

INFORME DE AVANCES EN LAS EMPRESAS

Datos Generales

Resilient nations.

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

Asesora: Ruth Estrella

Entidades ejecutoras: Ministerio de la Mujer de la RD y el Programa de las Naciones Unidas Para el Desarrollo -PNUD-

Fecha de inicio del proyecto:

oct-13

Fecha de finalización:

31 de Diciembre 2018

Fecha de elaboración del Informe :

1ro de Septiembre 2018

AVANCES GENERALES

- Elaboración y puesta en vigencia de la NORDOM 775 juntamente con el Instituto Dominicano para la Calidad -INDOCAL-
- Capacitación y certificación de cinco (5) Auditores del INDOCAL, acreditados para las auditorias externas a las empresas.
- Se realizo el acto de Lanzamiento de la Norma NORDOM 775.
- Encuentros y reuniones de presentación de la iniciativa con los gremios empresariales dominicanos, Consejo Nacional de la Empresa Privada -CONEP-, Asociación de Industrias de la Rep. Dom. -AIRD-, Confederación Dominicana de la Pequeña y Mediana Empresa -CODOPYME-, Asociación Nacional de Jóvenes Empresarios -ANJE-.
- Firma de tres (3) Acuerdos Compromiso para difundir el Sello de Igualdad de Género con la Federación de Mujeres Empresarias Domínico-Internacional (FEM); la Asociación Dominicana de Mujeres Empresarias (ADME) y la Asociación Nacional de Mujeres Empresarias, Ejecutivas y Profesionales (ANMEPRO).
- Elaboración de una estrategia de comunicación y promoción.
- Presentación de la iniciativa en foros y talleres nacionales e internacionales
- Cincuenta (56) Empresas sensibilizadas
- Dos (2) empresas acreditadas con el Sello Oro y la Certificación NORDOM 775
- Una (1) en proceso de firma de carta compromiso
- Once (11) Empresas en el proceso de implementación, etapas de autodiagnóstico e implementación del plan de acción
- Más de Doce mil (12,000) beneficiarios directos
- Más de Veinte y Cuatro mil (24,000) beneficiarios indirectos
- Presentación de la experiencia del Sello en las Empresas en la 1era. Reunión Transformando el Estado: Acelerar la Igualdad de Género en el Sector Público, Ciudad de Panamá.
- Participación del equipo de coordinación en los Foros Globales en Ciudad Panamá 2016 y Santiago de Chile 2018.
- Gala de Premiación y Reconocimiento IGUALANDO RD – 150 invitados, se entregó Sello Oro al Banco BHD y a Bepensa Dominicana, además de que se reconocieron 12 empresas (Industrias Nigua, SQ Laboratorios, Grupo Famira, GL Promociones, Oliver & Oliver y Legalísimo, Uniformes Empresariales, Ferpiti Industrial, ARS Humano, Domex Nacional, Asociación Popular de Ahorros y Préstamos (APAP) y Claro Dominicana).
- Misión Diana Gutiérrez – Taller de inicio del proceso de implementación del Sello para 11 empresas SQ Laboratorios, Grupo Famira, GL Promociones, Oliver & Oliver y Legalísimo, Uniformes Empresariales, Ferpiti Industrial, ARS Humano, Domex Nacional, Asociación Popular de Ahorros y Préstamos (APAP) y Claro Dominicana/ Taller de Sello de Igualdad de Género para Empresas y Organizaciones dirigido a las instituciones involucradas (Ministerio de la Mujer, Ministerio de Trabajo, INDOCAL, / Taller para Bepensa)
- En etapa de iniciación en las instituciones públicas

LOGROS Y AVANCES DE LAS EMPRESAS

1ro de Agosto 2018

1	Actividad	Descripción	Nivel de Avance
BEPENSA DOMINICANA	Firma de Carta Compromiso	La empresa realizo la firma de la carta compromiso por parte de uno de sus principales ejecutivos.	100%
	Conformación del Comité de Igualdad	Quedo establecido un comité de género de manera permanente, integrado de manera equitativa entre hombres y mujeres e integrado por las áreas transversales a la implementación del SGIG.	100%
	Aplicación del autodiagnóstico	Fue realizado por la empresa con la asistencia del proyecto	100%
	Aplicación de encuesta de clima laboral con preguntas de género específicamente.	Las preguntas en cuanto al género fueron agregadas a la encuestas que realiza la empresa anualmente de Great Place to work	100%
	Realización y Ejecucción Plan de Acción como resultado del autodiagnóstico	En este momento la empresa se encuentra en la etapa de mantenimiento y seguimiento al plan de acción.	100%
	Pre Auditoria realizada	Con nuestra asistencia se realizo una Pre Auditoria antes del llamado a auditoria del INDOCA.	100%
	Auditoria al SGIG NORDOM 775	Fue realizada la auditoria por el Instituto Dominicano Para La Calidad -INDOCAL- en diciembre del 2017	100% Ceritficación y Sello Oro
	Participación en entrevista e intercambios de buenas prácticas de género en foros nacionales e internacionales	Realizaron una entrevista en la edición especial de la revista Género y Empresa y la empresa participo en el Foro.....	100%

	<p align="center">Diseño y aplicación de planes, estrategias y herramientas para garantizar la igualdad de género en la empresa</p>	<p>Plan de Capacitación Anual con perspectivas de género, insertando temas tales como: beneficios del buen trato, lenguaje inclusivo, transversalización, paternidad responsable, etc. Además, cuentan con un mecanismo de detención de necesidades de capacitación en materia de género. adicionalmente se han realizado dos (02) focus group a los fines de validar hallazgos en cuanto la visión de los colaboradores referente a la publicidad de la empresa y se han impartido varios talleres sobre transversalización y beneficios de la Igualdad, entre otros.</p>	100%
		<p>Elaboración de una Guía de Lenguaje Inclusivo y No Sexista. Con un plan de difusión mediante diferentes medios internos como el intranet, la revista y flyer informativos de comunicación interna.</p>	100%
		<p>Elaboración y puesto en práctica de un Protocolo de Intervención del Acoso Sexual y la Violencia de Género e Intrafamiliar. (se creó una estructura para la atención y seguimiento de este protocolo)</p>	100%
		<p>Insertaron en su código de conducta empresarial la perspectiva de género, con régimen de consecuencias no solo a los colaboradores/as de la empresa, sino también a proveedores de bienes y servicios externos.</p>	100%
		<p>Desarrollaron un programa de capacitación puntual en prevención y atención del acoso.</p>	
		<p>Establecimiento de una estrategia para fomentar la ocupación de mujeres en puestos tradicionalmente ocupados por hombres, hasta el momento se colocaron las primeras mercaderistas y la primera montacarguista.</p>	100%
		<p>Creación y fomento de un programa de liderazgo para incrementar la participación de las mujeres en las posiciones gerenciales.</p>	100%
		<p>Ampliación de 2 días adicionales a lo que establece la ley de los permisos de paternidad.</p>	100%
		<p>Establecimiento de programa de lactancia materna, incluyendo capacitación para madres y padres e instalación de Salas de Lactancia.</p>	100%
		<p>Revisión de políticas y procedimientos de contratación del personal.</p>	100%
		<p>Implementaron un programa de entrenamiento para promover las habilidades técnicas-profesionales en las áreas donde las mujeres están en desventajas.</p>	100%
		<p>El reclutamiento y la selección se realizan ciegos al género, y para esto se han realizado las revisiones y actualizaciones de los perfiles y descripción de puestos.</p>	100%
<p>Revisión y actualización de los perfiles y descripciones de puestos.</p>			

		Revisión y actualización de la estructura de compensación.	100%
		Se estableció un esquema de aumentos salariales progresivos para el cierre de brechas salariales en las áreas específicas que se ameritaba.	100%
		Diseñaron e implementaron campañas para la prevención del cáncer de mama y otros temas vinculados a la salud, como vacunaciones masivas, etc.	100%
		Realizan actividades recreativas que permiten romper estereotipos de género, propicien la participación igualitaria de mujeres y hombres y promuevan valores de respeto e igualdad entre el personal.	100%
		Promueven de manera efectiva el compromiso de las y los colaboradores con la convivencia pacífica y de llevar una vida libre de violencia, para ello se crearon varias estrategias y actividades de integración.	100%
2	Actividad	Descripción	Nivel de Avance
	Firma de Carta Compromiso	La empresa realizó la firma de la carta compromiso por parte de su ejecutivo principal	100%
	Conformación del Comité de Igualdad	Quedo establecido un comité de género de manera permanente, integrado de manera equitativa entre hombres y mujeres e integrado por las áreas transversales a la implementación del SGIG.	100%
	Aplicación del autodiagnóstico	Fue realizado por la empresa con la asistencia del proyecto	100%
	Aplicación de encuesta de clima laboral con preguntas de género específicamente.	Las preguntas en cuanto al género fueron agregadas a la encuestas que realiza la empresa anualmente de Great Place to work	100%
	Realización y Ejecución Plan de Acción como resultado del autodiagnóstico	En este momento la empresa se encuentra en la etapa de mantenimiento y seguimiento al plan de acción.	100%
	Pre Auditoria realizada	Con nuestra asistencia se realizó una Pre Auditoria antes del llamado a auditoria del INDOCAL.	100%
	Auditoria al SGIG NORDOM 775	Fue realizada la auditoria por el Instituto Dominicano Para La Calidad -INDOCAL- en diciembre del 2017	100% Certificación/ Sello Oro
	Participación en entrevista e intercambios de buenas prácticas de género en foros nacionales e internacionales	La empresa difunde de manera constante sus prácticas de género diferentes medios, ha tenido presentación de su experiencia en los Foros Globales Panamá 2016 y 2018, habiendo tenido importantes participaciones de sus principales ejecutivos.	100%
	Elaboración y puesta en ejecución de estrategia Comunicacional dirigida a mujeres.	La empresa cuenta una acertada estrategia comunicacional dirigida al target de mujeres	100%

BANCO BHD-LEON	Diseño y aplicación de planes, estrategias y herramientas para garantizar la igualdad de género en la empresa	Plan de Capacitación Anual con perspectivas de género, insertando temas tales como: beneficios del buen trato, lenguaje inclusivo, transversalización, paternidad responsable, etc. Además, cuentan con un mecanismo de detención de necesidades de capacitación en materia de género.	100%
		Elaboración de una Guía de Lenguaje Inclusivo y No Sexista. Con un plan de difusión mediante diferentes medios internos.	100%
		Elaboración y puesto en práctica de un Protocolo de Intervención del Acoso Sexual y la Violencia de Género e Intrafamiliar. (se creó una estructura para la atención y seguimiento de este protocolo)	100%
		Insertaron en su código de conducta empresarial las perspectivas de género, con régimen de consecuencias no solo a los colaboradores/as de la empresa, sino también a proveedores de bienes y servicios externos.	100%
		Establecimiento de una estrategia para fomentar la ocupación de mujeres en puestos tradicionalmente ocupados por hombres.	100%
		Creación y fomento de un programa de liderazgo para incrementar la participación de las mujeres en las posiciones gerenciales.	100%
		Establecimiento de programa de lactancia materna, incluyendo capacitación para madres y padres e instalación de Salas de Lactancia.	100%
		Implementaron un programa de entrenamiento para promover las habilidades técnicas-profesionales en las áreas donde las mujeres están en desventajas.	100%
		El reclutamiento y la selección se realizan ciegos al género, y para esto se han realizado las revisiones y actualizaciones de los perfiles y descripción de puestos.	100%
		Revisión y actualización de los perfiles y descripciones de puestos.	
		Diseñaron e implementaron campañas para la prevención del cáncer de mama y otros temas vinculados a la salud, como vacunaciones masivas, etc.	100%
		Realizan actividades recreativas que permiten romper estereotipos de género, propicien la participación igualitaria de mujeres y hombres y promuevan valores de respeto e igualdad entre el personal.	100%
		Fortalecieron su área de comunicación externa fomentando una presencia más equilibrada de hombres y mujeres en avisos publicitarios y comerciales, además de tener una clara visión en cuanto a la importancia de la valoración de la mujer.	100%
	Promueven de manera efectiva el compromiso de las y los colaboradores con la convivencia pacífica y de llevar una vida libre de violencia, para ello se crearon varias estrategias y actividades de integración.	100%	

3	Actividad	Descripción	Nivel de Avance
INDUSTRIAS NIGUA	Firma de Carta Compromiso	La empresa realizo la firma de la carta compromiso por parte de su principal ejecutivo.	100%
	Conformación del Comité de Igualdad	Quedo establecido un comité de género de manera permanente, integrado de manera equitativa entre hombres y mujeres e integrado por las áreas transversales a la implementación del SGIG.	100%
	Reuniones de coordinación para la planificación de los trabajos a realizar.	Se han realizado varias reuniones de coordinación y planificación.	100%
	Aplicación del autodiagnóstico	En etapa de iniciación	10%
4	Actividad	Descripción	Nivel de Avance
	Firma de Carta Compromiso	La empresa realizo la firma de la carta compromiso por parte de su principal ejecutivo.	100%
	Conformación del Comité de Igualdad	Quedo establecido un comité de género de manera permanente, integrado de manera equitativa entre hombres y mujeres e integrado por las áreas transversales a la implementación del SGIG.	100%
	Sesiones de trabajo de sensibilización al Comité y planificación de los trabajos a realizar.	Fueron realizadas dos (2) sesiones de trabajo de sensibilización y planificación de los trabajos a realizar.	100%
	Aplicación del autodiagnóstico	Fue realizado un autodiagnóstico	100%
		Plan de Capacitación Anual con perspectivas de género, insertando temas tales como: beneficios del buen trato, lenguaje inclusivo, transversalización, paternidad responsable, etc. Además, cuentan con un mecanismo de detención de necesidades de capacitación en materia de	35%
		Elaboración de una Guia de Lenguaje Inclusivo y No Sexista. Con un plan de difusión mediante diferentes medios internos.	70%
		Elaboración y puesto en práctica de un Protocolo de Intervención del Acoso Sexual y la Violencia de Género e Intrafamiliar.	30%

CLARO DOMINICANA	Diseño y aplicación de planes, estrategias y herramientas para garantizar la igualdad de género en la empresa	Insertaron en su código de conducta empresarial la perspectivas de género, con regimén de consecuencias no solo a los colaboradores/as de la empresa, sino también a proveedores de bienes y servicios externos.	0%
		Establecimiento de una estrategia para fomentar la ocupación de mujeres en puestos tradicionalmente ocupados por hombres.	20%
		Creación y fomento de un programa de liderazgo para incrementar la participación de las mujeres en las posiciones gerenciales.	0%
		Establecimiento de programa de lactancia materna, incluyendo capacitación para madres y padres e instalación de Salas de Lactancia.	80%
		Implementaron un programa de entrenamiento para promover las habilidades técnicas-profesionales en las áreas donde las mujeres están en desventajas.	0%
		El reclutamiento y la selección se realizan ciegos al género, y para esto se han realizado las revisiones y actualizaciones de los perfiles y descripción de puestos.	0%
		Revisión y actualización de los perfiles y descripciones de puestos.	0%
		Diseñaron e implementaron campañas para la prevención del cáncer de mama y otros temas vinculados a la salud, como vacunaciones masivas, etc.	0%
		Realizan actividades recreativas que permiten romper estereotipos de género, propicien la participación igualitaria de mujeres y hombres y promuevan valores de respeto e igualdad entre el personal.	0%
		Fortalecieron su área de comunicación externa fomentando una presencia más equilibrada de hombres y mujeres en avisos publicitarios y comerciales, además de tener una clara visión en cuanto a la importancia de la valoración de la mujer.	0%
		Promueven de manera efectiva el compromiso de las y los colaboradores con la convivencia pacífica y de llevar una vida libre de violencia, para ello se crearon varias estrategias y actividades de integración.	30%
		Cocluyeron el Protocolo de Prevención y Atención a la Violencia de Género e Intrafamiliar.	100%
Cocluyeron y publicaron el Protocolo de Prevención, Atención y Régimen de Consecuencias del Acoso Sexual y Moral.	100%		
Se realizaron seis (6) charlas de ABC de Género y Principios Básicos de Género.	100%		

		Fue publicada la extensión de licencia de paternidad de seis (6) días adicionales a los que contempla la ley.	100%
		Puesta en marcha de una Campaña para la transversalización de género y puesto en circulación sport de TV sobre la paternidad responsable.	100%
5	Actividad	Descripción	Nivel de Avance
PRIMERA ARS HUMANO	Firma de Carta Compromiso	La empresa realizo la firma de la carta compromiso por parte de su principal ejecutivo.	100%
	Conformación del Comité de Igualdad	Quedo establecido un comité de género de manera permanente, integrado de manera equitativa entre hombres y mujeres e integrado por las áreas transversales a la implementación del SGIG.	100%
	Reuniones de coordinación para la planificación de los trabajos a realizar.	Se han realizado varias reuniones de coordinación y planificación.	100%
	Aplicación del autodiagnóstico	Se esta proceso de completar el due dillingence y la carta de confidencialidad, para proceder a iniciar con el autodiagnóstico a través del Sistema Indica.	0%
6	Actividad	Descripción	Nivel de Avance
	Firma de Carta Compromiso	La empresa realizo la firma de la carta compromiso por parte de su principal ejecutivo.	100%
ASOCIACION POPULAR DE AHORROS Y PRESTAMOS	Conformación del Comité de Igualdad	Quedo establecido un comité de género de manera permanente, integrado de manera equitativa entre hombres y mujeres e integrado por las áreas transversales a la implementación del SGIG.	100%
	Reuniones de coordinación para la planificación de los trabajos a realizar.	Se realizado varias reuniones de coordinación, la última con la participación del director de Sostenibilidad, la directora de gestión humana y la oficial de género del PNUD.	100%
	Aplicación del autodiagnóstico	Se esta proceso de completar el due dillingence y la carta de confidencialidad, para proceder a iniciar con el autodiagnóstico a través del Sistema Indica.	0%
7	Actividad	Descripción	Nivel de Avance
	Firma de Carta Compromiso	La empresa realizo la firma de la carta compromiso por parte de su principal ejecutivo.	100%
	Conformación del Comité de Igualdad	En proceso de conformación	0%

DOMEX	Reuniones de coordinación para la planificación de los trabajos a realizar.	Se realizado varias reuniones de coordinación y sensibilización de algunas áreas.	100%
	Aplicación del autodiagnóstico	Sin iniciar	0%
	Actividad	Campaña de Prevención de Cáncer de Mama.	100%
8	Actividad	Descripción	Nivel de Avance
UNIFORMES EMPRESARIALES	Firma de Carta Compromiso	La empresa realizo la firma de la carta compromiso por parte de su principal ejecutivo.	100%
	Conformación del Comité de Igualdad		0%
9	Actividad	Descripción	Nivel de Avance
FERPITI	Firma de Carta Compromiso	La empresa realizo la firma de la carta compromiso por parte de su principal ejecutivo.	100%
	Conformación del Comité de Igualdad	En proceso de conformación	0%
10	Actividad	Descripción	Nivel de Avance
FAMIRA SRL	Firma de Carta Compromiso	La empresa realizo la firma de la carta compromiso por parte de su principal ejecutivo.	100%
	Conformación del Comité de Igualdad		0%
11	Actividad	Descripción	Nivel de Avance
ACERH GROUP	Firma de Carta Compromiso	La empresa realizo la firma de la carta compromiso por parte de su principal ejecutivo.	100%
	Conformación del Comité de Igualdad	En proceso de conformación	0%
12	Actividad	Descripción	Nivel de Avance
GRABO ESTILO	Firma de Carta Compromiso	La empresa realizo la firma de la carta compromiso por parte de su principal ejecutivo.	100%
	Conformación del Comité de Igualdad	En proceso de conformación	0%
13	Actividad	Descripción	Nivel de Avance
LABORATORIOS QYS	Firma de Carta Compromiso	La empresa realizo la firma de la carta compromiso por parte de su principal ejecutivo.	100%
	Conformación del Comité de Igualdad	En proceso de conformación	0%

