



**MANUAL OPERATIVO
2010**

Modelo de Equidad de Género para la Competitividad de República Dominicana: Compitiendo con Equidad 2010

Introducción

Los modelos de certificación de empresas son sistemas de gestión orientados a mejorar las prácticas laborales al interior de las empresas. El respeto por la equidad de género, la sostenibilidad de los recursos naturales, el repudio al trabajo infantil, negocios inclusivos, entre otros principios, parecen dominar las condiciones de mercado de los últimos años. Es notable el creciente interés en el tema de equidad de género alrededor del mundo, ya que el mismo ha demostrado ser un aspecto fundamental para el desarrollo económico y social equitativo.

Las empresas de nuestro país no están exentas de esta realidad de desigualdad, y con frecuencia la mujer dominicana enfrenta obstáculos laborales como son: segregación ocupacional, menor retribución salarial y restricciones a beneficios laborales. Además, una vez en el mercado laboral, las trabajadoras enfrentan el choque con sus roles tradicionalmente asignados, en especial el de madre. Esto significa que, a pesar de estar más educadas que los hombres, se mantienen segregadas en los trabajos tipificados por costumbre como “de mujeres”: servicios, comercio, etc. La brecha de género es aún mayor en los niveles de desempleo. En el año 2003, el porcentaje de mujeres desocupadas era de un 27,1% (Reyes, 2003). Tres años después, para abril de 2006, este porcentaje había aumentado a 29,9%, frente a un 9,2% en la fuerza laboral masculina desempleada.

En sentido general, el desempleo femenino tendió a crecer durante la pasada década a una mayor tasa que el de los hombres; esto es principalmente causa de las dificultades que enfrentar las mujeres en armonizar las demandas de trabajo productivo y reproductivo, pero también es asociado al aumento de la tasa de participación laboral femenina. Por su lado, mientras las mujeres sólo representan un tercio de los ocupados, la tasa de desempleo afecta casi 3 veces más a las mujeres que a los hombres.

Por ello, el Consejo Nacional de Competitividad (CNC) y el Banco Mundial, a través de su Unidad de Pobreza y Género para América Latina con sede en Washington, D.C., han iniciado los trabajos para el desarrollo e implementación de un Modelo de Certificación de Empresas dominicanas en Equidad de Género para la Competitividad. Para esto el

CNC trabaja en articulación con el Ministerio de la Mujer (MMUJER) y el Ministerio de Trabajo (MET). Asimismo, el CNC ha gestionado la participación de distintos actores de la sociedad civil como la Asociación de Industrias de República Dominicana (AIRD), la Asociación de Empresas Industriales de Herrera (AEIH), el Consorcio Dominicano de Clusters Turísticos, la Asociación de Hoteles de Santo Domingo, el International Research and Training Institute for the Advancement of Women (INSTRAW), el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) y el Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA), entre otras.

El presente documento describe los alcances y los pasos para la implementación del **Modelo Compitiendo con Equidad** que deben llevar a cabo las entidades de la República Dominicana que decidan aplicarlo. La adopción del Modelo Compitiendo con Equidad es de carácter voluntario y se aplica a empresas, organizaciones y entidades que deseen demostrar su compromiso con la equidad de género.

La aplicación de un modelo de equidad de género para la competitividad en nuestro país permitirá visualizar las posibles brechas de género al interior de las empresas, que no suelen percibirse como desigualdades, y que tienen repercusiones importantes en la rentabilidad y productividad de las mismas. Además, posibilitará la aplicación de medidas de equidad que corrijan las desigualdades existentes y promuevan un ambiente de trabajo adecuado y de motivación entre el personal, contribuyendo al desarrollo competitivo de la República Dominicana.

Capítulo I

Modelo Compitiendo con Equidad

1. Objetivo

Promover y desarrollar la competitividad de la República Dominicana mediante la implementación del Modelo Compitiendo con Equidad el cual incluye lineamientos y actividades específicas que buscan fomentar las condiciones de equidad de género en las empresas del país, así como fomentar la sensibilización de la sociedad respecto a las relaciones de equidad e igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

2. Modo de acción

Dicho objetivo se pretende alcanzar a través del logro de las siguientes metas:

- Mejorar la Responsabilidad Social Corporativa, lo cual puede contribuir a mejorar la imagen de la entidad así como su reputación en el mercado.
- Mejorar el ambiente de trabajo, lo que motivaría a las y los trabajadores y podría generar una mayor retención del personal.
- Optimizar el uso de los recursos humanos, lo cual buscaría traducirse en un aumento de la eficiencia y competitividad de la entidad.
- Atraer y retener mejores candidatos y candidatas, con lo cual la empresa podría beneficiarse de una mayor competencia para pertenecer a ella.
- Aumentar la diversidad, lo cual podría contribuir al fortalecimiento de la innovación y la creatividad dentro de la empresa.
- Contar con políticas laborales socialmente responsables, lo cual, siendo una exigencia cada vez más generalizada, aumentaría el acceso a nuevos clientes.

3. Implementación¹. Fases del Modelo dentro de cada empresa o entidad:

La implementación del modelo incluye la realización de los siguientes pasos:

¹ Nota: La implementación del modelo tendrá una duración aproximada de 8 a 12 meses.



La implementación del plan de acción así como su reconocimiento de las áreas temáticas más adelante señaladas en el modelo "Compitiendo con Equidad", no deberían exceder un año y podría ser implementado en un menor tiempo dependiendo de los plazos que la organización se plantee a si misma. Las fases del modelo se presentan y describen brevemente a continuación:

- *Firma de compromiso por parte de la empresa y diseminación del compromiso al interior de la empresa.*

Refiere a la inscripción formal de la entidad interesada en implementar el modelo de Equidad de Género "Compitiendo con Equidad", a través del formulario de inscripción del programa debidamente completado, identificando las características del negocio y encargado/a para el proceso. Una vez aprobada su participación por el Comité Consultivo del proyecto, la empresa firmará un compromiso de implementación del modelo en su interior. Además, asumirá el compromiso de comunicar a todo el personal de la empresa los detalles del modelo y sus implicaciones.

- *Establecimiento de Comités ó Puntos Focales del Proyecto.*

La alta dirección de la empresa deberá designar un/a Coordinador/a y establecer de manera participativa un Comité que tenga capacidad de decisión. Este Comité será el responsable de cumplir y dar seguimiento al Modelo de Equidad de Género dentro de la organización.

El Comité debe esta compuesto por el Encargado o la encargada de Recursos Humanos de la empresa así como representantes de otros departamentos. Debe ser mixto con igual cantidad de hombres y mujeres. Debe tener capacidad de toma

de decisiones y con una membresía máxima de 4 personas. La empresa recibiría la orientación y guía necesaria para la conformación de este Comité en el momento que corresponda.

(Ver sección 3.1.6).

Sensibilización del Comité de Género y la Alta Gerencia.

La empresa deberá programar una capacitación en Equidad de Género para todos los miembros del Comité o Punto Focal. Esta capacitación será impartida por los coordinadores externos del programa.

Realización de un auto-diagnóstico.

La empresa deberá realizar un auto-diagnóstico en el que se identifiquen las oportunidades de mejoras en las políticas de equidad de género.

Preparación e implementación de un Plan de Acción.

A partir de los resultados arrojados por el auto-diagnóstico, la empresa deberá elaborar un Plan de Acción que incorpore acciones específicas y estrategias que favorezcan las condiciones de equidad de género y eliminen situaciones identificadas como inequitativas. Este Plan debe incluir la capacitación y sensibilización de todo el personal en materia de equidad de género para la competitividad.

Fase de Evaluación / Revisión externa de la implementación del Plan de Acción / Reconocimiento

Se evaluará el desempeño de la empresa incluyendo las metas y acciones específicas en las cuatro áreas definidas en el modelo de equidad de género (Capítulo II del presente documento). Luego de la evaluación, la entidad presentará una postulación para recibir el reconocimiento final.

FASES	Firma de compromiso por parte de la empresa y diseminación del compromiso al interior de la empresa	Establecimiento de Comités ó Puntos Focales del Proyecto	Sensibilización del Comité de Género y la Alta Gerencia	Autodiagnóstico	Implementación del Plan de Acción	Fase de Evaluación / Revisión externa de la implementación del Plan de Acción / Reconocimiento
TIEMPO	1 semana	2 semanas	2-3 semanas	1 mes	4-5 meses	1 mes

Responsabilidades de los diferentes actores

3.1 Responsabilidad de la dirección de la entidad:

3.1.1 Suscribir convenio y diseminar

3.1.2. Aprobar el Plan de Acción, para cumplir con lo establecido en la política de equidad de género, tomando como referencia los resultados del diagnóstico de equidad de género. Las formas y herramientas que se utilizarán para medir el cumplimiento de los objetivos y las metas también deberán aprobarse.

3.1.3. Difundir los objetivos y metas del sistema de gestión en equidad de género en todos los niveles de la organización.

3.1.4. Dar seguimiento al avance de los objetivos y metas para identificar los beneficios obtenidos, y mantener informado al personal al respecto.

3.1.5. Asegurar que los recursos esenciales para el logro de los objetivos han sido identificados y se encuentran disponibles.

3.1.6 Designar un/a **Coordinador/a de Equidad de Género:**

- Nombrar a una persona para coordinar las actividades que aseguren el cumplimiento de los requisitos de equidad de género y difundir este nombramiento entre todas las áreas de la organización
- Asignar al/la coordinador/a de equidad de género la tarea de informar periódicamente a la gerencia sobre el desarrollo y beneficios de las acciones y los niveles de cumplimiento, consecución de los objetivos y metas de la política de equidad de género.
- Delegar en el/la coordinador/a la autoridad suficiente para estudiar, analizar, diagnosticar y denunciar situaciones reales de discriminación y acoso sexual.

3.1.7 Conformar un **Comité de Equidad de Género.**

- El Comité de Equidad de Género deberá encargarse de mantener y cumplir los requisitos del Modelo Compitiendo con Equidad en toda la organización. Dicho comité quedará bajo la responsabilidad de el/la coordinador/a de equidad de género.
- El Comité tendrá la autoridad suficiente para estudiar, analizar, diagnosticar y denunciar situaciones reales de discriminación e intervenir en los casos de acoso sexual.
- A el/la coordinador/a y al Comité de Equidad de Género les corresponde la tarea de realizar el Plan de Acción y contar con la aprobación de la alta gerencia. Verificar que se lleven a cabo las auditorias internas al sistema, analizar los resultados de estas evaluaciones. Elaborar y entregar a la gerencia reportes periódicos de avances en los cuales se incluya información sobre el seguimiento, cumplimiento y desarrollo de las acciones que la organización haya establecido en su Plan de Acción.

3.2 Responsabilidad del Comité de Equidad de Género de la entidad:

3.2.1. Liderar la realización de un auto-diagnóstico o estudio para detectar las prácticas en las que se generan desigualdades o discriminación por razones de sexo dentro de la organización. Este estudio deberá recopilar los datos sobre la situación actual, las políticas de personal y de empleo en la organización. Esta información servirá de base para preparar el plan de acción.

3.2.2. A partir de los resultados del auto-diagnóstico, identificar las oportunidades de mejora y proponer acciones para promover la equidad de género. Estas pueden ser acciones a favor del personal en general o medidas específicas para compensar desbalances importantes entre varones y mujeres.

3.2.3. Definir un Plan de Acción en el que se incluyan compromisos para promover un ambiente de trabajo sano y armonioso mediante acciones que favorezcan la equidad de género y la igualdad de oportunidades.

3.2.4 Apoyar a quienes sean responsables de cada tema/área del plan de acción a elaborar un plan de trabajo para cada acción a realizar bajo su responsabilidad y monitorear la puesta en práctica de los compromisos y actividades establecidos en el Plan de Acción

3.2.5. Verificar que cada plan de trabajo cuenta con un cronograma que establezca una programación detallada de las actividades e incluya tiempos y asignación de responsables para lograr su adecuada implementación, ejecución, evaluación y seguimiento.

3.2.6 Asegurar que el plan de trabajo haya sido autorizado por la gerencia y que existe una relación directa entre la acción propuesta y el auto-diagnóstico para eliminar las prácticas en las que se generan desigualdades en la organización.

3.2.7 Verificar que dentro del Plan de Acción se incluyan talleres de sensibilización en materia de equidad de género en los que participe todo el personal de la organización incluyendo la alta gerencia.

3.2.8 Monitorear la correcta implementación de acciones tendentes a eliminar las posibles brechas de género que puedan existir al interior de la empresa....

3.3 Responsabilidades del representante de "Compitiendo con Equidad" en la empresa

3.3.1 Ser la persona de contacto con el equipo del modelo (CNC y Ministerio de la mujer)

3.3.2 Reportar periódicamente a la alta gerencia del avance/progreso de la implementación del Modelo.

3.3.3 Asesorar la conformación de los Comités de Equidad de Género dentro de las empresas y apoyar la designación al/a Coordinador/a de dicho Comité.

3.3.4 Asesoramiento personal, telefónico y vía mail para responder a consultas sobre el contenido de los auto-diagnósticos y planes de acción.

3.3.5 Presentación de un Informe final con las buenas prácticas detectadas durante el desarrollo del plan de acción.

Capítulo II

Áreas de Atención del Modelo

A continuación se detallan los requisitos mínimos para la implementación de este modelo en empresas y entidades con el compromiso de establecer una política de equidad de género que les permita alcanzar y mantener mayores niveles de competitividad nacional e internacional mediante el desarrollo eficaz de sus recursos humanos.

El modelo de equidad de género posee 4 áreas principales de atención:

1. *Flujo de talento humano en las empresas*
2. *Conciliación familia-trabajo*
3. *Cultura organizacional*
4. *Sensibilización en equidad de género*

A continuación se presentan las características y alcance de cada una de ellas

1. Flujo de talento humano en las empresas

Las organizaciones alcanzan el éxito a través de la combinación eficaz y eficiente de sus recursos, siendo el elemento humano el más importante de ellos. Por tal razón, el proceso de búsqueda y selección de personal es determinante.

Al asumir el compromiso de promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, la organización se convierte en un espacio en el que se aseguran las condiciones para trabajar y desarrollarse en los ámbitos laboral y personal.

Acciones posibles:

- Establecer un compromiso para que mujeres y hombres reciban igual trato y oportunidades en el proceso de reclutamiento y selección.
- Contar con un procedimiento documentado de búsqueda y selección de personal que contemple un proceso basado en la descripción y perfil del puesto, para disminuir/erradicar estereotipos en la búsqueda de personal.

- Llevar a cabo un programa de capacitación que sea compatible con las responsabilidades familiares del personal.
- Documentar los criterios de promoción y los métodos de evaluación del desempeño.
- Llevar adelante un programa de desarrollo profesional que permita brindar iguales oportunidades de carrera a hombres y mujeres, promoviendo el equilibrio entre géneros en los tipos de trabajo, niveles de decisión.
- Asumir un compromiso y adecuar procedimientos para garantizar la igualdad salarial por igual puesto de trabajo
- Establecer un compromiso para que en las descripciones de puestos, las políticas de contrataciones, remuneraciones y promociones del personal no exista ningún tipo de discriminación por sexo, religión, discapacidad física

1. A. Descripción de puestos de trabajo

En la descripción y perfil de puestos no deben existir estereotipos o prejuicios que lleven a discriminar uno u otro género.

Es responsabilidad de la organización:

1. A.1 Asegurar que la descripción y perfil del puesto sean indistintos al sexo de la persona que podría desempeñarlo y que los criterios del perfil no sean discriminatorios en ningún sentido.

1. A.2 Verificar que los criterios establecidos en los perfiles del puesto sean utilizados como la base de los procesos de selección y reclutamiento.

1. B. Procesos de reclutamiento y selección de personal

Debe existir un compromiso para que tanto hombres como mujeres reciban un trato equitativo y cuenten con las mismas oportunidades en el proceso de búsqueda y selección de personal.

Es responsabilidad de la organización:

1. B.1 Contar con un procedimiento formalmente establecido y documentado, que describa el método de reclutamiento y selección de personal.

1. B.2 Asegurar que el procedimiento de reclutamiento y selección:

1. B.2.1 Verifica que los anuncios de puestos vacantes reflejan el compromiso con la equidad de género y alientan a mujeres y hombres a calificar para dichas vacantes.

1. B.2.2 Cuida que los/las candidatos/as para un puesto sean evaluados/as de la misma forma con criterios definidos, y que las entrevistas que se les aplican sean basadas en los mismos cuestionarios y preguntas para prevenir valoraciones subjetivas y disminuir los efectos perjudiciales de los estereotipos en el proceso de selección y reclutamiento del personal.

1. B.2.3. Promueve la igualdad de oportunidades entre mujeres y varones con niveles iguales de educación, experiencia, capacitación y responsabilidad.

1. B.2.4. Prohíbe solicitar examen de embarazo y otras practicas ilegales para contratar mujeres.

1. B.2.5. Verifica que en los documentos relacionados con las solicitudes de trabajo únicamente se incluyan preguntas relevantes al mismo y a las tareas a desempeñar en el puesto, y no contengan preguntas personales que puedan utilizarse para sesgar las oportunidades de los candidatos(as).

1. C. Contratación y remuneraciones

El contrato laboral debe reflejar los compromisos de cumplimiento de funciones y no incluir ningún tipo de acción discriminadora relacionada con el género del/a contratado/a.

Es responsabilidad de la organización:

1. C.1 Verificar que el lenguaje utilizado en los contratos de la organización sea inclusivo del género. Por ejemplo: director/a, gerente/a, jefe/a, supervisor/a, trabajador/a, los trabajadores de la empresa/el personal de la empresa, etcétera.

1. C.2 Asegurar que las remuneraciones del personal sean equitativas entre mujeres y hombres con niveles iguales de educación, experiencia, capacitación y responsabilidad.

1. D. Desarrollo profesional y capacitación

Establecer criterios de evaluación del desempeño y tomar medidas para motivar y conservar el personal, las cuales deben también promover el desarrollo profesional igualitario en hombres y mujeres dentro de la organización. De igual manera, el programa de capacitación debe diseñarse de tal forma que permita el acceso equitativo de uno y otro género.

Es responsabilidad de la organización:

1. D.1. Asegurar que exista un programa de capacitación para mujeres y hombres relacionado directamente con los métodos definidos por la organización para la detección de necesidades de capacitación.

1. D.2. Observar que la participación de hombres y mujeres sea equitativa en los programas de capacitación, estableciendo algún mecanismo de control en cuanto a las horas de capacitación por persona con registro de los cursos tomados.

1. D.3. Llevar a cabo el programa de capacitación, de preferencia en las propias instalaciones, tomando en cuenta que la duración, frecuencia y horarios no interfieran con las responsabilidades familiares de los/las empleados/as para asegurar su participación en los mismos.

1. D.4. Considerar dentro del programa de capacitación, la realización de cursos para formar al personal encargado de la gestión de los recursos humanos en materia de equidad de género, igualdad de oportunidades y prevención del acoso sexual.

1. D.5. Asegurar que hombres y mujeres tengan acceso a la información sobre las oportunidades de capacitación y entrenamiento.

1. E. Promociones y ascensos

Los criterios de promoción y ascenso deben definirse en términos de los requerimientos para desarrollar determinados puestos y en base al desempeño realizado indistintamente del género.

Es responsabilidad de la organización:

1. E.1 Definir criterios claros y transparentes que permitan llevar a cabo las promociones y ascensos del personal.

1. E.2 Comunicar al personal los criterios de promoción desde su contratación, y con ello asegurar que éste los conoce.

2. Políticas internas y beneficios

El apoyo que la empresa otorgue a sus colaboradores y colaboradoras para conciliar sus carreras profesionales con el ejercicio de sus responsabilidades familiares es de especial relevancia, ya que propicia que hombres y mujeres atiendan su vida familiar y social sin descuidar sus responsabilidades profesionales y crea condiciones de trabajo más favorables.

Acciones posibles:

- Propiciar canales para que el personal comunique sus necesidades particulares con relación al tiempo y a las actividades que realiza en su trabajo y en el hogar.
- Formalizar los acuerdos existentes de horarios flexibles o permisos y compromisos de maternidad y paternidad. Y promover opciones orientadas a la conciliación en caso de no existir. La política de protección a la maternidad esta establecida por ley

y es de cumplimiento obligatorio para la organización o empresa, cubre desde los permisos para chequeos prenatal, la reubicación de puesto si es necesario, hasta la licencia pos natal y los permisos para amamantar y para chequeos médicos de la madre y la cría, entre otros. Lo interesante sería que puedan innovar medidas para incentivar la paternidad comprometida en el pre, posparto y el cuidado.

- Documentar las acciones en favor del personal para apoyar a los/las empleados/as en el cumplimiento de sus responsabilidades, tanto en el ámbito profesional como en el familiar.

2. A. Conciliación familia-trabajo

La entidad debe mostrar su apoyo para que sus empleados/as logren conciliar las tareas específicas de sus carreras profesionales con el ejercicio de sus responsabilidades familiares.

Es responsabilidad de la organización:

2. A.1 Establecer un mecanismo para conocer las necesidades particulares del personal con relación al tiempo y a las actividades que realiza en su trabajo y en el hogar, así como contar con un método para dar seguimiento a las demandas y sugerencias de los/as empleados/as dentro de los límites razonables.

2. A.2 Promover acuerdos flexibles con hombres y mujeres para que puedan balancear mejor su trabajo con las responsabilidades de su vida personal y familiar, incluyendo cuestiones relacionadas con estudios, intereses personales, deportes y situaciones particulares.

2. B. Protección a la maternidad/paternidad

Deben eliminarse los prejuicios y estereotipos de que limitan el acceso de hombres y mujeres a cierto tipo de beneficios.

Es responsabilidad de la organización:

2. B.1 Promover que los beneficios brindados por la empresa para el cuidado de los/las hijos / as estén al alcance de hombres y mujeres de manera equitativa.

2. B.2. Contar con un compromiso de maternidad y paternidad establecido por escrito para el nacimiento, atención de las y los hijos en caso de adopción, enfermedad, cuestiones escolares, lactancia y gestación.

2. B.3. Asegurar que las mujeres y hombres que hayan solicitado y gozado de las licencias por maternidad/paternidad conserven su trabajo y no sean despedidas injustificadamente, del mismo modo se debe asegurar que no tengan un impacto negativo en su reputación, imagen, posición en el trabajo y oportunidades de ascenso por haber hecho uso de estos permisos.

2. B.4. Establecer acciones o medidas para promover los compromisos de maternidad y paternidad, promoviendo la generación de reconocimiento o mención especial al papá que haga uso de ellos promoviendo eventos que favorezcan la paternidad responsable.

2. C Acoso sexual

Los costos sociales y personales de esta situación son altos no sólo en el rendimiento laboral de las personas, sino en su propio desarrollo y en la imagen de la organización. El acoso sexual puede tomar muchas formas y puede dar como resultado un ambiente de trabajo hostil en el cual la víctima puede ver seriamente afectada su dignidad, a través de la pérdida de su trabajo o inclusive de las oportunidades laborales del futuro; éstas son sólo algunas de las implicancias negativas causadas por este serio problema que perpetúa la segregación ocupacional.

Es responsabilidad de la organización:

2. C.1 Asumir un compromiso en contra del acoso sexual que quede establecido en su política de equidad de género.

2. C.2 Dar a conocer al personal de la organización, información suficiente sobre el acoso sexual. Enfatizar que es un comportamiento inaceptable y sancionable. Informar las razones por las que se considera inaceptable, e impartir la capacitación adecuada respecto al tema, tanto a la gerencia como al personal

3. Cultura organizacional

La promoción de buenas relaciones personales en un ambiente de trabajo donde mujeres y hombres con diferentes habilidades, perspectivas y maneras de trabajar, puedan contribuir al cumplimiento de los fines de la organización y satisfacer sus necesidades personales, genera un mayor compromiso y lealtad por parte del personal.

3. A Estrategia, visión, misión y valores

Es responsabilidad de la organización:

3. A.1. Contar con un compromiso de igualdad de oportunidades y no discriminación para hombres y mujeres que quede establecido en su política de recursos humanos.

3. A.2. Asegurar que la estrategia, visión, misión y valores de la organización incluya que el personal directivo, gerencial y de mandos medios ofrezca a hombres y mujeres el mismo trato de respeto, legitimidad y autoridad en posiciones y puestos similares o inferiores.

3. B. Comunicación

La utilización de imágenes y mensajes no sexistas en la comunicación interna y externa de la empresa, promueve el respeto por los derechos de las mujeres y los hombres y evita la representación de ambos en roles estereotipados. Se busca alentar la equidad de género y publicidades que no afecten ni promuevan imágenes de desigualdad o inequidad entre hombres y mujeres.

3. B.1. Mecanismos de comunicación interna –vertical y horizontal

Es responsabilidad de la organización:

- 3. B.1.1 Realizar eventos de integración del personal o actividades que apoyen el establecimiento de una mejor convivencia entre el personal.
- 3. B.1.2. Promover un ambiente sensible al género en términos del uso del lenguaje, bromas y comentarios sexistas entre el personal, evitando la utilización de lenguaje obsceno que pueda crear un ambiente de trabajo desagradable.
- 3. B.1.3. Asegurar que el personal directivo, gerencial y de mandos medios ofrezca a hombres y mujeres el mismo trato de respeto, legitimidad y autoridad en posiciones y puestos similares o inferiores.
- 3. B.1.4. Difundir entre el personal la necesidad de abstenerse de realizar o circular imágenes, bromas, chistes o comentarios desagradables u ofensivos sobre el sexo opuesto.
- 3. B.1.5 Comunicar a todo el personal, por todos los medios posibles, las prácticas de equidad de género implementadas al interior de la empresa.
- 3. B.1.6 Crear medios eficientes para la canalización de quejas o reclamos de los empleados así como para la correcta resolución de los mismos.

3. B.2 Comunicación externa, imagen corporativa, publicidad y marketing

Es responsabilidad de la organización:

- 3. B.2.1. Incorporar dentro de la estrategia de comunicación de la empresa criterios para que la imagen pública y la comunicación externa no transmitan estereotipos sexuales.

3. B.2.2. Establecer mecanismos de análisis previos al lanzamiento al mercado de productos y servicios, si corresponde según su naturaleza, que tanto mujeres como hombres tengan acceso a los mismos.

3. B.2.3. Asegurar una comunicación institucional que incluya imágenes de trabajadoras y trabajadores.

3. B.2.4 Asegurar que, en caso de que la empresa utilice uniformes, éstos no respondan a estereotipos sexuales.

4. Sensibilización en equidad de género

El objetivo de desarrollar actividades en esta materia es acercar al personal conocimientos que, junto con su experiencia, mejoren sus conocimientos y su nivel de sensibilización hacia la equidad de género.

Acciones posibles:

- Realizar un análisis de los factores posibles que puedan obstaculizar el cumplimiento de la política de equidad de género.
- Propiciar la modificación de concepciones, actitudes y valores discriminatorios existentes.
- Impartir cursos y talleres que propicien la sensibilización en equidad de género
- Diseminar la participación de la empresa en el proceso de Compitiendo con Equidad, las medidas a implementar y resultados.

4.1. Desarrollo de la sensibilización en equidad de género

Es responsabilidad de la organización:

4.1.1. Buscar, identificar y eliminar factores, mitos y estereotipos que puedan obstaculizar el cumplimiento de la política de equidad de género de la organización.

Garantizar la igualdad de oportunidades e impulsar la modificación de concepciones, actitudes y valores discriminatorios que pudieran existir en los niveles directivos.

4.1.2 Promover la utilización de un lenguaje incluyente en todo tipo de comunicaciones e impresos internos, por ejemplo: el/la director/a, el/la gerente, el/la jefe/a, el/la supervisor/a, el/la trabajador/a, los/las trabajadores/as de la empresa/el personal de la empresa, etc.

4.1.3. Dar a conocer entre el personal los resultados relevantes del auto diagnóstico, para detectar las prácticas en las que se generan desigualdades o discriminación por razones de sexo o por políticas, procedimientos y esquemas informales dentro de la organización; dar a conocer cuáles son las acciones en favor del personal que se han desarrollado y los beneficios y avances desde su ejecución.

4.1.4. Impartir charlas, talleres o cursos que faciliten y apoyen la sensibilización en equidad de género, así como también el publicar información relacionada con los temas de no discriminación, igualdad de oportunidades y equidad de género.

Capítulo III

Auto-diagnóstico

El objetivo de esta fase es reconocer cómo se gestiona la equidad de género al interior de la organización, detectar las brechas para establecer las bases que definirán el plan de acción. Para ello esta fase está compuesta por dos actividades: 1) Elaborar el auto-diagnóstico y 2) Revisar el auto-diagnóstico para identificar brechas según áreas del modelo y planes de mejora.

1. Elaborar el auto-diagnóstico.

El auto-diagnóstico se realiza en un plazo de dos a cuatro semanas. El/la coordinador/a y el resto del Comité de Equidad de Género responden el cuestionario de auto-

diagnóstico, en el caso de que surjan algunas preguntas consulta a el/la acompañante de la empresa durante la implementación del modelo. Al mismo tiempo este/a acompañante debe supervisar que el cuestionario sea completado adecuadamente.

2. Revisar auto-diagnóstico para identificar brechas según áreas del modelo y planes de mejora.

El/la acompañante de la empresa en un plazo de dos días debe revisar el auto-diagnóstico. Luego debe emitir un reporte de brechas a el/la coordinador/a del Comité de Equidad de Género para su validación.

En un plazo de una semana, de la misma semana en que se elabora el reporte, el/la acompañante de la empresa envía un correo electrónico con el reporte de brechas y el/la coordinador/a distribuye el reporte a la organización para que el Comité de Equidad lo apruebe o rechace.

En un plazo de diez días como máximo, el/la coordinador/a del Comité de Equidad envía la validación del reporte de brechas por correo electrónico.

Capítulo IV

Diseño e implementación del Plan de Acción

El objetivo de esta fase es implementar un plan de acción validado por el Comité de Equidad de Género y monitoreado por el/la acompañante de la empresa, para lograr efectuar acciones concretas en equidad de género en la organización y a hacerlas elegibles para conseguir el reconocimiento "Compitiendo con Equidad". Para ello esta fase se compone de dos procesos: 1) Diseñar el plan de acción e 2) Implementar el plan de acción.

1. Diseñar el plan de acción

Este proceso contempla las siguientes actividades:

1.1 Definir áreas prioritarias y sus acciones.

En un plazo de una semana, el Comité de Equidad de Género y el/la acompañante de la organización, definen las acciones a priorizar según las brechas detectadas. El/la responsable de liderar esta actividad es el/la coordinador/a del Comité de Equidad en la organización.

1.2 Definir acciones, recursos y los plazos de acción.

En una semana, el/la coordinador/a del Comité de Equidad en la organización define las acciones, recursos y plazos de acción que la organización destinará al plan de acción.

1.3 Elaborar reporte del plan de acción.

En una semana, luego de definir las acciones, los recursos y los plazos del plan de acción, el/la coordinador/a del Comité de Equidad en la organización elabora el primer borrador del reporte de plan de acción.

1.4 Validación del plan de acción por el Comité de Equidad de Género

En un día, el/la coordinador/a del Comité de Equidad en la organización presenta el borrador del plan de acción al resto de los miembros del Comité. El/la acompañante de la empresa se hará cargo de que las organizaciones se comprometan a plazos reales que no estén por debajo o por sobre la capacidad de la empresa.

El rol de el/la acompañante de la empresa es de acompañamiento y facilitador, no de juez respecto a la empresa. Por su parte, el rol del Comité de Equidad de Género es de relevancia en la medida que controla entrega información a el/la acompañante para que esto ocurra.

2. Implementación del plan de acción

Este proceso contempla las siguientes actividades:

2.1 Elaboración del plan de trabajo en base al plan de acción.

En la primera semana del plan de acción validado por el Comité de Equidad y que tiene una duración de 3 a 6 meses, el/la acompañante de la empresa se reúne con el/la coordinador/a del Comité de Equidad en la organización y con los equipos encargados de implementar las acciones definidas en el plan de acción, para definir un plan de trabajo. El plan de trabajo implica definir: Cronogramas y actividades asociados a indicadores.

El rol de el/la coordinador/a del Comité de Equidad pasa a ser el de supervisión y promoción, en los equipos encargados de implementar las acciones definidas en el plan de acción, salvo que haya acciones que le competan directamente por su función dentro de la organización.

El/la coordinador/a del Comité de Equidad en la organización explica que en la mitad del plazo determinado para la implementación, se deberá hacer llegar la información de estos indicadores, para que la empresa implementadora elabore un reporte de avance de implementación, donde se incluyan comentarios y recomendaciones, para que el/la coordinador/a del Comité de Equidad los presente a la Gerencia.

2.2 Toma de razón de parte de la Gerencia (primera evaluación interna)

En la mitad del período de implementación, el/la coordinador/a del Comité de Equidad en la organización presenta el reporte de avance a la Gerencia, de manera de que posteriormente la Gerencia tome acciones correctivas y haga un plan de mejora a la implementación del plan. Los procesos de ajuste se realizarán entre el/la coordinador/a del Comité de Equidad en la organización y la Gerencia. Los indicadores elaborados en el plan de trabajo establecido para la implementación, se modificarán si es que es necesario.

2.3 Aprobación del plan de acción

Al final del período de implementación, en un período de dos semanas, el/la acompañante de la empresa recibe la información que comprueba la ejecución del plan de acción definidos en el plan de trabajo, de parte del el/la coordinador/a del Comité de Equidad. Esta información es entregada de forma virtual (informe de antecedentes de implementación) y físicamente (documentos producidos y archivados).

El/la acompañante de la empresa vela porque la información se esté recogiendo adecuadamente, la ordena y comprueba que no falte ningún documento requerido para que la organización se someta al proceso de reconocimiento.

Capítulo V

Reconocimiento

El Reconocimiento en Equidad de Género se otorgará a las organizaciones cuyas políticas y prácticas cumplan con los criterios definidos en este documento.

El modelo "Compitiendo con Equidad" requiere de un **proceso de verificación**, realizado por un consultor externo previamente facultado para dicho propósito, para evaluar el nivel alcanzado en la implementación del Modelo. Éste emitirá una recomendación relacionada con el estado que guarda la organización que haya sido evaluada. La recomendación para la obtención del distintivo procederá cuando se verifique el cumplimiento de los requisitos del modelo, tanto en su desarrollo como en su implantación. Cumplidos los requisitos del modelo por parte de la organización, ella deberá someterse a la evaluación del **Comité Consultivo**.

Aprobado lo anterior, se procede a la Entrega oficial del **Reconocimiento de Equidad de Género** por las instituciones coordinadoras del proyecto.

ANEXO

Resumen Aspectos Legales de Equidad de Género en República Dominicana

El marco normativo que regula la igualdad de género y no discriminación, la protección de maternidad y la prohibición de la agresión sexual en el ámbito laboral en República Dominicana, comprende los tratados y convenios internacionales suscritos por el país, la Constitución de la República, el Código de Trabajo de 1992 y la legislación nacional.

Decretos y Leyes

- **Decreto No. 423-98 que crea la Comisión Nacional de Prevención y Lucha contra la Violencia (CONAPLUVI).** Se crea la CONAPLUVI con el objeto de elaborar planes y ejecutar trabajos para la prevención de la violencia intrafamiliar y para la asistencia y rehabilitación de las personas afectadas por la misma.
- **Decreto No. 974-01 de creación, con asiento en cada Secretaría, de la Oficina de Equidad de Género y Desarrollo.** Se crea con asiento en cada Secretaría de Estado La Oficina de Equidad de Género y Desarrollo, bajo la articulación de la Secretaría de Estado de la Mujer (SEM), con el propósito fundamental de incorporar en las políticas planes, acciones, programas y proyectos de cada Secretaría de Estado el enfoque de perspectiva de equidad de género a nivel nacional para la integración de la mujer en el desarrollo.
- **Ley No. 8-95 que declara como prioridad nacional la Promoción y Fomento de la Lactancia Materna. Artículo 8.- Protección de la Madre Trabajadora.** Las Secretarías de Estado de Salud Pública y Asistencia Social (SESPAS) y de Trabajo, conjuntamente con el Instituto Dominicano de Seguros Sociales (IDSS), velarán por el cumplimiento efectivo de las disposiciones del Artículo 240 del Código de Trabajo, a fin de que, en todos los establecimientos industriales del país, se asignen los espacios físicos con el objeto de que las trabajadoras puedan amamantar exclusivamente a sus hijos e hijas recién nacidos (as) hasta los seis meses de edad.

Párrafo.- Dichos organismos coordinarán con el sector empresarial, a través del Instituto Dominicano de Seguros Sociales (IDSS), la implementación efectiva de dichos servicios.

Agregar Ley 24-97

- **Ley No. 86-99 de Creación de la Secretaría de Estado de la Mujer (SEM).** Se crea la Secretaría de Estado de la Mujer como organismo responsable de establecer las normas y coordinar la ejecución de políticas, planes y programas a nivel sectorial, interministerial y con la sociedad civil, dirigidos a lograr la equidad de género y el pleno ejercicio de la ciudadanía por parte de las mujeres.
- **Ley No. 88-03 que instituye las Casas de Acogida o Refugios.** Se crean las Casas de Acogida o Refugios para brindar protección temporal a las mujeres víctimas de violencia junto a sus hijos e hijas.
- **Ley No. 176-07 del Distrito Nacional y los Municipios.** Contempla que en el ejercicio de las competencias los ayuntamientos deberán tener como un principio transversal la equidad de género, en cuanto a garantizar la igualdad de acceso a las oportunidades para la mujer en todas sus iniciativas. Los ayuntamientos en sus resoluciones, actuaciones y procedimientos deben contemplar la equidad de género y asegurar que en los mecanismos de representación se mantenga una proporcionalidad de mujeres de al menos un 33%.

Código de Trabajo de República Dominicana

- **Título 1: de la Protección de la Maternidad, Artículos 231-243.** Contempla que la mujer goza de los mismos derechos y deberes del hombre en lo que concierne a las leyes de trabajo.
 - Hace nulo el desahucio ejercido por el empleador durante el período de la gestación de la trabajadora y hasta tres meses después de la fecha del parto; todo despido por el hecho del embarazo es nulo.

- Durante el período de la gestación no se le puede exigir a la trabajadora que realice trabajos que requieran un esfuerzo físico incompatible con el estado de embarazo. Si como consecuencia del embarazo o del parto, el trabajo que desempeña es perjudicial para su salud o la del niño y así se acredita mediante certificación expedida por un médico, el empleador está obligado a facilitar a la trabajadora que cambie de trabajo.
- La trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a un descanso obligatorio durante las seis semanas que preceden a la fecha probable del parto y las seis semanas que le siguen. El descanso pre y post-natal nunca será menor, en conjunto, de doce semanas y durante el mismo, la trabajadora conservará su empleo con todos los derechos que del mismo se derivan. El descanso pre y post-natal es retribuido con el salario ordinario devengado por la trabajadora.
- Cuando una trabajadora solicite la concesión de sus vacaciones, inmediatamente después del descanso post-natal el empleador está obligado a acceder a su solicitud.
- Reconoce el derecho de la madre trabajadora a lactar a sus hijos, permitiendo que ésta disponga de tres descansos remunerados de 20 minutos como mínimos dentro de la jornada de trabajo.
- Durante el primer año del nacimiento del hijo, la trabajadora podrá disponer de medio día cada mes, según su conveniencia, para llevarlo a la atención pediátrica.

Tratados y Convenios Internacionales

El Estado Dominicano es signatario de:

- El **Convenio 100 de la OIT sobre Igualdad de Remuneración** de 1951. El mismo obliga a los Estados a garantizar la aplicación a todos los trabajadores del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.

- La **Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer**, ratificada por el Congreso Nacional en 1982. Esta convención consagra el derecho de toda madre a recibir una educación para mejorar su salud, la protección de sus derechos como madre trabajadora, especialmente aquellos relacionados con la protección de la maternidad y la atención postparto.
- El Estado Dominicano es signatario de la **Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la Mujer o Convención de Belem Do Pará**. Establece que "toda mujer tiene derecho al reconocimiento, goce, ejercicio y protección de todos los derechos humanos y a las libertades consagradas por los instrumentos regionales e internacionales sobre los derechos humanos", cuyo contenido fue aprobado por el Congreso Nacional y por el Poder Ejecutivo e incorporado en la ley 24-97, del 27 de enero de 1997.

En la IV Conferencia Mundial de la Mujer en Beijing, en 1995, también se dispuso que en materia de empleo los Estados están en la obligación de "aprobar y aplicar leyes contra la discriminación por motivos de sexo, en el mercado de trabajo...en la contratación y el ascenso, en la concesión de prestaciones laborales y de seguridad social y en las condiciones de trabajo". Lo anterior incluye la obligación de "tomar las medidas apropiadas para tener en cuenta el papel y las funciones reproductivas de la mujer y eliminar las prácticas discriminatorias de los empleadores, tales como no contratar o despedir mujeres debido al embarazo".

Cuadro Resumen Legislación Nacional

AVANCES EN EL MARCO JURÍDICO NACIONAL EN FAVOR DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN RD, 1992-2004

DÉCADA 1990	MATERIA	DÉCADA 2000	MATERIA
Ley 16-92	Modifica el Código de Trabajo, consignando la igualdad de derechos, mayor participación de las mujeres en las organizaciones sindicales y protección a la maternidad.	Ley 12-00	Modifica la Ley 275-97 para pasar de 25% a 33% la cuota de las mujeres en los cargos congresionales y municipales.
Ley 55-93	Sobre VIH-SIDA de particular importancia en el contexto de	Ley 13-00	Modifica la Ley Orgánica Municipal, estableciendo el 50% de mujeres como

	feminización de la epidemia.		Síndicas o Vice-Síndicas.
Ley 61-93	Declara el 25 de Noviembre de cada año como "Día Internacional de la No Violencia contra la Mujer.	Ley 42-01	Conocida como Ley General de Salud que regula el sistema de salud en la República Dominicana y, por consiguiente, puede impactar la vida y salud de las mujeres de manera directa.
Ley 14-94	Código para la Protección a Niños, Niñas y Adolescentes.	Ley 87-01	Crea el Sistema de Seguridad Social y, por consiguiente, puede impactar la vida y bienestar de las mujeres de manera directa.
Decreto 68-94	Del 25 de marzo de 1994, crea e integra el Comité Nacional de Mortalidad Materna, adscrito a la Secretaría de Estado de Salud Pública y Asistencia Social.	Ley 189-01	Protege el patrimonio de la mujer casada y elimina del Código Civil la discriminación por razones de sexo para disponer del mismo.
Decreto 66-95	Del 18 de marzo de 1995, crea la Comisión de coordinación y apoyo a los acuerdos de la Cuarta Conferencia Mundial de la Mujer, celebrada en Beijing, China.	Decreto 974-01	Ordena la creación de la Oficina de Equidad de Género y Desarrollo (OEGD) en todas las Secretarías de Estado con la finalidad de transversalizar la perspectiva de género en las políticas sectoriales y facilitar el rol rector y articulador de la SEM con los sectores.
Ley 8-95	Sobre Lactancia Materna, protege e incentiva el derecho de la Mujer a lactar a sus hijas e hijos.	Ley 76-02	Forma parte del Código Procesal Penal y protege a las víctimas de delitos, les da el derecho al acceso a la justicia y de ser parte en el proceso y el respeto a su dignidad.
Ley 24-97	Sanciona la Violencia Intrafamiliar y la violencia en contra de las mujeres y modifica el Código Penal en lo concerniente a la discriminación contra la mujer.	Ley 88-03	Crea y regula las casas de acogida a mujeres violentadas y sus hijas e hijos.
Ley 32-97	Reconoce a la primera mujer graduada en medicina en el país, Dra. Evangelina Rodríguez Perozo, mediante	Ley 137-03	Sobre tráfico ilícito de migrantes y trata de personas

	la designación con su nombre del Sub-Centro de Salud del Municipio de San Rafael del Yuma.		
Ley 55-97	Modifica las leyes Agrarias en beneficio de las mujeres haciéndolas sujetas de propiedad de tierras y acceso al crédito. Esta ley beneficia a las madres solteras que viven solas con sus hijas e hijos y también a los padres que viven solos con sus hijas e hijos, y los reconoce como unidad familiar.	Decreto 1518-04	Reglamento de aplicación de las Casas de Acogida.
Ley 66-97	Ley Orgánica de Educación que establece el "Principio de Igualdad Educativa entre los Géneros".	Ley 136-03	Sobre el Código para el Sistema de Protección y los Derechos Fundamentales de Niños, Niñas y Adolescentes. Sustituye a la Ley 11-94. Establece en el art. 48 la no exclusión y no discriminación de las adolescentes embarazadas.
Decreto 423-98	Crea la Comisión Nacional de Prevención y Lucha contra la Violencia (CONAPLUVI).		
Ley 86-99	Crea la Secretaría de Estado de la Mujer, la cual reemplaza a la Dirección General de Promoción de la mujer, creada en 1982.		
Decreto 97-99	Crea el Comité Interinstitucional de apoyo a la Mujer Migrante (CIPROM).		