexibles	Algunos puestos de trabajo, por la naturaleza misma de sus funciones, podrán decidir, previo acuerdo con su supervisor, la hora de entrada y salida, asegurando siempre el cumplimiento de la jornada completa de 8 horas. Una vez escogido el horario, este se convierte en permanente por un periodo de 30 días como mínimo, o hasta que alguna condición cambie la posibilidad para de horario previamente convenido entre las partes. Pueden elegir entre varias opciones de horarios según convenga: 7:30 a. m. – 4:30 p. m. 8:00 a. m. – 5:00 p. m. 8:30 a. m. – 5:30 p. m. 9:00 a. m. – 6:00 p. m. Para reuniones entre 9:00 a. m. – 12:00 p. m. y de 2:30 p. m. – 4:30 p. m., la presencia en oficina o mediante una plataforma de teletrabajo es obligatoria.
Puentes laborales	Siempre que un día festivo se celebre oficialmente un martes o un jueves, la Dirección de Gestión del Talento informará con antelación la semana en la cual se trabajará una hora adicional al horario regular, como forma de compensar el lunes o viernes que no se trabajaría para realizar el referido puente laboral. Solo aplica para aquellos departamentos o puestos que puedan acogerse al referido horario sin interrumpir las operaciones de la empresa.
Vacaciones adicionales	Como una forma más de contribuir a la unión familiar y reconocer la lealtad, la empresa cuenta con un período vacacional mayor, a partir de los 10 años de labor de sus

	colaboradores/as, otorgándoles 2 días adicionales cada quinquenio del disfrute vacacional.
--	--

2. Familia:

Viajes o desplazamientos	Se recomienda utilizar las nuevas tecnologías de contacto y comunicación (videoconferencias, multiconferencias, etcétera), siempre que sea posible para evitar viajes o desplazamientos continuos.
Licencias de maternidad	- A nuestras empleadas embarazadas, a partir de la semana 35 de gestación, se les irá reduciendo una hora semanal de su jornada laboral hasta el momento del inicio de la licencia pre y post natal, sin que su sueldo sea reducido. - Como medida para fomentar una mejor conciliación de la vida personal, laboral y familiar de nuestras colaboradoras, en adición a los lineamientos dictaminados por el <i>Código de Trabajo</i>, en EGE Haina extendemos la licencia de maternidad de 14 a 16 semanas. - Ofrecemos un permiso especial para paternidad asistida: 3 días de licencia para realizar una inseminación <i>in vitro</i> a la empleada o conyugue del empleado. - Las madres que hayan concebido un hijo prematuro (36 semanas o menos) gozan de una licencia de maternidad extendida de 16 semanas.
Licencia de paternidad para padres biológicos, adoptivos o subrogados	Como medida para la conciliación de la vida personal, laboral y familiar de nuestros colaboradores y colaboradoras, en adición a los 2 días establecidos por el <i>Código de Trabajo</i> , en EGE Haina extendemos la licencia por paternidad en 8 días adicionales, para un total de 10 días laborables consecutivos.
Padres y madres en duelo	Si el embarazo termina luego de la semana 20 o el/la bebé fallece durante el parto, minutos o hasta 15 días después de nacer, la empresa concederá días adicionales sobre la licencia médica: 5 días laborales a los padres y 10 días laborales a las madres por el duelo. Las vacaciones se podrán unir tanto a la licencia de maternidad como a la de paternidad.
Padres presentes	Aquellos empleados que tengan hijos menores de 10 años con alguna discapacidad disfrutarán de media jornada por mes para poder dedicarles dicho tiempo a ellos.
Campañas de comunicación y programas de capacitación	Entrenamientos para ambientes más inclusivos y diversos: contamos con capacitaciones, charlas constantes, enfocados en la integración de ambientes laborales más diversos e inclusivos.
Permisos especiales	- Los padres y las madres podrán tener permisos en horario laboral para el cuidado de sus hijos en caso de enfermedad o en caso de tener que llevarlos al médico. - Se extiende el permiso en los casos de fallecimiento del cónyuge o hijo/a, de 3 a 5 días consecutivos, cuando el fallecimiento sea por razones diferentes a las del embarazo. - Los padres y las madres pueden tomarse media jornada libre por el día de cumpleaños de sus hijos/hijas menores de 10 años, siempre y cuando los mismos coincidan con un día laboral.
Salas de lactancia	Importancia de la lactancia materna - Reconocimiento de su papel vital en la salud y bienestar de madre y bebé. - Promoción activa para ejercer el derecho de apoyo como condición indispensable para la igualdad de oportunidades laborales. Apoyo postnatal - Espacio físico disponible para empleadas lactantes al regreso de la licencia postnatal. - Facilitación de la extracción de leche durante este período. Mantenimiento de la lactancia - Condiciones brindadas durante los primeros 6 meses y hasta los 2 años o más para el mantenimiento de la lactancia materna. Instalaciones específicas

	- Sala Amiga de Lactancia Materna disponible para la extracción de leche. - Características: higiénico, privado, cómodo, armonioso, tranquilo y de fácil acceso. Cumplimiento normativo - Adhesión a leyes como la 41-08 de administración pública, 16-92 de trabajo, 8-95 de Prioridad Nacional para la Promoción de la Lactancia Materna en República Dominicana. Periodos de extracción - Otorgamiento de tres periodos de 20 minutos, coordinados con el supervisor/a, para la extracción de leche durante la jornada laboral. - Cumplimiento de condiciones adecuadas para la extracción y conservación de la leche. Compromiso continuo - Compromiso constante de promover, capacitar y apoyar al personal en el fomento de la lactancia materna.
--	---

3. Salud:

Seguros de salud	Planes médicos de salud (básico y complementario) cubiertos en un 100% tanto para el personal como sus dependientes directos. En el caso de padres y relacionados, este seguro será cubierto por el colaborador o la colaboradora. Incluye consultas, medicamentos, gastos funerarios, seguros de viaje, consulta virtual 24/7, planes de descuentos en establecimientos seleccionados, entre otros beneficios.
Seguro de vida	Cubierto al 100% para todo el personal de la empresa.
Dispensario médico	Ubicado dentro de las plantas, con servicios médicos y de enfermería, totalmente equipados para suplir los servicios básicos de salud, entre ellos emergencias, consultas médicas en general, referimientos médicos y seguimiento a casos de nuestro personal.
Vigilancia médica anual	Dando cumplimiento al Reglamento 522-06 de Seguridad y Salud en el Trabajo, capítulo III, artículo 7, cada año tenemos jornadas de vigilancia médica para conocer el estado de salud de nuestro personal, en función de los riesgos inherentes al trabajo, realizadas por médicos en salud ocupacional (o bajo la supervisión de estos) y sin costo alguno. Una vez obtenidos los resultados, el personal es informado de manera individual, con la finalidad de establecer los seguimientos necesarios para determinar cualquier condición de salud que requiera una atención especial. Esta información es de uso exclusivo médico-paciente.
Charlas al personal	Para brindar información, a través de recursos audiovisuales o folletos informativos, sobre temas relacionados con familia, trabajo, programas de salud integral, derechos fundamentales (vinculados a salud sexual, salud reproductiva o violencia de género), así como para evitar el hostigamiento, el acoso y la violencia sexual, entre muchos otros.
Higiene menstrual	Garantizamos las condiciones para que las mujeres puedan manejar sus necesidades de salud e higiene íntima en el lugar de trabajo, de manera segura y digna, proporcionando instalaciones e infraestructuras adecuadas, seguras, y de acuerdo con las normas locales e internacionales relacionadas con la salud y el trabajo.

Diversidad en el Consejo de Administración

El Consejo no hará distinciones en la selección de sus consejeros que puedan implicar discriminación de ningún tipo. La presente norma será objeto de aplicación a la selección de candidaturas que sean personas físicas, y en el supuesto de que los candidatos a consejero sean personas jurídicas, lo dispuesto en esta norma será extensivo a las personas físicas que actúen en su representación.

Comité de Ética, Derechos Humanos, Diversidad e Inclusión

Se crea el Comité de Ética, Derechos Humanos, Diversidad e Inclusión, compuesto por líderes promotores de estos principios, que asumen el compromiso de velar por la implementación del Sistema de Gestión para la

Igualdad de Género en la empresa y el cumplimiento de esta norma en todos los niveles de la organización. Los lineamientos del comité están establecidos en el TAL-RC-0001 Reglamento del Comité de Ética, Derechos Humanos, Diversidad e Inclusión.

Su misión se centra en impulsar programas que contribuyan con el respeto a la diversidad y la inclusión en nuestra organización, como medio para garantizar la multiculturalidad, la equidad de género, de perfiles y experiencias entre los colaboradores y las colaboradoras, de manera que podamos reflejar el mercado que atendemos y ofrecer el mejor servicio a todos nuestros clientes.

Además de estas responsabilidades del Comité de Ética, Derechos Humanos, Diversidad e Inclusión, todo el personal adquiere la responsabilidad individual de seguir los procedimientos establecidos por esta norma, para garantizar la diversidad, inclusión y la no discriminación en nuestras acciones, llamar la atención sobre cualquier práctica discriminatoria y abstenerse de hostigar o intimidar a otros colaboradores, colaboradoras, clientes o visitantes.

Los integrantes del Comité son:

- Gerente General
- Director/a Senior de Gestión del Talento
- Director/a Senior Legal
- Director/a Senior de Comunicaciones y Responsabilidad Social
- Director/a Senior de Riesgos y Calidad
- Gerente de Planta Eólica (Zona Sur)
- Gerente de Seguridad, Salud y Medioambiente
- Gerente de Bienestar y Cultura Organizacional

4. Responsabilidades

- 4.1. **Gerente General:** proporcionar los recursos y el apoyo para la implementación de esta norma.
- 4.2. **Director/a Senior de Gestión del Talento:** funge como coordinador/a del Comité de Ética, Derechos Humanos, Diversidad e Inclusión, responsable de asegurar la implementación y actualización periódica de esta norma en todas las instalaciones de la empresa, así como de incluirla en las jornadas de entrenamiento dirigidas a todo el personal.
- 4.3. **Director/a Senior de Comunicaciones y Responsabilidad Social:** garantizar la divulgación de esta norma.
- 4.4. **Directores y Gerentes de Área:** crear las condiciones para que esta norma se aplique en sus respectivas áreas, velando porque todo el personal la entienda, acepte, interiorice e implemente en su día a día.
- 4.5. **Todo el personal:** convertir esta norma en un documento que guíe nuestras acciones, tanto en el trabajo como en nuestras relaciones familiares y sociales.

5. Definiciones

- **Accesibilidad:** principio general y derecho a que se adopten las medidas pertinentes para asegurar que todos aquellos lugares del centro de trabajo, tales como edificios, locales, instalaciones y áreas, con o sin mobiliario, maquinaria o equipo, permitan a los colaboradores y colaboradoras con discapacidad entrar, desplazarse, salir, orientarse y comunicarse de manera segura, autónoma y cómoda para realizar actividades de producción, comercialización, transporte y almacenamiento o prestación de servicios.
- **Acción afirmativa:** es la medida especial, específica y de carácter temporal, a favor de personas o grupos en situación de discriminación. Su objetivo es corregir situaciones patentes de desigualdad en el disfrute o ejercicio de derechos y libertades. Esta es aplicable mientras subsistan dichas situaciones. Se adecuará a la situación que quiera remediarse, no será discriminatoria, deberá ser legítima y respetar los principios de justicia y proporcionalidad.

- **Acoso:** se entiende por acoso la acción de hostigamiento, persecución o molestia dirigida de una persona hacia otra, en forma de palabras, gestos, comunicación electrónica u otras acciones que molesten, alarmen, abusen, denigren, intimiden, menosprecien o causen humillación o vergüenza personal a otra persona, o causen un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo. Incluye, entre otros, el acoso por cualquier motivo, como raza, religión, color, credo, género, origen étnico, atributos físicos, identidad de género u orientación sexual. A menudo, el acoso consiste en una serie de incidentes, pero puede ser provocado por un solo incidente.
- **Acoso Moral:** Hostigamiento psicológico sistemático en el trabajo (insultos, humillaciones, rumores, exclusión, etc.).
- **Acoso sexual:** se entiende por acoso sexual a cualquier comportamiento de naturaleza sexual, no deseado, manifiesto de manera verbal, psicológica o física dirigido hacia una persona, que atente contra su dignidad, su seguridad o le genera un entorno intimidatorio, hostil, humillante u ofensivo.
- **Ajustes razonables:** son las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas en la infraestructura y los servicios, cuya realización no imponga una carga desproporcionada o afecten derechos de terceros. Estos se aplican cuando son requeridos en un caso particular, con el fin de garantizar que las personas con discapacidad gocen o ejerzan sus derechos en igualdad de condiciones con las demás.
- **Antisemitismo:** doctrina o tendencia a la discriminación, hostilidad, odio o violencia contra las personas judías.
- **Ciberacoso:** Acoso o intimidación a través de redes sociales, correos, apps o mensajería digital.
- **Desigualdad salarial:** es la brecha entre hombres y mujeres en compensación laboral. Se identifica como la diferencia entre el promedio de los ingresos totales masculinos versus femeninos en la misma categoría y nivel de trabajo. La muestra de mayores ingresos totales por parte del género masculino no responde a los principios contenidos en el código de trabajo, donde se explica que “a trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual”.
- **Discapacidad:** es un concepto que evoluciona y que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debidas a la actitud y al entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás.
- **Discriminación:** es cualquier trato injusto, exclusión, restricción o distinción arbitraria basada en el origen étnico o racial, color, género, edad, discapacidad, condición social o económica, condición de salud, embarazo, lengua, religión, opinión, orientación sexual, identidad de género, estado civil o cualquier otra que tenga por efecto impedir, anular o limitar el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de una persona o grupo.
- **Diversidad:** originalidad y pluralidad de identidades que caracterizan a los grupos y las sociedades que componen la humanidad. Radica en la abundancia, variedad y diferencia. Se manifiesta en la pluralidad y coexistencia de religiones, orientaciones sexuales (LGBTIQ+), posturas políticas, etnias, costumbres, tradiciones, experiencias, culturas, lenguas y edades, entre otros.
- **Equidad de género:** la equidad significa que cada uno recibe aquello que le corresponde o merece. Es la imparcialidad en el trato hacia mujeres y hombres en función de sus respectivas necesidades, ya sea mediante un trato igualitario o diferenciado, pero equivalente en cuanto a derechos, beneficios, obligaciones y posibilidades. A menudo, en el ámbito del desarrollo, un objetivo de equidad de género requiere medidas que compensen las desventajas históricas y sociales que arrastran las mujeres.
- **Género:** conjunto de ideas, comportamientos y atribuciones que una sociedad considera propias de cada sexo. Además, también se conoce como género a los grupos en que suelen clasificarse los seres humanos tomando en cuenta una serie de consideraciones socioculturales más allá del factor biológico.
- **Homofobia:** aversión hacia la homosexualidad o hacia las personas homosexuales. El término incluye las actitudes o conductas discriminatorias, ofensivas o desfavorables, motivadas por la orientación sexual hacia personas del mismo sexo.

- **Identidad de género:** refleja un sentido profundo y experimentado del propio género de la persona. Incluye cómo se sienten y cómo se expresan, a través de la vestimenta, el comportamiento y la apariencia personal.
- **Igualdad de género:** implica recibir el mismo trato sin considerar las diferencias de derechos, oportunidades, beneficios y trato entre mujeres y hombres, que resulta del principio de no discriminar debido al sexo u orientación sexual. En el ámbito laboral incluye el acceso a las mismas posibilidades y oportunidades de uso, control y beneficio de bienes, servicios y recursos, así como la participación en la toma de decisiones.
- **Inclusión:** dar la bienvenida y abrazar aquellas fortalezas que implican la suma de nuestras diferencias, promoviendo prácticas incluyentes y brindando el mismo acceso a oportunidades e información.
- **Inclusión laboral:** es la creación de condiciones favorables que permitan la participación en el mercado laboral de personas en situación de vulnerabilidad. Las condiciones de inclusión deben estar libres de discriminación y ofrecer igualdad de oportunidades en temas de acceso, permanencia, remuneración y ascenso en el empleo.
- **Lenguaje accesible:** es aquel que tiene el propósito de mejorar la información y comunicación del centro de trabajo entre las personas que conforman el mismo. Este lenguaje busca eliminar cualquier barrera de comunicación. Por tanto, debe ser de fácil entendimiento, es decir, claro, abierto, fluido y conciso.
- **Lenguaje incluyente:** reconoce a mujeres y hombres tanto en la comunicación oral como en la escrita. El lenguaje incluyente pone de manifiesto la diversidad social y procura equilibrar las desigualdades. De igual modo, contribuye a forjar una sociedad que reconoce e integra la diversidad, promoviendo la equidad de género.
- **Lenguaje no sexista:** es el uso de expresiones comunicativas que permiten visibilizar a ambos sexos, particularmente a las mujeres, eliminando la subordinación, la humillación y el uso de estereotipos.
- **Misoginia:** aversión hacia las niñas, las adolescentes y las mujeres, así como el trato discriminatorio, desconsiderado e incluso violento, que se ejerce contra ellas.
- **Orientación sexual:** se refiere a la atracción física, romántica o emocional de una persona hacia otras personas. La orientación sexual es integral a la identidad de la persona y no guarda relación con la identidad de género o las características sexuales. Por ejemplo, miembros del colectivo LGBTIQ+ (lesbiana, gay, bisexual, transgénero, intersexual y *queer*, entre otras orientaciones sexuales).
- **Racismo:** es la discriminación por motivos de raza, color de piel o etnia de las personas. Esta forma de prejuicio se manifiesta en desigualdad de derechos, privilegios y valoración social.
- **Segregación racial:** separación de distintos grupos raciales en los diversos lugares y ámbitos de la vida colectiva diaria, o para acceder a ciertos bienes o servicios.
- **Sexismo:** es el prejuicio y la discriminación de las personas basados en el sexo biológico. Incluye los estereotipos que asocian determinadas características, comportamientos y roles a uno u otro sexo. Las prácticas sexistas afectan principalmente a las mujeres, debido a la vigencia de creencias culturales que las consideran inferiores o desiguales a los hombres por naturaleza.
- **Sexo:** son las características cromosómicas de las que derivan particularidades biológicas, anatómicas y fisiológicas en los seres humanos, que permiten categorizarlos como hombres o mujeres. Hace alusión a características con las que se nace, que son universales e inmodificables.
- **Violencia:** Uso de fuerza física o poder que cause daño físico, psicológico, sexual o económico.
- **Violencia intrafamiliar:** Maltrato físico, verbal, emocional, económico o sexual entre personas que conviven.
- **Violencia de género:** Cualquier acto que cause daño por motivos de género, identidad u orientación sexual.
- **Violencia por prejuicio:** cualquier conducta que cause exclusión, eliminación o pretenda hacerlo de forma total o parcial a una persona, bien sea de tipo físico, social, sexual, psicológico o simbólico,

basada en algún aspecto personal o colectivo (etnia, etapa del ciclo vital, identidad de género, orientación sexual, clase social, situación de desplazamiento, capacidades, entre otros).

- **Xenofobia:** odio u hostilidad hacia las y los extranjeros.

6. Referencias

Código de Ética de EGE Haina

TAL-MA-0001 Manual de Compensación, Beneficios y Desvinculación del Personal

TAL-MA-0003 Manual de Procedimientos de Selección de Personal

TAL-RC-0001 Reglamento del Comité de Ética, Derechos Humanos, Diversidad e Inclusión

7. Evaluación del documento

La presente norma será evaluada cada 3 años o cuando se considere pertinente por la Gerencia de Bienestar y Cultura Organizacional.

8. Contactos

En caso de dudas sobre la norma descrita anteriormente, se puede acudir a la Dirección de Gestión del Talento para profundizar en las informaciones descritas en el documento.

9. Control de cambios del documento

Fecha efectiva	Naturaleza de la revisión	Sección revisada	Versión	Revisada por (Nombre y Título)	Aprobada por (Nombre y Título)
5-may.-20	Nueva	Todo el documento	1	Ginny Taulé (Directora Senior de Comunicación y RSE) Larissa E. Santana (Coordinadora de Desarrollo Organizacional) Ramón A. Then (Gerente Planta Eólicos) Marino Incháustegui (Gerente de Seguridad, Salud y Ambiente) Guillermo Sicard, (Director Senior Legal) Antonia Durán (Directora Senior de Riesgos y Calidad)	Gilda Pastoriza (Directora Senior de Gestión del Talento) Luis Mejía (Gerente General)
19-jun.-20	Actualización	Formato de la flexibilidad de la jornada	2	Laura Herrera (Coordinadora de Desarrollo Organizacional)	Gilda Pastoriza (Directora Senior de Gestión del Talento)
7-ene.-21	Cambio de formato	Todo el documento	3	Laura Herrera (Coordinadora de Desarrollo Organizacional)	Gilda Pastoriza (Directora Senior de Gestión del Talento)

Fecha efectiva	Naturaleza de la revisión	Sección revisada	Versión	Revisada por (Nombre y Título)	Aprobada por (Nombre y Título)
30-jun.-21	Actualización de términos y licencias	Todo el documento	4	Aura Lluberes (Gerente de Bienestar y Cultura Organizacional)	Gilda Pastoriza (Directora Senior de Gestión del Talento)
15-jul.-21	Actualización de días de paternidad	Licencia de paternidad para padres biológicos, adoptivos o subrogados (pág. 13)	5	Aura Lluberes (Gerente de Bienestar y Cultura Organizacional)	Gilda Pastoriza (Directora Senior de Gestión del Talento)
4-may.-23	Actualización	Todo el documento	6	Laura Herrera (Coordinadora de Bienestar y Cultura)	Gilda Pastoriza (Directora Senior de Gestión del Talento)
17-may.-23	Actualización	Salud / Higiene menstrual	7	Laura Herrera (Coordinadora de Bienestar y Cultura)	Gilda Pastoriza (Directora Senior de Gestión del Talento)
27-nov.-23	Actualización	Ampliar sala de lactancia	8	Laura Herrera (Coordinadora de Bienestar y Cultura)	Gilda Pastoriza (Directora Senior de Gestión del Talento)
15-nov.-24	Cambio de política a norma; Alineación del documento a la jerarquía documental aprobada por el Consejo de Administración	Todo el documento	9	Gilda Pastoriza Directora Senior de Gestión del Talento	José Rodríguez Gerente General
31-jul-25	Se incluyen nuevas definiciones: Violencia, Violencia intrafamiliar, Violencia de género, Ciberacoso y Antisemitismo	Definiciones	10	Gilda Pastoriza Directora Senior de Gestión del Talento	José Rodríguez Gerente General