



## **COMPROMISO PARTICIPACIÓN "COMPITIENDO CON EQUIDAD 2010"**

El Programa Piloto de Certificación de Empresas en Equidad de Género tiene como propósito identificar empresas que cuenten con buenas prácticas laborales en equidad de género para mejorarlas. En este sentido el Consejo Nacional de Competitividad convocó a 9 grandes empresas y organizaciones que voluntariamente accedieron a desarrollar políticas de institucionalización de la equidad de género y a promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Para ello se identificaron cuatro áreas prioritarias de cumplimiento que constituyen el Modelo de Equidad de Género para República Dominicana "Compitiendo con Equidad" 2010:

### **(A) Áreas de Acción del Modelo de Equidad de Género para República Dominicana "Compitiendo con Equidad" 2010**

#### **a. Política de Recursos Humanos y Desarrollo Profesional**

Contar con sistemas de selección y contratación de personal, así como de ascenso y formación de recursos humanos basados en el perfil del puesto y no en el género. La política de recursos humanos promoverá un balance en la contratación de varones y mujeres en las diferentes áreas y niveles de la empresa. Establecer medidas para disminuir la brecha salarial entre mujeres y hombres que pueda existir. Identificar y eliminar posibles obstáculos que dificulten el desarrollo de carrera de los hombres y mujeres dentro de la empresa.

#### **b. Políticas Internas y Beneficios**

Lograr que las políticas de conciliación familiar implementadas por la empresa promuevan la equidad de género entre varones y mujeres, tomando en cuenta las responsabilidades familiares sin limitar oportunidades de desarrollo laboral dentro de la empresa. Establecer mecanismos para la prevención del acoso sexual, presentación de quejas, seguimiento y solución de este tipo de conflictos.

#### **c. Cultura Organizacional**

Promover un clima laboral entre los géneros en el cual el respeto por los demás sea una conducta habitual; estas normas incluyen reducir el lenguaje sexista y agresivo. Promover las 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.

#### **d. 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 habilidades y su nivel de sensibilización hacia la equidad de género.

## **(B) Participación de las empresas. Pasos para la Certificación.**

### **(B.1) Las organizaciones que adoptan el modelo “Compitiendo con Equidad” deberán realizar los siguientes pasos:**

- 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 así como la firma de este compromiso.

- 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.

- 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.

- 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. Luego de la evaluación, la entidad presentará una postulación para recibir el reconocimiento final.

### **(B.2) Responsabilidades y compromisos.**

#### **(i) Alta gerencia:**

El liderazgo, compromiso y participación activa de la alta gerencia de cada empresa son esenciales para el desarrollo y mantenimiento de un sistema de gestión eficaz y eficiente, que promueva beneficios para todos/as.

Para ello, los mandos de dirección designarán un/a Coordinador(a) y un Comité de Equidad de Género integrado por representantes de las áreas pertinentes, otorgándole capacidad de decisión y recursos necesarios. Tanto el/la Coordinador y los integrantes del Comité serán responsables de elaborar el autodiagnóstico y plan de acción y someterlo a la alta

dirección para su aprobación. La alta dirección se compromete al cumplimiento de dicho plan de acción.

- a. Establecimiento del Comité de Equidad de Género de la empresa
- b. Proporcionar la documentación sobre recursos humanos y las políticas de equidad de género y los objetivos y metas de la organización al respecto.
- c. Fomentar el desarrollo de acciones para promover la equidad de género en las áreas del modelo, según proceda, de acuerdo con el Plan de Acción aprobado.
- d. Diseminar entre los mandos gerenciales, trabajadores y subsidiarias, en su caso, los acuerdos del Plan de Acción.
- e. Nombrar a una persona para coordinar las actividades que aseguren el cumplimiento de los requisitos del modelo de equidad de género y difundir este nombramiento entre todas las áreas de la organización.
- f. Asignar al (a) 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.
- g. Delegar en el (la) coordinador (a) la autoridad suficiente para estudiar, analizar, diagnosticar y denunciar situaciones reales de discriminación y mediar en los casos de abuso sexual.

**(C) Es responsabilidad del Consejo Nacional de Competitividad, el Ministerio de la Mujer y el Banco Mundial:**

- a. Apoyar a la empresa en la preparación de su autodiagnóstico.
- b. Brindar capacitación en las temáticas incluidas en el Modelo de Equidad de Género para República Dominicana, dirigida al personal y a los niveles gerenciales de la empresa.
- c. Brindar asistencia técnica para la elaboración y ejecución del plan de acción.
- d. Capacitar y brindar asistencia al/la coordinador/a y al Comité de Equidad de género.
- e. Coordinar la evaluación externa.
- f. Otorgar el reconocimiento en buenas prácticas en equidad de género a las empresas que logren los objetivos del modelo.
- g. Difundir buenas prácticas y el reconocimiento.
- h. Autorizar a la empresa en el uso del "reconocimiento" para diferenciación en el mercado.

---

Nombre de la Entidad

---

Firma

---

Fecha