



Al servicio
de las personas
y las naciones

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo en República Dominicana Documento de Proyecto

Título del Proyecto: Sellos de Igualdad de Género: Sistema de Gestión de Igualdad de Género en las Empresas y Organizaciones

No. de Proyecto: Empoderamiento y derechos de las mujeres.
Efecto(s) MANUD: Efecto 2.1 MANUD/CPD: Para el 2016, las mujeres tienen acceso e igualdad de oportunidades para su inserción en el mercado laboral, se avanza hacia garantizar los derechos de las trabajadoras en el sector no estructurado (informal) de la economía.

Efecto(s) Esperado(s) del Programa de País: Empoderamiento y derechos de las mujeres y grupos vulnerables.

Producto(s) Esperados: Se promueve la igualdad de género, y específicamente la no discriminación contra la mujer en empresas e instituciones del sector público y privado.

Asociado(s) en la Implementación: Ministerio de la Mujer de la República Dominicana (MMUJER) / Ministerio de Trabajo de la Rep. Dom.(MT) / Consejo Nacional de Competitividad de la Rep. Dom. (CNC)

Partes Responsables : Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD)
Ministerio de la Mujer de la República Dominicana (MMUJER) / Consejo Nacional de Competitividad (CNC) / Ministerio de Trabajo de la Rep. Dom. (MT) / PNUD

Breve Descripción

El proyecto establecerá un modelo de igualdad de género con calidad en las grandes empresas, PYMES y organizaciones del país que incrementa la competitividad y productividad, y promueve acciones y políticas a nivel público y privado para eliminar brechas de género e incrementar la participación y las oportunidades laborales equitativas entre mujeres y hombres. Esta acción se realiza a través de la preparación y aprobación de una norma país; creación de un mecanismo de certificación; la intervención en empresas y organizaciones para la entrega del Sello de Igualdad; y la participación e intercambio del país con otras iniciativas de la región a través de la Comunidad de Práctica Regional del Sello de Igualdad.

Periodo del Programa País:	<u>2012-2016</u>	Total Presupuesto:	<u>USD\$97,500</u>
Área del Resultado:	Empoderamiento y	Recursos Asignados:	
Clave:	derechos de las mujeres	Regulares PNUD:	USD\$50,000
Código del Proyecto (Atlas Award ID):	00076042	Gobierno -Ministerio Mujer:	<u>USD\$47,500</u>
Fecha de Inicio:	<u>Octubre 2013</u>	Servicios de Administración	
Fecha de Término:	<u>Octubre 2014</u>	Generales (GMS):	USD\$22,119
Fecha del PAC:	<u>Agosto 2013</u>	Servicios de Implementación y	
Modalidad de Gestión:	DIM	Apoyo (ISS):	USD\$893
		*Contribuciones en especie PNUD:	USD\$14,200

Aprobado por el Ministerio de la Mujer :

Alejandra German
Ministra de la Mujer

Fecha

03-12-2013

Aprobado por PNUD:

Lorenzo Jiménez de Luis
Representante Residente del SNU y Coordinador Residente del PNUD

Fecha

03-12-2013

Representante Residente del SNU y Coordinador Residente del PNUD

I. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN

Los modelos de certificación de empresas son sistemas de gestión orientados a mejorar las prácticas laborales al interior de las organizaciones. 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 la República Dominicana 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. Esta realidad se agrava en el gran tejido empresarial de pequeñas y medianas empresas (PYMES), que agrupan al mayor número de población activa en la República Dominicana. Además, una vez en el mercado laboral, las trabajadoras enfrentan el choque con sus roles tradicionalmente asignados, en especial los relacionados con reproducción y el cuidado.

De acuerdo al Panorama Laboral de América Latina y el Caribe 2012 (OIT), el nivel de ocupación laboral femenina es exorbitantemente bajo, tanto en términos absolutos como en comparación con la tasa de ocupación masculina, siendo esta última de un 62.2%, mientras que la de las mujeres es de apenas un 34.7%. En cuanto a las tasas de desocupación, para el 2012 el desempleo ascendió a un 8.7% en las mujeres, en tanto el de los hombres fue de 4.3%, siendo esta una de las tasas más bajas a nivel regional.

La brecha de género desfavorable a las mujeres, ha desaparecido casi por completo en la educación dominicana, en la que se mantiene una tendencia hacia la prevalencia de la paridad de género en el nivel básico. La escolaridad promedio es mayor en la población femenina, la cual, en comparación con la masculina, ha cursado un grado más (8.7 y 8.1, respectivamente, para el 2011).¹ A medida que avanzan los niveles, el proceso de feminización se hace cada vez más evidente; en la educación media, las mujeres aventajan en 11 puntos porcentuales a los varones con tasas netas de matriculación de 66.5% y 55.5%. A nivel Superior la tendencia se mantiene, a una razón de 179 mujeres por cada 100 hombres. Para el 2011 la matrícula universitaria era predominantemente femenina en casi todas las áreas del conocimiento.

Desafortunadamente, las cifras entran en conflicto con lo que acontece en el mercado laboral, en el que la participación femenina es de un 38%, mientras que la media de la región es de un 56%. Por si esto fuera poco, la disparidad en cuanto al ingreso promedio anual es enorme y desventajosa para las mujeres.

Esta fuerte desigualdad en el acceso de hombres y mujeres a los recursos y a las oportunidades en el mercado laboral es reflejo de políticas vigentes en las organizaciones empleadoras.

Bajo estas premisas, el Ministerio de la Mujer, el Ministerio de Trabajo, el Consejo Nacional de Competitividad (CNC) y el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), proponen una iniciativa dirigida tanto al ámbito público como privado que aspire a generar incentivos para la incorporación de políticas y prácticas de equidad, basadas en la asociación entre competencias y

¹ FUENTE: Mujer Dominicana en Cifras 2000-2012; Ministerio de la Mujer de la República Dominicana.

cargos y entre oportunidades de desarrollo y desempeños. Busca articular calidad con equidad de género, admitiendo que la relación entre ambas supone un imperativo ético y un incentivo para la eficiencia en el entorno laboral. También constituye una externalidad positiva, por su repercusión en la imagen de la organización.

Cabe señalar, que la iniciativa se desarrolla impulsada por el proyecto de “Promoción de Políticas Públicas relevantes para el logro de los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM)”, implementado por el PNUD y el Ministerio de Economía Planificación y Desarrollo (MEPYD). Este referido proyecto, promueve la formulación de políticas para promover en diferentes instancias del país la consecución de las Metas del Milenio; así como desarrollar una estrategia que promueva la integralidad de las políticas y la gobernanza por medio de las alianzas público-privadas en favor de los ODM, con el propósito de impulsar los avances de República Dominicana en términos de Desarrollo Humano.

Por lo tanto, a partir de este proyecto de consecución de los ODM, se realiza una consultoría y apoyos que dan inicio al presente proyecto que promueve la institucionalización de los Sellos de Igualdad en las Empresas y organizaciones. Las actividades 1.1 hasta 1.4 del proyecto desarrollan en el marco de dicha asistencia técnica y su financiamiento no es cargado de forma directa al proyecto, por tanto, es considerado como aporte en especie del PNUD al mismo.

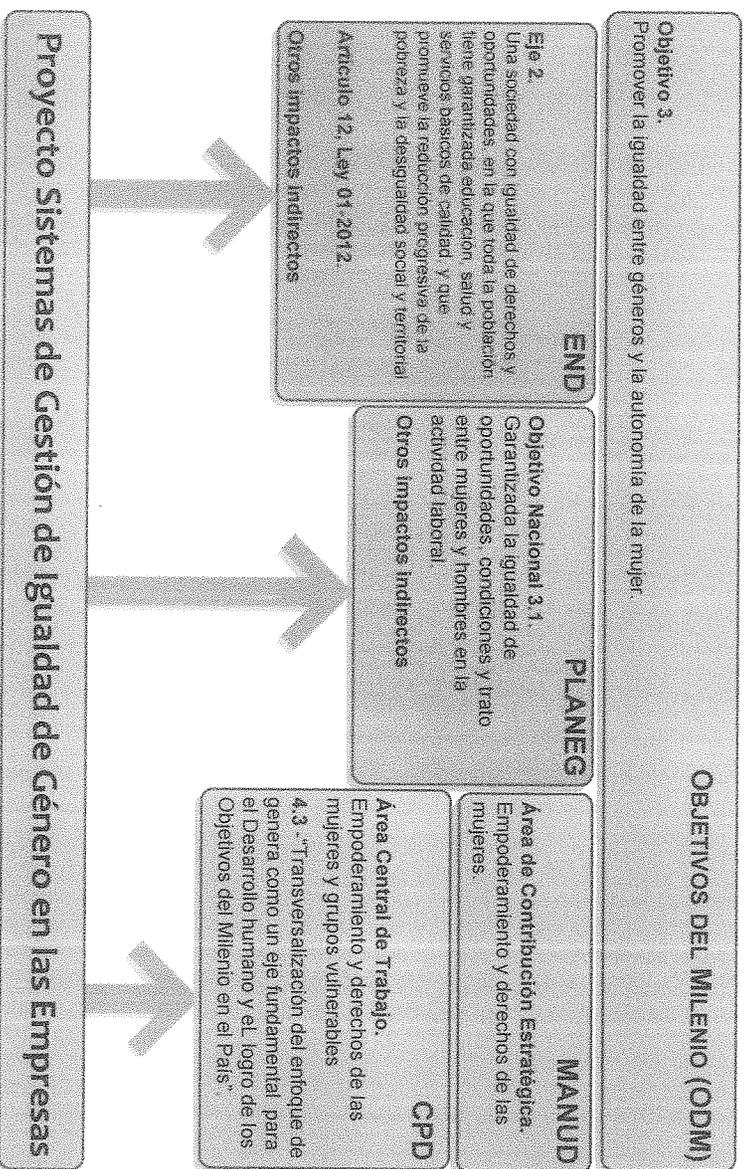
II. ESTRATEGIAS

El objetivo y las acciones propuestas en el proyecto, están alineadas a la Estrategia Nacional de Desarrollo (END 2010-2030) del país y al Plan Nacional de Igualdad y Equidad de Género 2007-2017 (PLANEG- II) liderado por el Ministerio de la Mujer. Además, se enmarcan dentro de las metas y resultados establecidos en el Marco de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo /MANUD (UNDAF, por sus siglas en inglés) expresado en la segunda área de contribución estratégica establecida como “Empoderamiento y derechos de las mujeres y grupos vulnerables”, y en el Plan de Acción del Programa País del PNUD (CPAP por sus siglas en inglés) 2012-2016, de forma directa específicamente en las iniciativas 4.19 y 4.20 y de forma indirecta a las iniciativas 4.3, 4.16, 4.22.

Asimismo, las actividades definidas en el proyecto, apoyan el logro de los objetivos enmarcados en acuerdos internacionales globales reconocidos por el Gobierno de la República Dominicana, tales como los Objetivos de Desarrollo del Milenio, Beijing, Cairo, CEDAW y Belém do Pará, entre otros. Asimismo, contribuirán a potenciar la incorporación de los puntos acordados en el Consenso de Quito (X Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, agosto de 2007), especialmente en lo relativo a “fortalecer la democracia participativa y la inclusión igualitaria, plural y multicultural de las mujeres en la región, garantizando y estimulando su participación y valorando su función en el ámbito social y económico y en la definición de las políticas públicas y adoptando medidas y estrategias para su inserción en los espacios de decisión, opinión, información y comunicación” (Art. 3). También puede constituir una plataforma útil para avanzar en la ratificación del Convenio 156 de la OIT sobre “Igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: con responsabilidades familiares”².

² Artículo 4: “Con miras a crear la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, deberá adaptarse todas las medidas compatibles con las condiciones y posibilidades nacionales para: (a) permitir a los trabajadores con

ARTICULACIÓN ESTRATÉGICA DEL PROYECTO



Estrategia del País

En el ámbito de la Estrategia Nacional de Desarrollo (END 2010-2030), el proyecto se enmarca en el artículo 12 referido al "enfoque de género" de la Ley 01-1012 que establece que "Todos los planes, programas, proyectos y políticas públicas deberán incorporar el enfoque de género en sus respectivos ámbitos de actuación, a fin de identificar situaciones de discriminación entre hombres y mujeres y adoptar acciones para garantizar la igualdad y la equidad de género". Asimismo, se encuentra alineada de forma específica con el eje 2, objetivo no. 6: "Construir una Cultura de igualdad y equidad para hombres y mujeres". Otros objetivos de la END son impactados de forma indirecta.

En cuanto al Plan Nacional de Igualdad y Equidad de Género 2007-2017(PLANEG II), el proyecto contribuye de forma directa con el Objetivo Nacional 3.1, "Garantizada la igualdad de oportunidades, condiciones y trato entre mujeres y hombres en la actividad laboral". De forma indirecta el proyecto impacta igualmente otros objetivos y áreas de intervención definidas en dicho plan nacional.

En particular, en el UNDAF (MANUD) diseñado para el 2012-2016, en el área de cooperación de Empoderamiento y Derechos de las Mujeres, en la contribución 1.0 que establece: "Para 2016, las mujeres disfrutan de acceso e igualdad de oportunidades para su inserción en el mercado laboral formal, y se avanza en garantizar los derechos de las trabajadoras informales." En la contribución

responsabilidades familiares el ejercicio de su derecho a elegir libremente su empleo; (b) tener en cuenta sus necesidades, en lo que concierne a las condiciones de empleo y a la seguridad social" (Convenio 156 OIT).

específica 1.4 que plantea: “Las empresas privadas y públicas han integrado la equidad de género en su gestión organizacional” se empleará como indicador el número de empresas que se unan a este programa.

Por otro lado, 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. (Ver Anexo 2)

Estrategia del Proyecto

El proyecto pretende promover e instalar realidades más justas y equitativas en el mercado laboral para hombres y mujeres, a través de la implementación de buenas prácticas en las empresas y organizaciones, que resultan en un modelo de igualdad de género con calidad que incrementa la competitividad y promueve acciones y políticas a nivel público y privado para eliminar brechas de género. Para ello, se establece una Norma País, un mecanismo de certificación y el Sello País en materia de igualdad de género para las empresas y organizaciones. Con esta intervención, y conociendo la realidad de los diferentes ambientes laborales en función del tamaño de las empresas e incluso el sector productivo al que pertenecen, se hará especial énfasis en la incorporación de las PYMES, que tradicionalmente son las mayores empleadoras del país.

El Ministerio de la Mujer, el Ministerio de Trabajo, el Consejo Nacional de Competitividad y el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), proponen esta intervención para impulsar una iniciativa nacional con un programa piloto que se plantea aquí por un año y será renovable para un segundo año. El programa es dirigido a promover la igualdad de género en las empresas y organizaciones, y establecer en la República Dominicana el Sello de Igualdad de Género a través de la implementación del Modelo de Gestión con Calidad para la Igualdad de Género en organizaciones y empresas.

El problema que atiende este proyecto, es la existencia de desigualdades de género en el mercado laboral y el espacio de trabajo de hombres y mujeres. Estas desigualdades se encuentran vinculadas con:

- a. Prácticas de conciliación de la vida laboral y familiar/personal.
- b. Prácticas de Acceso al Trabajo.
- c. Prácticas para la igualdad salarial.
- d. Prácticas discriminatorias asociadas al acoso sexual o laboral.
- e. Falta de políticas en lo referente a la prevención e intervención en la violencia intrafamiliar y basada en género.

La puesta en marcha del programa de “Sellos de Igualdad” pretende no sólo dar cuenta de un estado de situación de los procesos de calidad y de los niveles de equidad, sino señalar y poner en marcha, mecanismos que tiendan a superar la desigualdad persistente de género en cada uno de los ámbitos involucrados.

En este proyecto se plantea la participación de 20 empresas, PYMES y/u organizaciones del sector público. Se toma en consideración los criterios desarrollados en la región en el marco de la Comunidad de Sellos de Igualdad de Género coordinado por el PNUD, para la integración de empresas en el programa, retroalimentándose de los casos de Brasil, Chile, Uruguay, Costa Rica y México compartidas en este marco, así como de otros países que también integran la comunidad y que también se encuentran en la etapa de inicio del Sello. Esto a la vez permitirá generar intercambio y transferencia de información y conocimientos entre los países miembros de la

Comunidad del Sello, producir nuevos conocimientos, desarrollar mecanismos de cooperación técnica entre estos países y fortalecer las experiencias existentes.

Igualmente, en enero del 2013 el Ministerio de la Mujer de la R. D. y la Oficina Regional del PNUD, firmaron el memorando de entendimiento que integra a la República Dominicana entre los países de la Región que son parte de dicha comunidad de intercambio y aprendizaje facilitada por el PNUD.

La iniciativa también se nutre de una iniciativa inicial llevada a cabo en el año 2010 “Modelo de Equidad de Género para la Competitividad de República Dominicana: Compitiendo con Equidad” desarrollado por el Consejo Nacional de Competitividad con el apoyo del Banco Mundial, con el apoyo del Ministerio de la Mujer y el Ministerio de Trabajo. En esta pasada iniciativa se involucraron nueve (9) empresas al inicio y cinco (5) de ellas completaron el programa, y fueron reconocidas, aunque no se llegó a la etapa de auditoría y entrega de certificación y sello. En resumen se parte de experiencia regional del PNUD y de lecciones aprendidas y buenas prácticas en el país, y se tiene como objetivos:

Objetivo, productos y actividades

Objetivo

Establecer un modelo de igualdad de género con calidad en las empresas y organizaciones del país que incremente la competitividad y promueva acciones y políticas a nivel público y privado para eliminar brechas de género e incrementar la participación y las oportunidades laborales equitativas entre mujeres y hombres.

Productos esperados:

- 1°. Norma País para el Sistema de Gestión de Igualdad de Género en las Empresas y organizaciones, sus instrumentos de aplicación desarrollada y socializada con actores clave.
- 2°. Mecanismo de Certificación y otorgamiento del Sello de Igualdad de Género instituido.
- 3°. El país conoce y se integra efectivamente a la Comunidad Regional del Sello de Igualdad de Género.
- 4°. Empresas y organizaciones contribuyen a la igualdad de género, incorporando prácticas que eliminan brechas y promueven igualdad de oportunidades y condiciones laborales para mujeres y hombres.

Actividades por productos

- 1°. *Norma País para el Sistema de Gestión de Igualdad de Género en las Empresas y organizaciones y sus instrumentos de aplicación desarrollada y socializada con actores clave.*
Bajo este producto se sentarán las bases y el marco ejecutorio para la implementación de la iniciativa, se prepara y consensuaran la norma y los instrumentos para capacitación y la realización de auditorías.
- 2°. *Mecanismo de Certificación y otorgamiento del Sello de Igualdad de Género instituido.*

El mecanismo de certificación incluyendo la instancia certificadora y la acreditación de firmas auditoras se realizará bajo este producto. Esto incluye la elaboración de reglamentos, convocatorias, socialización y capacitación para poder auditar a las empresas bajo los criterios establecidos en el proyecto y luego otorgar una certificación y sello a partir de la comprobación de las recomendaciones de las auditorías.

3°. El país conoce y se integra efectivamente a la Comunidad Regional del Sello de Igualdad de Género.

Este producto permitirá que las empresas y organizaciones involucradas en la iniciativa se integren y participen de manera efectiva en la Comunidad Regional del Sello de Igualdad de Género, realizando cooperación sur sur, intercambios de experiencias y conocimientos y capacitaciones. Igualmente, que el *Sello de Igualdad de Género* sea ampliamente conocido por empresas, instituciones públicas, universidades y organizaciones de la sociedad civil.

4°. *Empresas y organizaciones contribuyen a la igualdad de género incorporando prácticas que eliminan brechas y promueven igualdad de oportunidades y condiciones laborales para mujeres y hombres.*

El producto número cuatro comprende todas las actividades relacionadas al trabajo directo con las empresas desde el compromiso y afiliación; el autodiagnóstico; preparación e implementación del plan operativo; capacitación; auditoría y certificación y entrega del *Sello de Igualdad*.

Beneficiarias/Beneficiarios Directos del Proyecto

Las mujeres y hombres en edad de trabajar en la República Dominicana, son las y los beneficiarios directos del proyecto, y serán las organizaciones, grandes empresas y PYMEs empleadoras, las que participen en el Programa de Certificación y entrega del Sello. Los beneficiarios indirectos son los agentes de acompañamiento y los agentes de auditoría que reciben de forma gratuita las capacitaciones para las acreditaciones correspondientes.

Dimensiones a cumplir por las grandes Empresas, PYMEs y organizaciones

La primera acción del proyecto conllevará la elaboración consensuada de una Norma País sobre la cual se basaran las empresas para trazar sus políticas de intervención y cumplimiento con las dimensiones establecidas.

El programa promueve la implementación de políticas y prácticas sobre competencias, cargos, oportunidades de desarrollo, conciliación de la vida laboral y el desempeño de hombres y mujeres en las organizaciones (públicas y privadas). En este sentido, dicho programa abarca ocho (8) dimensiones que son:

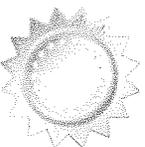
1. Dimensión conciliación y corresponsabilidad entre la vida familiar, personal y laboral
2. Reclutamiento y selección del personal
3. Dimensión desarrollo profesional
4. Dimensión remuneración y compensación
5. Dimensión ambiente de trabajo, salud y calidad de vida
6. Dimensión hostigamiento y acoso sexual laboral
7. Dimensión comunicación interna y externa
8. Dimensión de gestión y organización

La estrategia que se propone, reside en la implementación de la norma “Modelo de Gestión para la Igualdad de Género” (MDGIG). Las organizaciones participantes en el programa, recibirán un reconocimiento en calidad con equidad abarcando toda la organización o algunos aspectos, departamentos o servicios. Este reconocimiento será otorgado por una instancia colegiada, que

será conformada por el proyecto y se denomina **instancia certificadora**. La instancia certificadora contará con reglamentos de funcionamiento y acuerdos interinstitucionales que serán evaluados a medida que se lleve a cabo cada proceso generando lecciones, que permitirán dar lugar a un programa permanente y definitivamente institucionalizado que podrá ser utilizado para la certificación de otras iniciativas similares.

Los niveles de sello establecidos se muestran en el siguiente diagrama y se alcanzan de acuerdo a un porcentaje de cumplimiento exigido de acuerdo al nivel de sello logrado por la empresa y/la organización.

Niveles de sello a otorgar



Se obtiene cuando por dos (2) períodos consecutivos la empresa a obtenido el sello ORO.

NIVEL 4

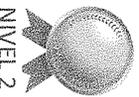
Sello PLATINO



Se exige al menos un **80%** de cumplimiento.

NIVEL 3

Sello ORO



Se exige al menos un **70%** de cumplimiento.

NIVEL 2

Sello PLATA



Se exige al menos un **60%** de cumplimiento.

NIVEL 1

Sello BRONCE

En este sentido, el cumplimiento se refiere al valor promedio de la puntuación obtenida en el cumplimiento de cada una de las ocho (8) dimensiones. Para optar por la certificación, se requiere haber obtenido en todas las dimensiones al menos un sesenta por ciento (60%) de la puntuación requerida.

Las dimensiones cinco (5) y seis (6) que se refieren a ambiente de trabajo, salud y calidad de vida y hostigamiento y acoso sexual laboral podrán ser convalidadas para las empresas y organizaciones que hayan obtenido la certificación en el Modelo para la Prevención, Detección e Intervención de la Violencia Contra la Mujer en el Ámbito Familiar, Social y Laboral, actualmente impulsado por la Asociación de Industriales de Zona Franca (ADOZONA), el Ministerio de la Mujer, la Procuraduría General de la República y el Ministerio de Trabajo.

El presente proyecto, apuntará por su parte, a fortalecer las políticas y prácticas institucionales dirigidas a reducir las inequidades y las discriminaciones, por medio de mecanismos que permitan

superar la desigualdad de género persistente en cada uno de los ámbitos involucrados.

Las líneas de acción de esta iniciativa tendrán como ejes transversales la perspectiva de derechos humanos y de igualdad de género. Esta última estará enfocada en la capacitación como factor de calidad en la actitud de los trabajadores; en la evaluación del trabajo por competencias y en la mejora continua de los procesos de producción y gestión.

Durante el primer año del proyecto se realizará un estudio sobre, la *Realidad Laboral de las Mujeres en la República Dominicana*, este estudio servirá de línea de base para analizar y comparar con un estudio final del programa con el cual se medirá el impacto de este tipo de iniciativas en mejorar la situación laboral de las mujeres, promover mayores oportunidades, eliminar discriminaciones por género y promover una mayor igualdad entre mujeres y hombres en los lugares de trabajo. Asimismo, se realizará un estudio sobre el *Impacto de la Igualdad de Género en la Productividad* a nivel del país y a nivel regional con otros países que participen en la Comunidad de los Sellos del PNUD.

Esta propuesta toma como referencia las metodologías usualmente aplicadas para la certificación en calidad. Sin embargo, dado que implica un proceso de aprendizaje, de intercambio y de construcción de una cultura de la equidad, presenta también elementos que la diferencian de una acción de certificación tradicional. Tal como ha sido concebido, el proyecto no sólo planteará una serie de estándares contra los cuales cotejar las características de los procesos de organización de las empresas, sino que destinará recursos específicos al logro de tales estándares, en un lapso definido en acuerdo entre las partes.

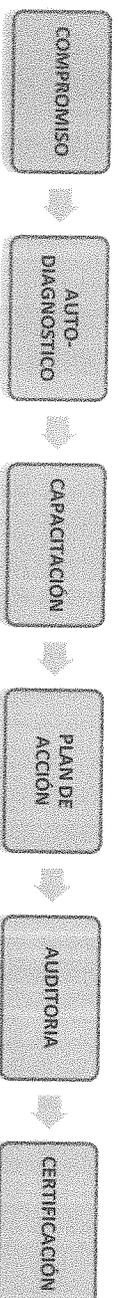
Implementación del Proyecto

El proyecto se desarrollara en tres (3) etapas:

- **PRIMERA ETAPA. Preparación y Consenso:** Preparación, consenso y afinamiento de la norma y sus instrumentos, incluyendo los acuerdos complementarios requeridos para la implementación con agentes de capacitación y agentes de auditoría, etc...
- **SEGUNDA ETAPA. Difusión y Compromiso:** Difusión y compromiso entre las organizaciones y empresas interesadas en obtener el sello. Formación de los agentes de acompañamiento y acercamiento y compromiso con los socios previstos para la implementación. Conformación de las instancias certificadoras y de afiliación.
- **TERCERA ETAPA. Programa de Intervenciones:** Implementación del Modelo de Gestión para la Igualdad de Género en las organizaciones y empresas participantes hasta la obtención del sello que corresponda.

Durante la ejecución del proyecto se promoverá una participación activa y efectiva del modelo país de República Dominicana con otras experiencias de la región a través de Comunidad Regional de Sellos de Igualdad de Género.

La estrategia de intervención en las organizaciones y empresas participantes y aspirantes a recibir el sello se representa en el siguiente esquema:



La implementación del plan de acción por parte de las organizaciones y empresas, no debería exceder un año y podría ser implementado en un menor tiempo dependiendo de los plazos que se planteen a sí misma. Las fases de implementación del Modelo de Gestión para la Igualdad en las Empresas se presentan y describen brevemente a continuación:

- **Firma de compromiso por parte de la organización y diseminación del compromiso al interior de la misma.**
Se refiere al trámite de inscripción formal de la entidad interesada en implementar el “Modelo de Gestión para la Igualdad”, a través del formulario de inscripción del **Programa de Afiliaciones** debidamente completado, identificando las características del negocio y encargado/a para el proceso y la suscripción de una carta compromiso mediante la cual formaliza su compromiso de implementación del modelo en su interior. Además, asume 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 debe designar un/a Coordinador/a y establecer de manera participativa un Comité de Igualdad que tenga capacidad de decisión. Este Comité será el responsable de cumplir y dar seguimiento al Modelo de Gestión para la Igualdad dentro de la organización. El Comité de Igualdad debe estar compuesto por el Encargado o la Encargada de Recursos Humanos de la empresa así como representantes de otros departamentos. El Comité debe ser mixto, con una cantidad impar de miembros, debe tener capacidad de toma de decisiones y con una membresía máxima de 7 personas. La empresa recibiría la orientación y guía necesaria para la conformación de este Comité en el momento que corresponda. En las empresas que exista el Comité Mixto contemplado en el Reglamento 522-06 de Salud y Seguridad en el Trabajo, podrán agregar a este comité las funciones previstas para el comité de igualdad, si así lo desean.

- **Realización de un auto-diagnóstico.**
Con el apoyo del Equipo de Proyecto, la organización debe realizar un auto-diagnóstico en el que se identifiquen las oportunidades de mejoras en las políticas de equidad de género. El diagnóstico **implica recopilar y analizar información** vinculada a los ejes o áreas temáticas establecidas como requisitos en cuanto a
 - a. Las **características generales de la empresa:** estructura y cultura organizacional, misión, visión y valores; objetivos y estrategias; infraestructura disponible y ergonomía, prácticas existentes de planificación estratégica.
 - b. Las **características básicas del personal** y de la composición de la planilla que permita conocer la situación laboral de trabajadores y trabajadoras: características de su trabajo y de su formación, necesidades, opiniones, acceso a recursos materiales y simbólicos, etc.
 - c. Las **políticas de recursos humanos** existentes: prácticas formales e

- d. **La disposición a adoptar una política de equidad de género:** las percepciones de trabajadores y trabajadoras sobre las condiciones de igualdad y de equidad de género en la empresa y el grado de conocimiento de la temática.
- e. **El contenido de las imágenes y el lenguaje** de las comunicaciones institucionales.
- f. **Características de los procesos de mejora continua, aprendizaje y evaluación** disponibles.

➤ **Sensibilización del Comité de Género y la Alta Gerencia (Capacitación).**

La organización debe programar una capacitación en Equidad de Género para todos los miembros del Comité o Punto Focal.

➤ **Preparación e implementación de un Plan de Acción (Plan Operativo).**

A partir de los resultados arrojados por el auto-diagnóstico, la empresa debe 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. El plan de acción o plan operativo debe ser implementado en la organización.

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

Se evalúa el desempeño de la empresa incluyendo las metas y acciones específicas en las áreas definidas en el Modelo de Gestión para la Igualdad de Género. Completada la evaluación, la organización debe presentar una postulación ante la Instancia/Entidad Certificadora para recibir el reconocimiento final (certificación correspondiente).

Contribución del PNUD

El PNUD apoyará en el desarrollo de capacidades nacionales basado en la experiencia en el país en iniciativas similares y aprovechando las mejores experiencias y prácticas con otros proyectos que implementa el PNUD conjuntamente con el Gobierno y ONGs, así como estudios y diagnósticos que realiza con los mismos y a través de la Oficina de Desarrollo Humano. Igualmente, se realizarán coordinaciones con otras Agencias del Sistema de NNUU y otros cooperantes internacionales. Un importante y constante aporte al proyecto vendrá de las mejores prácticas de la región a través de la Comunidad de Práctica de los Sellos de Igualdad que coordina el PNUD, y en la cual se concentran trece países de la Región de América Latina y el Caribe que han recibido y/o reciben apoyo del PNUD por medio de herramientas, estudios, intercambios, cooperación Sur-Sur, y un roster de expertos/en el tema. Es importante mencionar que las personas nacionales que serán capacitadas en el proyecto,

podrán optar para ser acreditadas a nivel de la región como Agentes de Acompañamiento, e ingresar al roster internacional establecido por la Comunidad de Practica de los Sellos.

Asimismo, el PNUD aportará su experiencia en este tipo de iniciativa en otros países para la preparación de las herramientas y normas que quedarán disponibles para asistir a las organizaciones, grandes empresas y PyMEs durante el Programa de Certificación.

Estrategia de Salida

Con esta iniciativa se busca fortalecer las capacidades nacionales e institucionalizar el Sello País. Se elaborará una norma y se preparan instrumentos para capacitación y la realización de auditorías que quedaran a la disponibilidad del país para otras iniciativas. Igualmente, se establecerá una instancia certificadora que servirá para apoyar futuros programas. El PNUD acompañará de forma directa la implementación del proyecto en su etapa inicial, y a medida que se institucionalicen los mecanismos nacionales continuará apoyando de manera puntual para lograr la sostenibilidad de la iniciativa.

Con este fin, durante la ejecución del proyecto se establecerán mecanismos de coordinación interinstitucional y de ejecución financiera del Programa de Afiliaciones para los cuales se generarán reglamentos y acuerdos que permitirán la gestión post de la iniciativa y la gobernanza.

Asimismo, se establecerán programas que apoyen autofinanciamiento a futuro como son:

- Los Programas para Acreditación de Auditores y Agentes de Acompañamiento.
- El Programa de Afiliación de empresas.

II. MARCO DE RESULTADOS Y RECURSOS

Resultado Esperado del Programa de País:	Para el 2016, las mujeres tienen acceso e igualdad de oportunidades para su inserción en el mercado laboral, se avanza hacia garantizar los derechos de las trabajadoras en el sector no estructurado (informal) de la economía.
Producto/s del Programa de País:	Se promueve la igualdad de género, y específicamente la no discriminación contra la mujer en empresas del sector privado, e instituciones del Estado
Áreas de Resultado Clave que se Aplica:	Empoderamiento y derechos de las mujeres y grupos vulnerables.
Estrategia de Asociación: (socios)	Ministerio de la Mujer (MM) / Consejo Nacional de Competitividad (CNC) / Ministerio de Trabajo / PNUD
Denominación y Número del Proyecto (ATLAS Award ID):	

PRODUCTOS ESPERADOS	METAS DEL PRODUCTO POR AÑO	ACTIVIDADES	PARTES RESPONSABLES	INSUMOS EN US\$
Producto 1				
<p>Norma País para el Sistema de Gestión de Igualdad de Género en las Empresas y organizaciones y sus instrumentos de aplicación desarrollada y socializada con actores clave.</p> <p>Línea Base.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Existe una norma del primer ejercicio de esta naturaleza. - No se han realizado actividades de socialización de la norma y sus instrumentos. - No se encuentra definido el instrumento del programa de afiliaciones. - Norma actual no definida y desactualizada. <p>Indicador(es).</p> <p>1. Una Norma-País del Modelo de Gestión desarrollada y consensuada.</p> <p>2. Cantidad de actividades de socialización de la norma y los instrumentos realizadas.</p>	<p>Año 1.</p> <p>Norma-País del Modelo de Gestión para la Igualdad en las Empresas desarrollada, y socializada</p> <p>Año 2.</p> <p>N/A</p>	<p>Actividad 1.1 Desarrollo de la iniciativa de Sellos de Igualdad de Género: Sistema de Gestión de Igualdad de Género en las Empresas y organizaciones</p> <p>Actividad 1.2 Desarrollo de la Norma-País del Modelo de Gestión para la Igualdad de Género e instrumentos.</p> <p>Actividad 1.3 Socialización y consenso de la Norma-País y los instrumentos con los socios del proyecto</p> <p>Actividad 1.4 Socialización y enriquecimiento de la Norma-País con empresas privadas e organizaciones del sector público y la sociedad civil</p>	<p>Ministerio de la Mujer</p> <p>Ministerio de Trabajo</p> <p>CNC</p> <p>PNUD</p>	<p>Año 1 \$14,200</p> <p>Año 2 0</p>



PRODUCTOS ESPERADOS	METAS DEL PRODUCTO POR AÑO	ACTIVIDADES	PARTES RESPONSABLES	INSUMOS EN US\$
Producto 2				
<p>Mecanismo de Certificación y otorgamiento del Sello de Igualdad de Género instituido.</p> <p>Línea Base.</p> <ul style="list-style-type: none"> - No se cuenta con un ente coordinador para la gestión del sello. - No existe una instancia certificadora y de otorgamiento Sello. - No se han formalizado compromisos con agentes auditores de tercera parte <p>Indicador(es).</p> <p>3. Instancia de coordinación del sello creada, capacitada y operando.</p> <p>4. Una instancia certificadora establecida.</p> <p>5. Cantidad de agentes auditores comprometidos.</p>	<p>Año 1.</p> <p>Establecimiento efectivo de la instancia de coordinación</p> <p>Equipo de Proyecto capacitado apoyando la implementación del Sello en las empresas</p> <p>Acuerdo formalizado de constitución de la entidad/instancia certificadora incorporado en la norma-país del Modelo de Gestión para la Igualdad en las organizaciones</p> <p>Al menos un (1) agente auditor de tercera parte comprometido y capacitado en el Modelo de Gestión para la Igualdad.</p> <p>Año 2.</p> <p>Movilización de recursos para la continuidad del proyecto.</p>	<p>Actividad 2.1 Contratación y consultorías para la Coordinación y el personal de apoyo administrativo y técnico del proyecto.</p> <p>Actividad 2.2 Designación por parte del Ministerio de la Mujer de dos (2) Especialistas de Apoyo Técnico del proyecto.</p> <p>Actividad 2.3 Asignación y establecimiento por parte del Ministerio de la Mujer del área física en la que operará el proyecto dentro de su sede principal</p> <p>Actividad 2.4 Adquisición de equipo de Oficina y material gastable para operación de la Unidad del Proyecto</p> <p>Actividad 2.5 Consultorías para el desarrollo del instrumento de diagnóstico, instrumento de capacitación y de auditoría del modelo</p> <p>Actividad 2.6 Establecimiento de mecanismos de coordinación interinstitucional y de gestión financiera del Programa de Afiliaciones</p> <p>Actividad 2.7 Capacitación al personal del proyecto para uso herramientas y acompañamiento empresas</p> <p>Actividad 2.8 Intercambio de cooperación Sur Sur para capacitación del personal del proyecto, lecciones aprendidas de otros países, e incorporación en la experiencia regional.</p> <p>Actividad 2.9 Impresión de herramientas y formularios.</p> <p>Actividad 2.10 Desarrollo, firma, socialización del documento de constitución y reglamento de funcionamiento de la instancia certificadora, y reuniones de certificación.</p>	<p>Ministerio de la Mujer</p> <p>PNUD</p> <p>Ministerio de la Mujer</p> <p>Ministerio de Trabajo CNC</p> <p>PNUD</p>	<p>Año1 \$72,560</p> <p>Año2 \$82,000</p>



PRODUCTOS ESPERADOS	METAS DEL PRODUCTO POR AÑO	ACTIVIDADES	PARTES RESPONSABLES	INSUMOS EN US\$
	<p>Equipo de Proyecto capacitado apoyando la implementación del Sello en las empresas</p> <p>Al menos dos (2) agentes auditores de tercera parte comprometidos y capacitados en el Modelo de Gestión para la Igualdad.</p>	<p>Actividad 2.11 Identificación, contacto y negociación de los potenciales agentes auditores de tercera parte. (Auditores Acreditados³)</p> <p>Actividad 2.12 Convocatoria en la prensa y medios de comunicación llamando a agentes auditores de tercera parte a participar en el programa de acreditación</p> <p>Actividad 2.13 Entrenamiento y acreditación a auditores en el Modelo de Gestión para la Igualdad de Género</p>		
Producto 3				
<p>El país conoce y se integra efectivamente a la Comunidad Regional del Sello de Igualdad de Género.</p> <p>Línea Base.</p> <ul style="list-style-type: none"> - No se han contactado empresas para incluirlas en el Programa de Certificación. - Siete (7) empresas privadas participaron en el proyecto piloto llevado a cabo por el CNC y el Banco Mundial en el 2010 - No se participa activamente en la Comunidad de Prácticas regional del PNUD. <p>Indicador(es).</p> <p>6. Una actividad realizada en el país en coordinación con la Comunidad Regional del</p>	<p>Año 1.</p> <p>Al menos cinco (5) empresas contactadas para incluirlas en el Programa de Certificación y sensibilizadas en el Modelo de Gestión para la Igualdad de Género y el Programa de Afiliación y Certificación.</p> <p>Incorporación efectiva de la Rep. Dom. a la comunidad regional de prácticas (Comunidad de Sellos de Igualdad de Género del PNUD).</p> <p>Año 2.</p>	<p>Actividad 3.1 Implementación de una campaña de comunicación: media tour; preparación y diseño de material impreso y/o audiovisual; diseño y aprobación del Sello; inclusión y seguimiento de Link informativo en la página WEB del PNUD, del Ministerio de la Mujer y del CNC, y publicación en Facebook y seguimiento en otras redes sociales</p> <p>Actividad 3.2 Actividad de presentación de la iniciativa y experiencias de otros países.</p> <p>Actividad 3.3 Visitas y actividades de presentación del Programa de Certificación a las empresas, gobierno, ONGs, Donantes, Universidades y Congreso</p> <p>Actividad 3.4 Participación en la Comunidad de Sellos de Igualdad de Género del PNUD para el intercambio de experiencias y conocimiento de buenas prácticas en la región</p>	<p>Ministerio de la Mujer Ministerio de Trabajo CNC PNUD</p>	<p>Año 1 \$9,240</p> <p>Año 2 \$15,000</p>

Audidores de tercera parte pueden ser personas físicas o morales.



PRODUCTOS ESPERADOS	METAS DEL PRODUCTO POR AÑO	ACTIVIDADES	PARTES RESPONSABLES	INSUMOS EN US\$
<p>Sellos de Igualdad de Género.</p> <p>7. Plan elaborado para la participación efectiva del país en la Comunidad de Practica de Sellos de Igualdad de Género del PNUD.</p>	<p>Al menos quince (15) empresas contactadas para incluirlas en el Programa de Certificación y sensibilizadas en el Modelo de Gestión para la Igualdad de Género y el Programa de Afiliación y Certificación.</p> <p>Al menos dos (2) actividades de presentación del Programa de Afiliaciones y Certificación a las empresas.</p> <p>Continuidad en la participación efectiva de la Rep. Dom. a la comunidad regional de prácticas (Comunidad de Sellos de Igualdad de Género del PNUD).</p>			
Producto 4				
<p>Empresas y organizaciones contribuyen a la igualdad de género incorporando prácticas que eliminan brechas y promueven igualdad de oportunidades y condiciones laborales para mujeres y hombres.</p> <p>Línea Base.</p> <p>- Siete (7) empresas participaron en el primer ejercicio llevado a cabo por el CNC</p>	<p>Año 1.</p> <p>Al menos diez (10) empresas contactadas para incluirlas en el Programa de Certificación y sensibilizadas en el Modelo de Gestión para la Igualdad de Género y el Programa de Afiliación y Certificación.</p> <p>Al menos una (1) actividad de presentación del</p>	<p>Actividad 4.1 Formalización del compromiso de las empresas por medio de la firma de un acuerdo o carta de intención por las empresas con la Entidad Coordinadora del Sello y pago de afiliación y anualidad.</p> <p>Actividad 4.2 Conformación del Comité de seguimiento a la iniciativa en la empresa.</p> <p>Actividad 4.3 Asistencia a las empresas y organizaciones en la realización del diagnóstico.</p> <p>Actividad 4.4 Asistencia a las empresas y</p>	<p>Ministerio de la Mujer Ministerio de Trabajo CNC PNUD Empresas</p>	<p>Año 1 \$12,375</p> <p>Año 2 \$25,000</p>



PRODUCTOS ESPERADOS	METAS DEL PRODUCTO POR AÑO	ACTIVIDADES	PARTES RESPONSABLES	INSUMOS EN US\$
<p>- No se han realizado auditorías de gestión para la igualdad (auditorías de género) para el otorgamiento del sello.</p> <p>- Ninguna empresa ha obtenido el Sello o certificación.</p> <p>Indicador(es).</p> <p>8. Cantidad de organizaciones afiliadas y comprometidas para iniciar el Programa de Certificación.</p> <p>9. Cantidad de empleados capacitados en el Modelo de Gestión para la Igualdad de Género.</p> <p>10. Cantidad de auditorías de gestión para la igualdad (auditorías de género) realizadas para el otorgamiento del sello.</p> <p>11. Cantidad de empresas certificadas en el Modelo de Gestión para la Igualdad y Sellos de Gestión para la Igualdad otorgados.</p>	<p>Programa de Afiliaciones y Certificación a las empresas.</p> <p>Al menos cuatro (4) visitas de presentación del Programa de Afiliaciones y Certificación a las empresas.</p> <p>Año 2.</p> <p>Al menos diez (20) empresas contactadas para incluirlas en el Programa de Certificación y sensibilizadas en el Modelo de Gestión para la Igualdad de Género y el Programa de Afiliación y Certificación.</p> <p>Al menos tres (3) actividades de presentación del Programa de Afiliaciones y Certificación a las empresas.</p> <p>Al menos seis (6) visitas de presentación del Programa de Afiliaciones y Certificación a las empresas.</p>	<p>organizaciones en la preparación e implementación del Plan Operativo requerido por la organización para ajustarse a los requisitos del Modelo de Gestión para la Igualdad Género.</p> <p>Actividad 4.5 Implementación del plan de capacitación requerido para el Programa de Certificación y asistencia a las empresas.</p> <p>Actividad 4.6 Realización de auditorías de tercera parte a las empresas a certificar en el Modelo de Gestión para la Igualdad de Género</p> <p>Actividad 4.7 Celebración de actividad o actividades públicas para el otorgamiento del Sello de Igualdad de Género.</p> <p>Actividad 4.8 Realización del estudio de línea base sobre Realidad Laboral de las Mujeres en la República Dominicana.</p> <p>Actividad 4.9 Realización de estudio sobre el impacto de género en la productividad y competitividad de las organizaciones</p>		
Subtotal Año 01				USD\$97,500
Subtotal Año 02				USD\$122,000
Gastos administrativos año 1				USD\$3,112
Gastos administrativos año 2				USD\$8,540
Total del proyecto				USD\$231,152

<p>Mecanismo de Certificación y otorgamiento del Sello de Igualdad de Género instituido.</p> <p>Línea Base.</p> <ul style="list-style-type: none"> - No se cuenta con un ente coordinador para la gestión del sello. - No existe una instancia certificadora y de otorgamiento Sello. - No se han formalizado compromisos con agentes auditores de tercera parte <p>Meta.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Establecimiento efectivo de la instancia de coordinación del sello. ▪ Instrumento de auditoría desarrollado y socializado. ▪ Instrumento de Capacitación desarrollado y socializado. <p>Indicador(es).</p> <p>3. - Instancia de coordinación del sello creada, capacitada y operando.</p> <p>4. Una instancia certificadora establecida.</p> <p>5. Cantidad de agentes auditores comprometidos.</p>	<p>Actividad 2.1 Contratación y consultorías para la Coordinación y el personal técnico y administrativo del proyecto.</p>	X	X	X	X	Ministerio de la Mujer PNUD	PNUD/ Donante/ Empresas	71405 SSA- Coord.	47,500
	<p>Actividad 2.2 Designación por parte del Ministerio de la Mujer de dos (2) Especialistas de Apoyo Técnico del proyecto.</p>	X	X	X	X	Ministerio de la Mujer	APORTE EN ESPECIE del Ministerio de la Mujer		
	<p>Actividad 2.3 Asignación y establecimiento por parte del Ministerio de la Mujer del área física en la que operará el proyecto dentro de su sede principal.</p>	X	X	X	X	Ministerio de la Mujer	APORTE EN ESPECIE del Ministerio de la Mujer		
	<p>Actividad 2.4 Adquisición de equipo de Oficina y material gastable para operación de la Unidad del Proyecto.</p>	X	X	X	X	PNUD	PNUD	72205 Equipo de Oficina	3,000
								72205 Material Gastable	1,000
	<p>Actividad 2.5 Consultorías para el desarrollo del instrumento de diagnóstico, instrumento de capacitación y de auditoría del modelo.</p>		X	X		Ministerio Mujer PNUD		71305 consultoría Nacional	7,000
	<p>Actividad 2.6 Establecimiento de mecanismos de coordinación interinstitucional y de gestión financiera del Programa de Afiliaciones</p>		X	X	X	Ministerio de la Mujer Ministerio de Trabajo CNC PNUD		71305 consultoría Nacional	300
	<p>Actividad 2.7 Capacitación al personal del proyecto para uso herramientas y acompañamiento empresas</p>					Ministerio de la Mujer Ministerio de Trabajo CNC PNUD		75705 Capacitación	1,500
<p>Actividad 2.8 Intercambio de cooperación Sur Sur para capacitación del personal del proyecto, lecciones aprendidas de otros países, e incorporación en la experiencia</p>					Ministerio de la Mujer Ministerio de Trabajo		71600 Pasajes, viáticos	5,173	

	regional.					CNC PNUD		75705 Capacitación	4,300
	Actividad 2.9 Desarrollo, firma y socialización del documento de constitución y reglamento de funcionamiento de la instancia certificadora					Ministerio de la Mujer Ministerio de Trabajo CNC PNUD		75705 Capacitación	
	Actividad 2.10 Identificación, contacto y negociación de los potenciales agentes auditores de tercera parte. (Auditores Acreditados ⁴)		X			Ministerio de la Mujer Ministerio de Trabajo CNC PNUD		75705 Capacitación	100
	Actividad 2.11 Convocatoria en la prensa y medios de comunicación llamando a agentes auditores de tercera parte a participar en el programa de acreditación		X	X		Ministerio de la Mujer PNUD		72510 Publicaciones	1,000
	Actividad 2.12 Entrenamiento y acreditación a auditores en el Modelo de Gestión para la Igualdad de Género.		X			Ministerio de la Mujer Ministerio de Trabajo CNC PNUD		75705 Capacitación	500
SUB-Total Producto 2									USD\$71,373
Producto 3									
El país conoce y se integra efectivamente a la	Actividad 3.1 Implementación de una		X	X		Ministerio de la		71305	1,000

⁴ Los Agentes Auditores de tercera parte pueden ser personas físicas o morales.

Comunidad Regional del Sello de Igualdad de Género. Línea Base. - No se han contactado empresas para incluirlas en el Programa de Certificación. - Siete (7) empresas privadas participaron en el proyecto piloto llevado a cabo por el CNC y el Banco Mundial en el 2010 - No se participa activamente en la Comunidad de Prácticas regional del PNUD. Meta. <ul style="list-style-type: none"> Al menos cinco (5) empresas contactadas para incluirlas en el Programa de Certificación y sensibilizadas en el Modelo de Gestión para la Igualdad de Género y el Programa de Afiliación y Certificación. Incorporación efectiva de la Rep. Dom. a la comunidad regional de prácticas (Comunidad de Sellos de Igualdad de Género del PNUD). Indicador(es). 6. –Una actividad realizada en el país en coordinación con la Comunidad Regional del Sellos de Igualdad de Género. 7. Plan elaborado para la participación efectiva del país en la Comunidad de Practica de Sellos de Igualdad de Género del PNUD.	campeña de comunicaci3n: media tour; preparaci3n y diseo de material impreso y/o audiovisual; diseo y aprobaci3n del Sello; inclusi3n y seguimiento de Link informativo en la p3gina WEB del PNUD, del Ministerio de la Mujer y del CNC, y publicaci3n en Facebook y seguimiento en otras redes sociales.					Mujer Ministerio de Trabajo CNC PNUD	consultor3a Nacional 72510 Publicaciones	1,500
	Actividad 3.2 Actividad de presentaci3n de la iniciativa y experiencias de otros pa3ses.		X			Ministerio de la Mujer Ministerio de Trabajo CNC PNUD	75705 Capacitaci3n	3,440
	Actividad 3.3 Visitas y actividades de presentaci3n del Programa de Certificaci3n a las empresas, gobierno, ONGs, Donantes, Universidades y Congreso.			X	X	Ministerio de la Mujer Ministerio de Trabajo CNC PNUD	75705 Capacitaci3n	300
	Actividad 3.4 Participaci3n en la Comunidad de Sellos de Igualdad de G3nero del PNUD para el intercambio de experiencias y conocimiento de buenas pr3cticas en la regi3n.		X	X		Ministerio de la Mujer Ministerio de Trabajo CNC PNUD	71600 Pasajes, viáticos	3,000
SUB-Total Producto 3								USD\$9,240
Producto 4								
Empresas y organizaciones contribuyen a la igualdad de g3nero incorporando pr3cticas que	Actividad 4.1 Formalizaci3n del compromiso de las empresas por medio de la firma de un		X	X	X	Ministerio de la		

<p>eliminan brechas y promueven igualdad de oportunidades y condiciones laborales para mujeres y hombres.</p> <p>Línea Base.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Siete (7) empresas participaron en el primer ejercicio llevado a cabo por el CNC - No se han realizado auditorías de gestión para la igualdad (auditorías de género) para el otorgamiento del sello. - Ninguna empresa ha obtenido el Sello o certificación. <p>Meta.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Al menos diez (10) empresas contactadas para incluirlas en el Programa de Certificación y sensibilizadas en el Modelo de Gestión para la Igualdad de Género y el Programa de Afiliación y Certificación. ▪ Al menos una (1) actividad de presentación del Programa de Afiliaciones y Certificación a las empresas. ▪ Al menos cuatro (4) visitas de presentación del Programa de Afiliaciones y Certificación a las empresas. <p>Indicador(es).</p> <p>8. Cantidad de organizaciones afiliadas y comprometidas para iniciar el Programa de Certificación.</p> <p>9. Cantidad de empleados capacitados en el Modelo de Gestión para la Igualdad de Género.</p> <p>10. Cantidad de auditorías de gestión para la igualdad (auditorías de género) realizadas para el otorgamiento del sello.</p> <p>11. Cantidad de empresas certificadas en el Modelo de Gestión para la Igualdad y Sellos de Gestión para la Igualdad otorgados.</p>	<p>acuerdo o carta de intención por las empresas con la Entidad Coordinadora del Sello y pago de afiliación y anualidad.</p>					Mujer Ministerio de Trabajo CNC PNUD Empresas				
	<p>Actividad 4.2 Conformación del Comité de seguimiento a la iniciativa en la empresa.</p>		X				Empresas			
	<p>Actividad 4.3 Asistencia a las empresas y organizaciones en la realización del diagnóstico.</p>		X	X	X		Equipo de Proyecto		75705 Capacitación	500
	<p>Actividad 4.4 Asistencia a las empresas y organizaciones en la preparación e implementación del Plan Operativo requerido por la organización para ajustarse a los requisitos del Modelo de Gestión para la Igualdad Género.</p>						Equipo de Proyecto		75705 Capacitación	500
	<p>Actividad 4.5 Implementación del plan de capacitación requerido para el Programa de Certificación y asistencia a las empresas.</p>		X	X	X		Ministerio de la Mujer Ministerio de Trabajo CNC PNUD		71305 Consultoría Nacional	3,498
	<p>Actividad 4.6 Realización de auditorías de tercera parte a las empresas a certificar en el Modelo de Gestión para la Igualdad de Género</p>		X	X	X		Equipo de Proyecto Empresas	Empresas participantes		
	<p>Actividad 4.7 Celebración de actividad o actividades públicas para el otorgamiento del Sello de Igualdad de Género.</p>		X	X	X		Ministerio de la Mujer Ministerio de Trabajo CNC PNUD		75705 Capacitación	377
	<p>Actividad 4.8 Realización del estudio de línea base sobre Realidad Laboral de las Mujeres en la República Dominicana.</p>		X	X	X		Ministerio de la Mujer Ministerio de Trabajo CNC PNUD		71305 Consultoría Nacional	4,500
	<p>Actividad 4.9 Realización de estudio regional</p>			X	X		Ministerio de la		71305	3,000

	sobre el impacto de género en la productividad y competitividad de las organizaciones.					Mujer Ministerio de Trabajo CNC PNUD		Consultoria Nacional	
SUB-Total Producto 4									USD\$12,375
Total Productos									US\$92,988
Auditoría									US\$1,400
GMS									USD\$2,219
ISS									USD\$893
TOTAL									USD\$97,500

V. ARREGIOS DE GESTIÓN

Las organizaciones involucradas en la implementación del proyecto son el Ministerio de la Mujer, Ministerio de Trabajo, el Consejo Nacional de Competitividad y el PNUD. El Ministerio de la Mujer tendrá el liderazgo de la implementación acompañada del PNUD. Las tres instituciones de Gobierno conformarán un comité que otorgará la certificación que corresponda de acuerdo a los requisitos cumplidos por las organizaciones participantes en el Programa de Certificación y la entrega del Sello correspondiente y el PNUD actuará como asesor en el proceso. En este sentido, se muestran esquemáticamente la responsabilidad/acceso de las instancias involucradas en el cuadro del Anexo 3.

El programa se establece como un piloto de dos años. En esta propuesta se plantean las acciones del primer año, luego del cual se realizará una revisión para la continuidad del segundo año de la iniciativa.

El programa será coordinado por un Equipo de Proyecto mixto con personal seleccionado para los fines y personal de contraparte provisto por las organizaciones involucradas en la implementación.

Durante la ejecución del proyecto El PNUD, a través del/de la Coordinador/a del Proyecto, o de forma directa, brindará apoyo técnico para la implementación de las acciones; en la ejecución del proyecto, especialmente con la vinculación de personal especializado en el diseño y montaje de metodologías, procedimientos de gestión, contratación de personal, capacitación de recursos humanos e instrumentos de soporte técnico, y transferencia de conocimientos basado en buenas prácticas y lecciones aprendidas en otros países de la región para la puesta en marcha del proyecto.

Asimismo, a través de su Unidad de Programa y el Centro de Asesoría y Servicios, garantizará por una parte el costo-efectividad, debido al alto nivel de profesionalidad de sus recursos humanos y a la gestión por resultados y por otra, garantizará flexibilidad y agilidad en los procesos de adquisición y contratación de proveedores y contratistas si los hubiera.

➤ Breve descripción de los insumos a ser provistos por cada socio y demás partes del proyecto.

El PNUD aporta de forma directa USD\$14,200 en especie y USD\$50,000 (cincuenta mil dólares americanos) en metálico, para la ejecución del proyecto, a la vez que se responsabiliza de la coordinación del mismo y la administración de los fondos y recursos correspondientes a través del Equipo de Proyecto.

El Ministerio de la Mujer aporta el espacio físico y personal técnico para desempeñarse de forma exclusiva en el proyecto, el Ministerio de Trabajo y/o el Consejo Nacional de Competitividad aportan personal técnico para desempeñarse en el proyecto.

Adicionalmente, estas organizaciones deben designar una delegación institucional que los represente en la instancia colegiada de certificación y en los espacios de decisión de dicha instancia. Esta delegación institucional es designada de forma oficial por la máxima autoridad ejecutiva de cada entidad.

Como posible fuente de sostenibilidad del programa, el proyecto contempla la instalación de un Programa de Afiliaciones mediante el cual las organizaciones y empresas “se afilian” por medio de un formulario y el pago de una cuota de ingreso y una cuota anual. Mediante esta afiliación las entidades adquieren ciertas ventajas en el Programa de Certificación y se comprometen con la sostenibilidad del sello y con su participación en el sistema que lo rige. (Ver ANEXO 6)

Asimismo, las organizaciones involucradas en el proyecto tendrán la responsabilidad, junto al PNUD, de asignar y movilizar recursos financieros para la implementación del proyecto.

➤ *Modalidad de Implementación*

El presente proyecto será implementado de forma directa por el PNUD, bajo la modalidad DIM (*Direct Implementation Modality*) a partir de la suscripción del presente Documento de Proyecto y hasta la terminación de los dos años luego de la firma del proyecto, sin embargo, en cualquier caso el proyecto puede terminar por: 1) Por vencimiento del término previsto para su duración sin que exista la prórroga; 2) Por solicitud expresa de una de las partes; 3) Por mutuo acuerdo de las partes; 4) Por cumplimiento de su objeto; 5) Por fuerza mayor o caso fortuito.

Para la consecución de los objetivos propuestos en el presente proyecto, el PNUD podrá concretar acuerdos o alianzas estratégicas que coadyuven a la consecución de los mismos.

➤ *Arreglos sobre los derechos de propiedad intelectual y utilización de los productos y loggos.*

Los derechos de propiedad y uso del sello país se establecen en la norma de referencia de Modelo de Gestión para la Igualdad de Género en las organizaciones.

Los logotipos, diseños y productos relacionados que resulten del proceso preliminar de desarrollo previsto en el proyecto (como son logotipos, herramientas de aplicación y la propia norma-país) son propiedad de la Instancia de Coordinación del Sello. En todo caso, una vez finalizado el proyecto, cualquier modificación en el uso y característica de los mismos, debe ser aprobada por el PNUD y la instancia colegiada de certificación compuesta por el Ministerio de la Mujer, el Consejo Nacional de Competitividad y el Ministerio de Trabajo de la Rep. Dom.

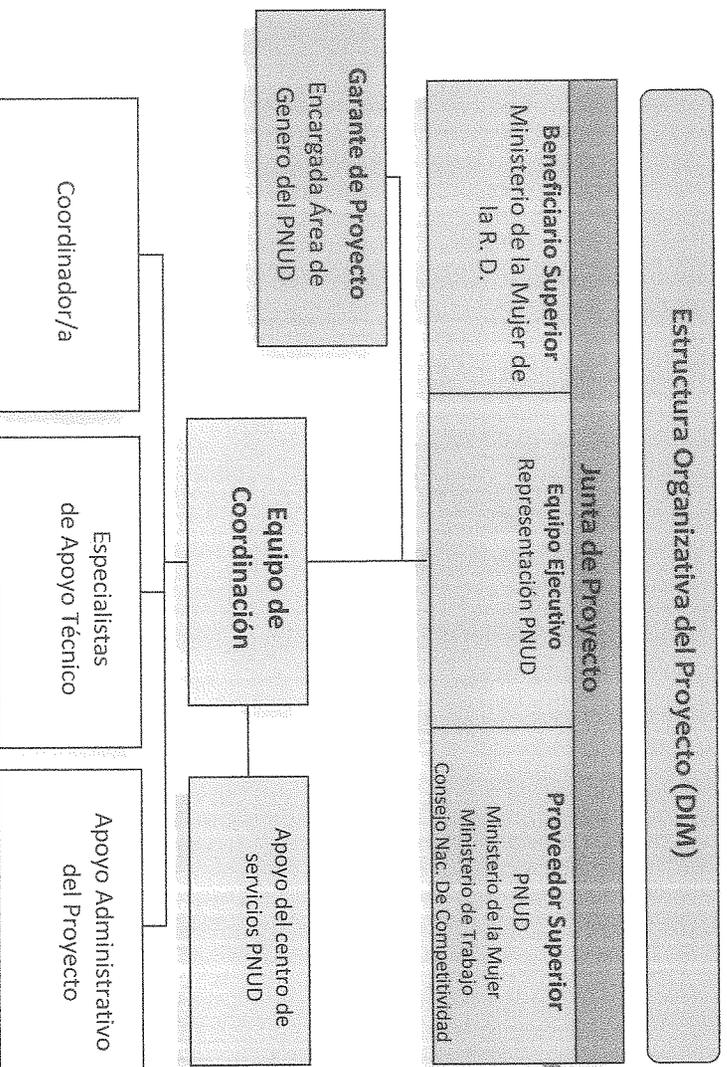
➤ *Arreglos de auditoría*

Durante el período de ejecución del proyecto, la oficina del PNUD en República Dominicana, dará seguimiento administrativo y técnico a través de los procedimientos establecidos en sus Manuales de Procedimiento, y mediante su sistema integrado de seguimiento a los proyectos (ATLAS).

El proyecto será auditado al menos una vez durante su ciclo de vida. Se prevén en el presupuesto de proyecto los recursos necesarios para llevar a cabo dicha auditoría. El cumplimiento de las recomendaciones de la auditoría será responsabilidad del Equipo de Proyecto y será monitoreado por el PNUD. En cualquier caso, el PNUD podrá ordenar las auditorías, revisiones y evaluaciones que considere pertinentes.



➤ Estructura organizacional del proyecto



Junta del Proyecto. La Junta del Proyecto es el grupo responsable que puede tomar decisiones de Gestión sobre la base de un consenso, cuando el/la Coordinador/a del Proyecto requiere de algún tipo de orientación, incluidas recomendaciones para la aprobación de exámenes a proyectos por parte del PNUD / Asociado en la implementación. Este grupo es consultado por el/la Coordinador/a del Proyecto para la toma de decisiones cuando su capacidad de Gestión ha sido excedida. Sobre la base del AWP, la Junta puede autorizar desviaciones sustantivas respecto a los planes aprobados.

Garante del Proyecto. El/la Garante del Proyecto respalda la labor de la Junta del Proyecto al cumplir funciones de seguimiento y de vigilancia del proyecto en forma objetiva e independiente. Esta función garantiza la debida administración y conclusión de las etapas adecuadas de la gestión del proyecto. El PNUD designa a una persona para que desarrolle la mencionada función, la cual es obligatoria para todos los Proyectos. Típicamente, un/a Oficial o Encargado/a de Programa del PNUD es quien cumple la función de Garante del Proyecto.

Equipo de Coordinación. El equipo de coordinación es responsable de la gestión y de la toma de decisiones relativas al Proyecto en representación de la Junta del Proyecto y dentro de las restricciones establecidas por dicha Junta. La principal responsabilidad de la Coordinación del Proyecto es garantizar que éste produzca los resultados especificados en el Documento del Proyecto, a los niveles de calidad requeridos y dentro de las restricciones especificadas sobre tiempo y costo.

Coordinador/a del Proyecto. Es el responsable directo de la ejecución operativa y



administrativa del proyecto. Ejecuta el plan de trabajo bajo las directrices de Equipo de Coordinación y el Garante de Proyecto y de acuerdo a lo pautado en este documento

Apoyo Administrativo del Proyecto. Proporciona respaldo al Proyecto en cuanto a su administración y gestión.

Especialistas de Apoyo Técnico. Es el personal técnico que dirigido por el/la Coordinador/a del Proyecto ejecuta las actividades correspondientes al Equipo de Proyecto mencionado en este documento. Como se menciona en el acápite correspondiente de este documento, dos (2) de los Especialistas de Apoyo Técnico son designados por el Ministerio de la Mujer de su personal como aporte en especie al proyecto y uno (1) es contratado por el PNUD.

VI. MARCO DE MONITOREO Y EVALUACIÓN

De conformidad con las políticas y procedimientos de programación del PNUD el monitoreo del proyecto se realiza a través de lo siguiente:

- *Dentro del ciclo anual*
 - Trimestralmente⁵, una valoración de la calidad deberá registrar el progreso hacia el cumplimiento de resultados clave.
 - Un registro de problemas será preparado y actualizado por el Garante del Proyecto para facilitar el seguimiento y solución de problemas potenciales o solicitudes de cambio.
 - Basado en el análisis de riesgos inicial, un registro de los riesgos será preparado en ATLAS y regularmente actualizado verificando las condiciones externas que puedan afectar la implementación del proyecto.
 - Basado en la información anterior registrada en ATLAS, se realizarán reuniones trimestrales e informes de Avance serán presentados por el/la Coordinador/a del Proyecto a la Junta de Proyectos a través del Garante del Proyecto, utilizando el formato estándar disponible.
 - Un registro de las lecciones aprendidas será activado en ATLAS y actualizado regularmente para asegurar el aprendizaje y adaptación dentro de la organización y para facilitar la preparación del informe de lecciones aprendidas al final del proyecto.
 - Un Plan de Monitoreo será activado en ATLAS y actualizado para dar seguimiento a las acciones gerenciales y eventos claves.
- *Anualmente*
 - **Informe de Revisión Anual.** Un informe de revisión anual será preparado por el/la Coordinador/a del Proyecto y compartido con la Junta de Proyecto. Como un requerimiento mínimo, el Informe de Revisión Anual debe contener el formato estándar de informe trimestral para el año completo con información actualizada de cada elemento del informe trimestral así como un resumen de los resultados alcanzados predefinidos en las metas anuales y a nivel de producto.
 - **Revisión Anual del Proyecto.** Basado en el informe anterior, una revisión anual deberá conducirse durante el cuarto trimestre de cada año o lo más antes posible posterior al final de éste para revisar el desempeño del proyecto y el Plan Anual (AWP) para el siguiente año. Esta revisión es impulsada por la Junta de Proyecto y puede involucrar otros socios según sea requerido. Se enfocará en el progreso de los productos y que éstos estén alineados a los efectos apropiados.
 - **Informe Final.** Al final del proyecto se realizará un informe final estableciendo el impacto del proyecto y apoyado en los estudios que se contemplan realizar

⁵ En el POPP, los nuevos lineamientos corporativos indican que por lo menos se tiene que realizar una (1) valoración anual que ilustre el progreso de los resultados claves del proyecto.

Plan de Monitoreo del Proyecto

Acción DE MONITOREO	DESCRIPCIÓN	RESPONSABLE	FECHA PREVISTA
INFORME TRIMESTRAL	Detalle de la descripción administrativa y financiera del proyecto	Coordinación del Proyecto	30 días después de culminado cada trimestre
INFORME ANUAL	Detalle de los logros obtenidos por el proyecto y la gestión realizada	Coordinación del Proyecto	30 días después de completarse el cuarto trimestre de cada año del proyecto
AUDITORÍA	Revisión del seguimiento de Normas y Procedimientos del proyecto de acuerdo al anual de gestión del PNUD	PNUD	Al finalizar el proyecto
INFORME FINAL	Informe sobre los logros y avances del proyecto en relación con las metas perseguidas y el impacto alcanzado	PNUD	Se prevé un estudio de línea de base en el primer año del proyecto, y una evaluación final de impacto en el último semestre del proyecto que servirán de insumo.
VISITA DE MONITOREO	Visita del proyecto	PNUD	Al final de cada trimestre durante cada año de proyecto
REUNIÓN ANUAL	Reunión para revisar avances y logros del proyecto con relación al objetivo planteado	- PNUD - Ministerio de la Mujer - Consejo Nacional de Competitividad - Ministerio de Trabajo - Equipo del Proyecto - Garante de Proyecto	Tercer trimestre de cada año de proyecto

VII. CONTEXTO LEGAL

Este documento conjuntamente con el CPAP firmado por el Gobierno y el PNUD, el cual se incorpora como referencia, constituyen el Documento de Proyecto a que hace referencia el SBAA y todas las provisiones del CPAP aplican a este documento.

Consistente con el Artículo III del Acuerdo Básico de Asistencia, la responsabilidad para la seguridad y protección del Asociado en la implementación y su personal y propiedad, y de la propiedad del PNUD en la custodia del Asociado en la implementación, recae en el Asociado en la implementación.

El Asociado en la implementación deberá:

- Implementar un plan de seguridad apropiado y actualizar el plan de seguridad, tomando en cuenta la situación del país donde el proyecto se ejecute.
- Asumir todos los riesgos y obligaciones relacionadas a la seguridad del Asociado en la implementación, y de la implementación total del plan de seguridad.

El PNUD se reserva el derecho de verificar si tal plan está siendo implementado, y sugerir modificaciones al plan cuando sea necesario. El no cumplimiento en el mantenimiento e implementación de un plan de seguridad apropiado como aquí se requiere será considerado una violación a este acuerdo.

El Asociado en la implementación acuerda realizar todos los esfuerzos razonables para asegurar que ninguno de los fondos del PNUD recibidos derivados del documento de proyecto sean utilizados para proporcionar apoyo a individuos o entidades asociadas con terrorismo y que los receptores de tales cantidades proporcionadas por el PNUD aquí acordadas no se encuentren en la lista que mantiene el Comité del Consejo de Seguridad establecido de la resolución 1267 (1999). La lista puede encontrarse en la siguiente dirección electrónica: <http://www.un.org/Docs/sc/committees/1267/1267ListEng.htm>. Esta provisión debe ser incluida en todos los subcontratos o sub-acuerdos que se suscriban en el marco de este Documento de Proyecto.



VIII. ANEXO 1. ANÁLISIS DE RIESGO

#	Descripción y tipo de riesgo	Probabilidad / Impacto	Medidas de control
1	Luego de haber depurado (due diligence) una empresa y que esté participando en el programa, tener que sacarla por no cumplir con los estándares, valores y acuerdos por los que se rige NNUU y el Gobierno dominicano.	BAJA/BAJO	Hacer una correcta depuración y selección de las empresas/organizaciones a participar en el Programa de Certificación, tomando en cuenta su estabilidad financiera.
2	Una vez iniciado el proceso de certificación, la empresa/organización en la que el proyecto ha invertido esfuerzos y recursos puede tener problemas administrativos que le impidan continuar con el Programa de Certificación en el Modelo de Gestión para la Igualdad de Género. Riesgo operacional.	MEDIA/MEDIA	Hacer una correcta depuración y selección de las empresas/organizaciones a participar en el Programa de Certificación, tomando en cuenta su estabilidad financiera.
2	Una vez indicado el Programa de Certificación	BAJA/ALTO	Hacer una correcta depuración y selección de las empresas/organizaciones a participar en el

LEYENDAS

Probabilidad

P1=Baja

I1=Bajo

P2=Media

I2=Medio

P3=Alta

I3=Alto

Impacto

	empresa/organización participante quiera salir del programa por falta de credibilidad en el mismo. Riesgo político.		Programa de Certificación, tomando en cuenta que se trate de entidades institucional y administrativamente fuertes.
3	Alguna de las entidades que componen la instancia de certificación decida explícita o tácitamente abandonar su participación en dicha instancia. Riesgo político.	BAJO/ALTO	Contemplar en el Documento Norma del Modelo de Gestión para la Igualdad las medidas pertinentes para subsanar la ausencia y/o abandono expreso o tácito de una de las entidades que componen la Instancia de Certificación
	No movilizar suficientes recursos financieros para poder continuar con la ejecución del proyecto. Riesgo operacional.	MEDIA/ALTO	Tener garantizado un fondo mínimo e iniciar la movilización de recursos por todas las partes involucradas desde el inicio del proyecto, igualmente elaborar un buen programa afiliaciones para la auto sostenibilidad.

IX. ANEXO 2. LISTADO DE TRATADOS Y CONVENIOS INTERNACIONALES Y NACIONALES MARCO DE ESTE PROYECTO

➤ *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.
- El **Convenio 111 de la OIT sobre la Discriminación (Empleo y Ocupación)** de 1958. Este convenio obliga a los Estados a formular y a llevar a cabo una política nacional que promueva la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto.
- El **Convenio 156 de la OIT sobre la Igualdad de Oportunidades y de Trato entre trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares** de 1981, el cual promueve que los Estados incluyan en sus políticas Nacionales las vías para que las personas con responsabilidades familiares se desempeñen en sus empleos sin ser objeto de discriminación y sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales.
- El **Convenio 183 sobre la Protección de la Maternidad** de 2000 en el que se obliga a

los Estados miembros a adoptar las medidas necesarias para garantizar que las mujeres embarazadas o lactantes no desempeñen trabajos que hayan sido determinados como perjudiciales para la salud de la madre o del hijo.

- **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 Belém 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".

☞ *Constitución de la República Dominicana*

- **Artículo 39, "Derecho a la Igualdad"**, **numerales 3, 4, 5**. Donde se establece el derecho a la igualdad entre hombres y mujeres en todos los ámbitos y la obligación del Estado y las organizaciones de aplicar las medidas que fueran pertinentes para la garantía de dicho derecho.

- **Artículo 42, "Derecho a la Integridad Personal"**. Donde se condena de forma expresa la violencia intrafamiliar y de género en todas sus formas y se establece que el Estado debe garantizar la adopción de las medidas que fueran necesarias para la prevención, sanción y erradicación de la violencia contra la mujer.

- **Artículo 55, "Derecho de Familia"**. Establece que tanto el hombre como la mujer "gozan de iguales derechos y deberes" en la formación y desarrollo de la vida familiar. Se establece que la maternidad, "sea cual fuere la condición social o el estado civil de la mujer, gozará de la protección de los poderes públicos y genera derecho a la asistencia oficial en caso de desamparo". En este artículo el "Estado promueve la paternidad y maternidad responsables", estableciendo que "el padre y la madre, aun después de la separación y el divorcio, tienen el deber compartido e irrenunciable de alimentar, criar, formar, educar, mantener, dar seguridad y asistir a sus hijos e hijas". EN el numeral 11 de dicho artículo "el Estado reconoce el trabajo del hogar como actividad económica que crea valor agregado y produce riqueza y bienestar social" y promueve la formulación y ejecución de las políticas públicas y sociales tomando en cuenta este aspecto.

- **Artículo 62, "Derecho al trabajo"**. Establece en su numeral 1 que "el Estado garantiza la igualdad y equidad de mujeres y hombres en el ejercicio del derecho al trabajo". En el numeral 3 de dicho artículo se establecen como derechos básicos de trabajadores y trabajadoras "la libertad sindical, la seguridad social, la negociación colectiva, la capacitación profesional, el respeto a su capacidad física e intelectual, a su intimidad y a su dignidad personal". En el numeral 5, por su parte, "se prohíbe toda clase de discriminación para acceder al empleo o durante la prestación del servicio". Este artículo en su numeral 9 garantiza de forma expresa "el pago de igual salario por trabajo de igual valor, sin discriminación de género o de otra índole y en idénticas condiciones de capacidad, eficiencia y antigüedad".
- En sentido general, la Constitución 2012 es inclusiva con respecto a las mujeres y lo deja de manifiesto en el lenguaje utilizado, así como en sus referencias; quedando este aspecto establecido de forma expresa en el preámbulo de dicha Constitución, y en el artículo 273 de la misma.

👉 **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.
- **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%.
- **Ley No. 24-07 contra la violencia de género e intrafamiliar.** Que tipifica y sanciona la violencia intrafamiliar y contra la mujer.

- Al momento de preparación de este documento, en el Congreso Nacional de la República Dominicana se conoce el **Proyecto de Ley Orgánica para la Prevención, Atención, Sanción y Erradicación de la Violencia Contra las Mujeres.**

➤ *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. En este sentido:

- 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.

X. ANEXO 3. MATRIZ DE RESPONSABILIDADES Y ACCESO DE LAS INSTANCIAS INVOLUCRADAS.

Matriz de Responsabilidades y Acceso de las Instancias Involucradas

IMPLEMENTACIÓN	PNUD	Ministerio de la Mujer	Ministerio de Trabajo	Consejo Nacional de Competitividad	Empresas e organizaciones participantes
* Desarrollo de la norma y sus instrumentos	✓	✓			
* Validación de la norma y sus instrumentos	✓	✓	✓	✓	✓
* Creación y administración del Programa de Afiliaciones	✓	✓			
* Capacitación y acreditación de Auditores y Agentes de Acompañamiento	✓	✓	✓	✓	
* Selección y acompañamiento en la preparación de empresas participantes	✓	✓	✓	✓	
* Asistencia a las organizaciones en la realización del diagnóstico de las organizaciones que inician el proceso de certificación. (Actividad 6.3 del Plan de Trabajo / hasta 100 empleados)	✓	✓			
* Implementación del plan de capacitación requerido para el Programa de Certificación. (Actividad 6.4 del Plan de Trabajo/hasta 100 empleados)	✓	✓	✓	✓	

* Asistencia a las organizaciones en la preparación e implementación del Plan Operativo requerido por la organización para ajustarse a los requisitos del Modelo de Gestión para la Igualdad Género. (Actividad 6.5 del Plan de Trabajo/ hasta 100 empleados)	✓	✓			
* Designación del representante institucional en la Instancia Colegiada de Certificación	✓	✓	✓	✓	
* Conformación y operativización de la Instancia Colegiada de Certificación	✓	✓			
* Certificación de empresas/ organizaciones y otorgamiento del sello correspondiente (Instancia Colegiada)	✓	✓	✓	✓	
COORDINACIÓN Y ADMINISTRACIÓN DEL PROYECTO					
* Selección del personal	✓	✓			
* Contrataciones	✓				
* Gestión administrativa	✓				
RECURSOS Y APORTES					
* Movilización de recursos y fuentes de financiamiento	✓	✓	✓	✓	✓
* Aporte de personal técnico fijo para participar en el proyecto	✓	✓			
* Aporte de espacio físico de operación del proyecto		✓			
* Aporte de afiliación/participación en el programa					✓

XI. ANEXO 4. CPAP FIRMADO POR EL GOBIERNO Y EL PNUD.

Favor consultar CPAP en:

http://www.pnud.org.do/sites/pnud.org.do/files/CPAP_escaneado_FINAL_FIRMA.pdf

XII. ANEXO 5. GLOSARIO DE TÉRMINOS

- **Acreditación.** Es la autoridad que se otorga de forma expresa a una persona física o moral en función de su calidad y su capacidad demostrada para acompañar empresas e organizaciones durante el proceso de certificación (Agentes de Acompañamiento Acreditados) ó realizar las auditorías que certifiquen el cumplimiento de los requisitos establecidos para el nivel de sello aspirado (Auditores Acreditados).
- **Afiliación.** Es el mecanismo mediante el cual las empresas formalizan su participación como parte del sistema general del sello. La afiliación implica el derecho a obtener algunos beneficios durante la etapa de implementación del sello y en relación con la renovación del mismo. La afiliación implica además, la obligación de pagar una cuota

inicial de inscripción y el pago de cuotas anuales.

- **Certificación.** Se refiere al reconocimiento que acredita que una empresa o institución ha cumplido con los requisitos establecidos para la obtención de un nivel de sello determinado.
- **Sello.** Es el símbolo que indica el nivel de cumplimiento de la certificación obtenida por una empresa o institución. El sello conlleva el derecho de uso del símbolo por la empresa o institución en su vida diaria, sus relaciones con socios, clientes, proveedores, medio ambiente y demás.

XIII. ANEXO 6. TABLA DE COSTOS DEL PROGRAMA DE AFILIACIONES DE LAS EMPRESAS AL PROYECTO

Sobre la base de la siguiente **Tabla de Costos relacionados con el Programa de Certificación y reconocimiento a través del Sello**, el proyecto cubrirá los costos de diagnóstico, capacitación y acompañamiento a las organizaciones y empresas hasta un máximo de cien (100) empleados por institución, la diferencia en costos vinculada con la cantidad de empleados deberá ser cubierta por las organizaciones participantes.

TABLA DE COSTOS RELACIONADOS CON EL PROGRAMA DE CERTIFICACIÓN

Valores Base	COSTO x Empleado	Financiamiento
Diagnóstico	USD\$5.00	A cubrir por el proyecto hasta 100 empleados por empresa
Capacitación	USD\$20.00	A cubrir por el proyecto hasta 100 empleados por empresa
Acompañamiento (Asistencia)	USD\$10.00	A cubrir por el proyecto hasta 100 empleados por empresa
Costo medio ESTIMADO de implementación del Plan Operativo en las empresas	USD\$5.00	A cubrir por la EMPRESA en todos los casos
Afiliación inicial al programa (primer año)	USD\$5.00	A cubrir por la EMPRESA en todos los casos
Anualidad de Afiliación del programa (a partir del segundo año de afiliación)	USD\$2.00	A cubrir por la EMPRESA en todos los casos
Auditorías de tercera parte	USD\$5.00	A cubrir por la EMPRESA en todos los casos

De la forma como se muestra en la "TABLA DE COSTOS RELACIONADOS CON EL PROGRAMA DE CERTIFICACIÓN", hasta un máximo de cien (100) de empleados, las empresas que entren al Programa de Certificación no tendrán que cubrir los costos directos relacionados con el proceso de certificación, en lo relativo a las siguientes actividades:

Actividad 5.3. Asistencia a las organizaciones en la realización del diagnóstico de las organizaciones que inician el proceso de certificación.

Actividad 5.4. Asistencia a las organizaciones en la preparación e implementación del Plan Operativo requerido por la organización para ajustarse a los requisitos del Modelo de Gestión para la Igualdad Género.

Actividad 5.5. Implementación del plan de capacitación requerido para el Programa de Certificación.

Por otra parte, la implementación del Plan Operativo, así como la realización de las auditorías de tercera parte en las organizaciones y/o empresas, el pago de la afiliación al programa y las anualidades por dicho concepto, deben ser cubiertas en su totalidad por las organizaciones /empresas participantes.

Durante la ejecución del proyecto, las empresas que se afilien al programa deberán pagar el costo de afiliación y el costo de las anualidades correspondientes al primer (1er.) y segundo (2er.) año del Programa de Afiliación. La estimación del aporte en metálico de las empresas por concepto de afiliaciones y anualidades del Programa de Afiliaciones para los dos (2) años del proyecto y los dos (2) años posteriores, se presenta en el siguiente cuadro.

	Año 1	Año 2	
Cantidad tope de empresas a intervenir de acuerdo al Marco de Resultados y Recursos y el Plan de Trabajo ⁶	10	10	
Cantidad tope de empleados por empresa a cubrir por el proyecto	100	100	
Ingresos estimados por AFILIACIÓN/INSCRIPCIÓN de empleados por empresa (<i>Equivalentes a USD\$5.00 por empleado</i>)	USD\$500	USD\$500	
Cantidad TOTAL de empleados por empresa	1,000	1,000	TOTALES
Ingresos TOTALES estimados por AFILIACIÓN/INSCRIPCIÓN de empleados por empresa	USD\$5,000	USD\$5,000	USD\$10,000
Ingresos estimados por ANUALIDAD de empleados por empresa. (<i>Equivalentes a USD\$2.00 por empleado</i>)	N/A	USD\$2,000	USD\$2,000
TOTAL INGRESOS ESTIMADOS Programa de Afiliaciones	USD\$5,000	USD\$7,000	USD\$12,000

⁶ Ver en este documento: "Marco de Resultados y Recursos", PRODUCTO 6 (Año 1 y 2).

Los fondos recibidos en razón del Programa de Afiliaciones son reinvertidos para financiar las operaciones del proyecto y administrados por el PNUD a través del equipo del proyecto.

En todos los casos, el compromiso asumido por las organizaciones y empresas beneficiarias participantes en el Programa de Certificación se formaliza a través de una carta compromiso y un formulario de inscripción, mediante el cual dicha entidad se afilia al programa (Programa de Afiliaciones) y se compromete a llevar a cabo el proceso de certificación en los términos previstos en la norma país del Modelo de Gestión para la Igualdad de Género.

XIV. ANEXO 7.

**COPIA DEL ACUERDO REGIONAL "MOU" FIRMADO ENTRE EL PNUD Y EL
MINISTERIO DE LA MUJER**