



ASOCIACION POPULAR
DE AHORROS Y PRETAMOS

POLÍTICAS

Igualdad y No Discriminación de las Personas

Dirección Reputación y Sostenibilidad
Gerencia de Inversión Social
Noviembre 2019
Versión No. 3

CONTENIDO

1. PROPÓSITO.....	3
2. ALCANCE.....	3
3. RESPONSABILIDADES.....	3
4. DOCUMENTOS DE REFERENCIA.....	3
5. DEFINICIONES.....	4
6. POLÍTICAS.....	4
7. CONTROL DE EMISIÓN:.....	9
8. REGISTROS Y ANEXOS:.....	9
9. HISTORIAL DE CAMBIOS:.....	9

1. PROPÓSITO

Establecer un conjunto de principios y normas que regirán a APAP en procura de garantizar la protección del derecho fundamental a la igualdad que constitucionalmente se le reconoce a cada uno de los miembros de la Junta de Directores, Alta Gerencia, Asociados, colaboradores de todos los niveles, clientes, proveedores y todos sus grupos de interés. Esto implica establecer una tutela antidiscriminatoria, tanto en el ámbito laboral de la institución como en el de la prestación de los servicios financieros, desarrollo de operaciones, negocios y ejecución de los derechos de los Asociados de la entidad.

2. ALCANCE

La Política es de aplicación general y la obligación de aplicarla corresponde a todos los miembros de la Junta de Directores y de sus Comités, a la Alta Gerencia, Asociados, colaboradores de todos los niveles, clientes, proveedores y todos los grupos de interés.

Mediante esta Política, APAP asume el compromiso formal de combatir la discriminación, principalmente respecto de los grupos más vulnerables, entre los que se encuentran las mujeres, las personas mayores de 60 años, las personas con discapacidad, los discriminados por su origen étnico o nacional, los discriminados por condiciones de salud, embarazo y los discriminados en virtud de su preferencia u orientación sexual, o cualquier otra característica o condición análoga.

3. RESPONSABILIDADES

3.1 Junta de Directores:

- 3.1.1 Promover lo que establece esta Política a todos los que estén dentro del alcance de la misma.
- 3.1.2 Determinar y aprobar los montos que se requieran a favor de iniciativas de igualdad y no discriminación de las personas.

3.2 Vicepresidentes:

- 3.2.1 Promover lo establecido en esta Política sobre derecho a la igualdad y no discriminación en sus respectivas áreas.

3.3 Director de Reputación y Sostenibilidad / Gerente de Inversión Social / Director de Legal Corporativo Institucional:

- 3.3.1 Velar por la actualización de este documento.

4. DOCUMENTOS DE REFERENCIA

REFERENCIA	DOCUMENTO	CÓDIGO	VERSION
Externo	Ley 5-13 sobre los derechos de las personas con discapacidad en República Dominicana		
Interno	Código de Ética y Conducta		
Externo	Declaración Universal de los Derechos Humanos		
Externo	Código Laboral de la República Dominicana		
Externo	Art. 39 Constitución de la República Dominicana		
Externo	Pacto Global de las Naciones Unidas		
Externo	Ley General de Juventud 49-00		

5. DEFINICIONES

- 5.1 Sostenibilidad:** Enfoque estratégico centrado en la generación de valor al largo plazo mediante la integración de consideraciones sociales, económicas y ambientales en la forma de gestionar el negocio y en la manera en que nos relacionamos con nuestros grupos de interés.
- 5.2 Gobierno Corporativo:** Buena práctica de gobernanza a la que se apegan APAP como parte de su responsabilidad y ética corporativa. Se encuentra regido principalmente por su Declaración de Principios, Estatutos Sociales, Reglamento de Asambleas Generales de Asociados, Reglamento Interno de la Junta de Directores, Reglamento de Secretaría General, Estatutos de los Comités de Apoyo de la Junta de Directores y de la Alta Gerencia, Código de Ética y Conducta, Política contra Prácticas Corruptas y Reglamento Marco de Gobierno Corporativo.

6. POLÍTICAS

6.1 Principios Generales y Compromiso con la Igualdad y No Discriminación

6.1.1 Compromiso con la igualdad y no discriminación.

6.1.1.1 APAP asumirá el compromiso de garantizar la igualdad entre los miembros de su Junta de Directores, Alta Gerencia, Asociados, colaboradores, clientes, proveedores y demás grupos de interés, asegurando que todos ellos entre sus pares gocen de los mismos derechos, libertades y oportunidades, sin ninguna discriminación por razones de género, color, edad, discapacidad, condición de salud, nacionalidad, religión, opinión política o filosófica, preferencia u orientación sexual, así como condición social, económica o personal. En consecuencia, se comprometerá a asegurar la tolerancia de la diversidad, así como también a adoptar las medidas necesarias para promover, estimular y garantizar el ejercicio pleno del derecho a la igualdad y la no discriminación entre todos sus grupos de interés, contribuyendo con la erradicación de la desigualdad, la vulnerabilidad y la exclusión. En consecuencia, asume el compromiso de fomentar la igualdad, la diversidad, la inclusión, la integración y la no discriminación como eje central de la administración de recursos humanos, de la prestación de los servicios que ofrece la entidad, así como en el marco de los negocios u operaciones en que se involucra.

6.1.1.2 Constituye una obligación de todos los colaboradores de APAP contribuir con la materialización de este compromiso, eliminando en su interacción diaria y en el desarrollo de sus funciones cotidianas toda forma de discriminación respecto de sus compañeros de trabajo, Asociados, clientes, proveedores y demás grupos de interés así como denunciando cualquier situación que represente discriminación y quebrantamiento del compromiso asumido por APAP, en su propio perjuicio o en perjuicio de cualquiera de sus compañeros, de los Asociados, clientes, proveedores o cualquier otro grupo de interés llevada a cabo por cualquier otro miembro de la institución. En caso de que esto ocurra, se deberá agotar el procedimiento para la presentación e investigación de este tipo de denuncias previsto en el Código de Ética y Conducta de APAP.

6.1.2 Principios fundamentales de la Política

6.1.2.1 La presente Política se fundamenta en una serie de principios establecidos en la Constitución de la República Dominicana y la Declaración Universal de los Derechos Humanos, la Convención de la ONU sobre los Derechos de Personas con Discapacidad, la Ley dominicana 5-13 sobre Derecho de las Personas con Discapacidad, el reglamento sobre Protección al Usuario de los Servicios Financieros, entre otros, que regirán las medidas y mecanismos que deberá adoptar la institución con el propósito de materializar la protección del derecho a la igualdad de sus colaboradores en el ámbito laboral, así como de los miembros de la Junta de Directores, Asociados, de los clientes, proveedores y demás grupos de interés. Dichos principios constituyen la base esencial para la adopción de la presente Política, entre los cuales se encuentran: i) dignidad humana; ii) Estado Social y Democrático de Derecho; iii) Derecho al libre desarrollo de la

personalidad; iv) derecho a la igualdad y equidad; v) protección integral de la familia; vi) principio de subsidiariedad y vii) Principio de Accesibilidad.

- 6.1.2.2 **Principio dignidad humana.** El principio de dignidad humana sirve como fundamento principal de los derechos y libertades reconocidas a través de la presente Política. En ese sentido, para garantizar el respeto del derecho fundamental a la dignidad humana de los miembros de su Junta de Directores, Asociados, colaboradores de todos los niveles, clientes, proveedores y demás grupos de interés, APAP adoptará todos los mecanismos necesarios e útiles, que contribuyan a que los mismos gocen de condiciones dignas para la ejecución de las funciones que les correspondan en el ambiente laboral, así como para el despliegue de sus derechos y adquisición de los servicios ofrecidos.
- 6.1.2.3 **Principio del Estado Social y Democrático de Derecho.** Para contribuir con la consecución del Estado Social y Democrático de Derecho, APAP procurará romper con todas las barreras que impidan la igualdad plena entre los miembros de su Junta de Directores, Asociados, colaboradores, clientes, proveedores y todos sus grupos de interés. Por tanto, APAP asumirá la presente Política como instrumento para lograr la igualdad material entre todos los iguales de sus distintos grupos de interés, como mecanismo para concretizar dicha igualdad material.
- 6.1.2.4 **Derecho al libre desarrollo de la personalidad.** Como forma de fortalecer la cultura de tolerancia a la diversidad y de tutelar el derecho a la igualdad, APAP se comprometerá a garantizar el derecho al libre desarrollo de la personalidad. En tal sentido, favorecerá la libertad general de actuar, de hacer o no hacer, respecto al desarrollo de las habilidades personales de los individuos y sin que éstos estén limitados por estereotipos o prejuicios, en la medida en que dichas actuaciones no contravengan las reglas de conducta y ética de la entidad, previstas en las distintas normas internas, y especialmente en el Código de Ética y Conducta de APAP.
- 6.1.2.5 **Derecho a la igualdad y equidad.** Sin dudas, el derecho a la igualdad constituye el pilar fundamental de la presente Política. Por tanto, la igualdad de trato y oportunidades y no discriminación se integran como principios y derechos formadores de la normativa interna de APAP, los cuales serán interpretados y aplicados en el marco de todas las normas de gobernabilidad de la institución. De modo tal que dichos principios regirán las reglas sobre el acceso, la selección de los proveedores y de productos y servicios a ser adquiridos por APAP, la prestación, así como las oportunidades de empleo, la formación y promoción de los colaboradores y las demás condiciones de trabajo en general, siempre observando los criterios y estándares establecidos por la entidad. En consecuencia, APAP procurará implantar las medidas positivas que sean necesarias tendientes a combatir la desigualdad y toda forma de discriminación fácticas que puedan evitarse en el seno de la institución.
- 6.1.2.6 **Protección integral de la familia.** Mediante el reconocimiento de este principio, APAP buscará implementar medidas y programas con el propósito de asegurar la participación de los jóvenes, mujeres, adultos mayores, personas con discapacidad, y cualquier otro segmento que históricamente sea objeto de discriminación por cualquier razón que atente contra el derecho a la igualdad de cada uno de ellos, en sus correspondientes condiciones de integrantes de sus respectivos núcleos familiares. En ese sentido, la instauración de la presente Política supone la adopción de medidas positivas que contribuyan con la integración de la familia de los colaboradores de la institución, evitando que el trabajo en APAP constituya un obstáculo para el desarrollo de la convivencia familiar de calidad. En consecuencia, con esta Política se procura fomentar la implementación de facilidades especiales en razón del embarazo y la maternidad, tales como la concesión de permisos para lactancia y consultas médicas personales y de familiares. Asimismo, a partir de la entrada en vigor de la presente Política, APAP propugnará por la protección de la familia como fundamento de la sociedad y espacio

básico para el desarrollo integral de las personas, a través de una buena conjugación de la vida laboral con la familiar, que posibilite la realización plena de los colaboradores de APAP, así como por la fijación de remuneraciones dignas y no discriminatorias que favorezcan el sustento familiar. En este sentido, APAP velará para que las condiciones personales y familiares de sus colaboradores no afectan, ni condicionan el desarrollo de su plan de carrera en la empresa.

6.1.2.7 **Principio de subsidiariedad.** APAP, como persona jurídica de derecho privado y en respeto de la dignidad de todas sus partes interesadas, tiene un papel determinante en la garantía y protección de la igualdad, como parte de su compromiso con la responsabilidad social. Por tanto, APAP asumirá el deber de mantener altos niveles de responsabilidad social, tanto a nivel interno respecto de todos los miembros que la componen en las áreas de preparación profesional, condiciones laborales, seguridad y el reconocimiento de trato igualitario entre todos sus colaboradores, como de cara a sus demás grupos de interés, principalmente en lo concerniente a sus Asociados y clientes. En tal sentido, APAP asumirá la obligación de elaborar y fortalecer progresivamente programas con miras a fomentar la protección del derecho de igualdad de todas sus partes relacionadas. Este principio se deriva de la necesaria corresponsabilidad entre el Estado y la sociedad para la protección del derecho a la igualdad y no discriminación en todos los ámbitos de la vida social. En tal virtud, constituye una responsabilidad de todas las instituciones públicas y privadas implementar las medidas idóneas de protección de la igualdad de las personas y la erradicación de todas las formas de discriminación. En consecuencia, el referido principio constituye un elemento justificativo de que una institución privada, como APAP, tenga la obligación de instrumentar una Política de este tipo.

6.1.2.8 **Principio de accesibilidad.** Como parte de su compromiso con la responsabilidad social, en un marco de respeto de la autonomía individual e independencia de las personas con algún tipo de discapacidad, APAP reconocerá la importancia de la accesibilidad, garantizando la eliminación de todo tipo de obstáculos y barreras de acceso a sus instalaciones, sus sistemas y tecnología de la información, comunicación y los servicios de los que dispone la entidad, y con ello, promover la accesibilidad y diseño universal, en provecho de los miembros de la Junta de Directores, Asociados, colaboradores, clientes, proveedores y demás grupos de interés.

6.2 Derecho a la Igualdad de Género

6.2.1 **Equidad e igualdad de género.** APAP asumirá el compromiso de buscar el respeto del derecho de la igualdad de los individuos de todos los niveles en la jerarquía laboral que integran la misma y prestar sus servicios en condición de igualdad sin importar el género de la persona que los requiera. En ese sentido, mediante la presente Política APAP se comprometerá a promover la igualdad de género en todos los ámbitos, y en especial, la inclusión laboral, creando condiciones para el trabajo digno, con capacitación continua, seguridad y libre de toda discriminación, propiciando la interrelación entre la vida laboral y familiar de los colaboradores, sin importar su género.

6.2.2 **Proscripción de la división del trabajo en razón del género.** APAP prohibirá toda forma de discriminación de género para la distribución de los puestos entre los colaboradores y candidatos a los mismos, incluyendo los de mayor complejidad jerárquica o funcional. En ese sentido, se comprometerá a implementar en su catálogo y descripción de puestos, criterios de igualdad entre mujeres y hombres. En consecuencia, las posiciones vacantes dentro de APAP siempre serán cubiertas por el personal con las aptitudes, habilidades y competencias requeridas para cada puesto, sin la imposición de requisitos de características biológicas ligadas al género que constituyan elementos discriminatorios, que obstaculicen la elección del individuo más afín con el perfil requerido para cada puesto determinado.

- 6.2.3 **Equiparación de oportunidades.** Con el propósito de lograr la equidad e igualdad de género en el trabajo al momento de la evaluación de los candidatos a las posiciones vacantes, APAP implementará procesos de adecuaciones, ajustes y mejoras necesarias en el entorno de trabajo con el propósito de eliminar las barreras que reduzcan las oportunidades y derechos de acceder y permanecer en el empleo, en condición de igualdad entre mujeres y hombres, así como asegurar el mismo trato en el ámbito laboral de todas las personas, independientemente de su sexo. Lo anterior implica, además de la igualdad de oportunidades de acceso al mismo puesto de trabajo, sin importar el sexo, el establecimiento de la misma remuneración para los individuos que desempeñen puestos homólogos y desempeñen las mismas funciones. En consecuencia, APAP se comprometerá a establecer los instrumentos y procedimientos claros, precisos y objetivos de evaluación del desempeño de todos sus colaboradores, para determinar la asignación de los salarios, las compensaciones y demás incentivos económicos a los colaboradores.
- 6.2.4 **Paridad de género.** Conscientes de que históricamente la mujer se ha encontrado en una posición de mayor vulnerabilidad en comparación con el hombre, APAP ha dispuesto la elaboración e implementación de los programas que sean necesarios para promover y garantizar la participación equilibrada de mujeres y hombres en los puestos de trabajo. En tal virtud, a través de la Gestión de Capital Humano, APAP asumirá la meta de implementar progresivamente los programas que sean necesarios para que se obtenga el nivel de paridad óptimo entre hombres y mujeres, de modo tal que ambos géneros tengan igual participación cualitativa y cuantitativa en los puestos de trabajo de la institución, salarios, compensaciones e incentivos, especialmente en aquellos cargos que revisten complejidad funcional y jerárquica. Esta iniciativa se verificará a través de los indicadores de gestión humana.
- 6.2.5 **Igualdad en el embarazo y maternidad.** APAP prohibirá toda forma de discriminación en contra de la mujer en razón de su estado civil, condición social, situación familiar, de salud o por embarazo. En tal sentido, asumirá la responsabilidad de favorecer las condiciones de seguridad y diseño ergonómico de la infraestructura y mobiliario de la institución, a los fines de que pueda cubrir las necesidades físicas de las mujeres en estado de gestación. Igualmente, tomará las medidas pertinentes para establecer los esquemas y/o mecanismos para otorgar permisos para atender deberes de maternidad de sus empleadas.

6.3 Derechos de las Personas con Discapacidad

- 6.3.1 **Derecho a la igualdad de las personas con discapacidad.** APAP se comprometerá con el respeto de los derechos de las personas con discapacidad de cualquier tipo, en el ejercicio autónomo de sus capacidades, en condiciones de igualdad. En consecuencia, adoptará todas las medidas positivas para propiciar la integración de estas personas en el ámbito laboral de la institución y para garantizar la prestación de servicios financieros a estos individuos, con independencia y autonomía.
- 6.3.2 **Accesibilidad universal.** APAP garantizará la adopción de cuantas medidas y procedimientos sean necesarios para permitir la accesibilidad universal de las personas con cualquier tipo de discapacidad. En tal sentido, se comprometerá a propiciar de manera progresiva un entorno favorable, así como la provisión de los objetos, instrumentos, herramientas y dispositivos, para ser comprensibles, utilizables y practicables por todas las personas en condiciones de seguridad y comodidad y de la forma más autónoma y natural posible. Para lograr esta accesibilidad universal, APAP deberá realizar los ajustes razonables que considere pertinentes a las instalaciones físicas y a las necesidades específicas de las personas con discapacidad con respeto pleno a su derecho de igualdad.
- 6.3.3 **Condiciones básicas de accesibilidad.** Las condiciones básicas de accesibilidad y no discriminación se establecerán de manera progresiva teniendo en cuenta los diferentes

tipos y grados de discapacidad que deberán orientar tanto el diseño inicial como los ajustes razonables de los entornos, dispositivos, herramientas, instrumentos y procedimientos de APAP para garantizar las condiciones mínimas de accesibilidad universal y eliminación de todo tipo de barreras que generan la discapacidad.

- 6.3.4 **Igualdad de oportunidades.** APAP implementará todas las medidas pertinentes con el propósito de garantizar la integración progresiva en el ámbito laboral de las personas con discapacidades. En tal virtud, eliminará todas las barreras para acceder a los puestos de trabajo vacantes en la entidad que se adapten o puedan ser razonablemente adaptados a las necesidades y capacidades particulares de los individuos con discapacidad.
- 6.3.5 La igualdad de oportunidades comprenderá la garantía del derecho de igualdad en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y de despido, en la promoción profesional, así como en la formación profesional continua.

6.4 Derecho a la Igualdad de Otros Grupos Vulnerables

- 6.4.1 **Derecho a la igualdad de la juventud.** Como parte del compromiso con la responsabilidad social, APAP instrumentará los planes adecuados para contribuir con la capacitación de los adultos y jóvenes en el ámbito laboral. Por consiguiente, asume el compromiso de implementar planes de acceso al primer empleo de este segmento de la sociedad. Definiendo como juventud a toda persona entre 15 y 35 años de acuerdo a la ley general de juventud del estado dominicano ley 49-00.
- 6.4.2 **Proscripción de la discriminación respecto de los grupos vulnerables.** Quedará prohibida toda forma de discriminación basada en las preferencias religiosas, culturales, sexuales o en cualquier tipo de condición social o personal de los individuos. En consecuencia, APAP, sus órganos internos, funcionarios y colaboradores, no propiciarán ni permitirán actos de acoso, tales como, bromas, gestos o conductas hostigadoras, racistas o sexistas, que ridiculicen, rebajen, intimiden, amenacen o degraden de cualquier forma a los miembros de la Junta de Directores, Asociados, colaboradores, clientes, proveedores o demás grupos de interés

6.5 Difusión de las Políticas y Mecanismos de Igualdad

- 6.5.1 **Información general.** APAP se encargará de la información constante y periódica de las políticas, planes y medidas de erradicación de todas las formas de discriminación, así como de las medidas que adopte con miras a fortalecer y proteger el derecho a la igualdad de todos sus grupos de interés.
- 6.5.2 **Difusión al público en general.** Como parte de la difusión de sus políticas de responsabilidad social y como mecanismo de hacer de conocimiento público la cultura de inclusión y tolerancia a la diversidad de APAP, la Dirección de Reputación y Sostenibilidad dispondrá de los canales habilitados para transmitir las informaciones vinculadas con los temas de responsabilidad social de la institución para hacer de conocimiento del público en general las iniciativas y programas establecidos en la institución de cara a fomentar el derecho a la igualdad entre todos sus grupos de interés.

6.6 Evaluación Periódica

- 6.6.1 **Verificación del cumplimiento de los programas de igualdad.** APAP deberá someterse periódicamente a la evaluación de auditoría interna, con el propósito de verificar y mejorar la implementación de los planes de igualdad que se desarrollan en la institución. A partir de dicha evaluación de auditoría interna se adoptarán las recomendaciones pertinentes con el propósito de mejorar los niveles de protección de la igualdad que se evidencien en las

evaluaciones desarrolladas.

6.7 EXEPCIONES

6.7.1 Las excepciones a los lineamientos tipificados o no tipificados en la presente Política deberán ser aprobados por el Vicepresidente Ejecutivo.

7. CONTROL DE EMISIÓN:

Revisión / Aprobación/R emisión	Posición	Fecha	Firma
Revisó:	Gerente Inversión Social	18.11.16	
Revisó:	Director Legal	21.11.16	
Revisó:	Director Comunicación y Relaciones Públicas	17.11.16	
Revisó:	Director Calidad y Proyectos	17.11.16	
Aprobación:	Junta de Directores	23.11.16	
Remitido a:	Superintendencia de Bancos		

8. REGISTROS Y ANEXOS:

Código	Nombre	Ruta

9. HISTORIAL DE CAMBIOS:

Versión	Fecha	Sección	Descripción	Revisado	Aprobado
V1	Septiembre 2014	Documentación completa	Documentación completa		
V2	Noviembre 2016	Se adecuó la política al formato de documentación de políticas utilizado en APAP. 2. Alcance	Se adecuó la política al formato de documentación de políticas utilizado en APAP. Se modificó el alcance, de manera que la política aplique a clientes, proveedores, socio ahorrantes y todos los	Gerente Inversión Social, Director Legal, Director Comunicación y Relaciones Públicas, Director Calidad y Proyectos	Junta de Directores 23.11.16

			grupos de interés.		
V3	Noviembre	3 Documento Referencia	Inclusión de documentos referencias.	Gerente de Inversión Social, Director Talento y Cultura, Director Reputación y Sostenibilidad, Gerente de Productividad y Estandarización, Encargado de Procesos.	Junta de Directores 28.11.2019
		6.4 Derecho a la Igualdad de Otros Grupos Vulnerables.	Actualización de lineamiento referente al Derecho a la Igualdad de la Juventud.		
			Inclusión de lineamiento referente a excepciones.		