



TRABAJO Y JUSTICIA SOCIAL
LA VIOLENCIA
LABORAL EN
REPÚBLICA
DOMINICANA
EN EL MARCO DEL
CONVENIO 190
DE LA OIT

Entre la naturalización y la
mayor incidencia en mujeres

2022

LA VIOLENCIA LABORAL EN REPÚBLICA DOMINICANA EN EL MARCO DEL
CONVENIO 190 DE LA OIT

Entre la naturalización y la mayor incidencia en mujeres

ISBN: 978-956-6138-38-9

Líderes de investigación:

Georgina Sticco y Carolina Villanueva.

Coordinación general:

Marisol Andrés, Celina de Belaieff, Tatiana Ardissonne (GROW – Género y Trabajo) y Sarah Herold (Fundación Friedrich Ebert - FESminismos).

Análisis cuantitativo:

Ana Kukurutz y Tatiana Ardissonne.

Análisis cualitativo:

Marisol Andrés.

Elaboración de informes:

Marisol Andrés, Celina de Belaieff, Tatiana Ardissonne, Camila Pereyra de la Sovera, Rocío Senra, Ramiro Cejas Colombo.

Edición:

Georgina Sticco, Marisol Andrés, Celina de Belaieff, Tatiana Ardissonne y Carolina Villanueva.

Edición de estilo: Guillermo Riveros Álvarez

Diseño: María Elvira Espinosa Marinovich

Diagramación: Alejandro Délano Águila

Coordinación de comunicaciones: Estefanía Avella Bermúdez

Colaboraciones:

Fabiana Sosa, Gabriela Lozano Rubello, Tomás Di Giannantonio y Sofía Curutchet, María Fernanda López (FES Caribe)

El uso comercial de todos los materiales editados y publicados por la Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) está prohibido sin previa autorización escrita de la FES.

Las opiniones expresadas en esta publicación no representan necesariamente las de la Friedrich-Ebert-Stiftung.



FESMINISMOS

ÍNDICE

RESUMEN EJECUTIVO	5
2. METODOLOGÍA DE TRABAJO	8
3. MARCO CONCEPTUAL	9
3.1 Tipos de violencia	9
4. MARCO LEGISLATIVO	10
5.2 Caracterización de la situación laboral de las personas encuestadas	15
5. SITUACIÓN LABORAL	16
5.1 Contexto sociopolítico y laboral de República Dominicana	16
6. VIOLENCIA EN EL ÁMBITO LABORAL	17
6.1 Violencias experimentadas	17
6.2 Quién, cuándo y dónde se ejerce violencia laboral	23
6.3 Reacción frente a la situación de violencia	26
6.4 Implementación de medidas preventivas y de respuestas hacia la violencia laboral	27
6.5 Reacciones de las instituciones empleadoras ante experiencias de violencia doméstica	28
7. PERCEPCIONES SOBRE LA VIOLENCIA LABORAL Y LA RATIFICACIÓN E IMPLEMENTACIÓN DEL CONVENIO 190 DE LA OIT	31
8. CONCLUSIONES	33
9. RECOMENDACIONES PARA LA RATIFICACIÓN E IMPLEMENTACIÓN EFECTIVA DEL CONVENIO 190 DE LA OIT	34
REFERENCIAS	36
ANEXO A	40
ANEXO B	42

» En Uruguay, la violencia laboral afecta al 62% de las personas encuestadas y, en mayor medida, a los hombres. La violencia económica, la psicológica y la simbólica son las más frecuentes. La violencia sexual tiene una importante incidencia en las mujeres.

» La situación laboral se caracteriza por niveles de informalidad más bajos que el promedio de la región y por una alta tasa de sindicalización.

» El marco legislativo cuenta con una ley para prevenir y sancionar el acoso sexual en el marco de las relaciones laborales, definiendo la violencia laboral solo en una ley de violencia hacia las mujeres basada en género. Esta definición resulta insuficiente dado que no brinda protección a todas las personas.



RESUMEN EJECUTIVO

En un contexto internacional en que se promueven cambios en las relaciones laborales, la investigación realizada tiene como objetivos principales conocer cuál es la situación de la violencia laboral en República Dominicana e identificar oportunidades de incidencia para lograr la ratificación e implementación efectiva del Convenio 190 de la OIT.

Para llevar adelante el análisis, se ha utilizado una estrategia metodológica que incluyó un relevamiento legislativo comparado entre el Convenio 190 de la OIT, las normativas nacionales y otros convenios internacionales ratificados por el país considerados estratégicos; una encuesta online sobre violencia laboral destinada a trabajadores/as, y entrevistas en profundidad a referentes de distintos sectores (público, sindical y privado).

En este sentido, a partir de la investigación realizada se observa que el marco legislativo de República Dominicana no cuenta con una definición de violencia laboral, si bien existen algunos documentos, que no revisten el carácter de normativa, pero funcionan como antecedentes. Sin embargo, estos documentos se acercan solo en algunos puntos a la propuesta del Convenio 190 ya que, contrariamente a lo que este propone, hacen referencia a la repetición de situaciones, a la intencionalidad y longevidad de la acción. Además, no establecen tipologías, carecen de enfoque de género y, tanto su alcance como su ámbito de aplicación, se encuentran limitados.

En cuanto al mercado de trabajo, se caracteriza por elevados niveles de informalidad (levemente menores a los registrados a nivel promedio en la región) y una baja tasa de sindicalización, que expone a los/as trabajadores/as a una situación de extrema vulnerabilidad y desprotección frente a la violencia laboral.

Respecto a la incidencia de la violencia laboral, se ha observado que afecta a más de la mitad de las personas encuestadas (56%) y, en mayor medida, a las mujeres (63% vs. 41%). Sin embargo, este porcentaje podría ser mayor en la práctica ya que, según los/as referentes/as de los tres sectores entrevistados (sindical, público y privado), existe un nivel muy bajo de sensibilización social en torno a las violencias y, por lo tanto, una naturalización de las mismas.

En este sentido, según dichas entrevistas, la violencia económica, psicológica y simbólica son las más naturalizadas, a la vez que las más frecuentes; también se reconoce que continúan existiendo altos índices de violencia sexual, que afectan en mayor medida a las mujeres. Esta situación se ve agravada porque el marco legislativo no cuenta con una definición de violencia ni tipifica los diferentes tipos existentes.

Entre quienes ejercen la violencia, se destacan los/as integrantes de la misma organización. En mayor medida, las mujeres padecen violencia por parte de los superiores masculinos, mientras que los hombres la reciben de los compañeros. En particular, las compañeras ejercen

desproporcionadamente más violencia hacia hombres que hacia otras mujeres. A pesar de que estas situaciones suelen darse en el lugar de trabajo, en menor medida también son experimentadas en medios digitales, en las comunicaciones vinculadas al trabajo y en el lugar de descanso o instalaciones sanitarias. Es importante destacar que dichas situaciones ocurren en su mayoría en el desarrollo de sus tareas (en el día a día), y no, por lo general, en los momentos de contratación, despidos o renunciaciones.

En cuanto a las reacciones, es importante mencionar que la principal, para todas las personas encuestadas, es comentarlo con compañeros/as de trabajo. Las mujeres que atraviesan situaciones de violencia laboral no suelen recurrir a sus líderes y/o a la institución en la que trabajan. No obstante, se registra una tendencia mayor a hacerlo y a hablar con quien ejerció la violencia entre los hombres, lo que puede deberse a que, en muchos casos, los/as líderes son quienes ejercen la violencia. En cuanto a los sindicatos, los casos en que se acude a ellos, tanto entre mujeres como entre hombres, son mínimos, debido a los bajos niveles de sindicalización en el país.

Adicionalmente, se registra que la mayoría de las personas que ha reaccionado a este tipo de situaciones percibe que sus acciones no han tenido impacto. Por otro lado, entre quienes padecen violencia doméstica, la gran mayoría no transmite la situación a su organización empleadora.

Por añadidura, cabe mencionar que se observa una gran carencia de espacios y/o canales de denuncia, así como de protocolos y herramientas para prevenir y erradicar la violencia. A esto se agrega un elevado desconocimiento sobre los pocos recursos existentes. Entre quienes sí tienen conocimiento, los niveles de confianza en estos mecanismos son muy bajos.

Desde el sector público y sindical, se ha señalado que no existen mecanismos de protección para quienes denuncian violencia laboral y que hay altos niveles de revictimización para las mujeres que experimentan situaciones de violencia sexual en el trabajo, con grandes posibilidades de represalias, no solo en la esfera laboral, sino también en la privada.

En cuanto a los desafíos para la ratificación e implementación del Convenio, se identifica la baja sindicalización, la resistencia por parte de los/as legisladores/as para impulsar su ratificación, la reticencia del sector privado y el bajo nivel de sensibilización social sobre la violencia laboral, lo que dificulta la posibilidad de incidir en acciones alineadas con el nuevo paradigma sobre las relaciones laborales comprendido por el Convenio 190, el desencuentro entre las organizaciones empleadoras, el Estado y el sector sindical para el trabajo tripartito y la falta de herramientas adecuadas que posibiliten su implementación real.

Ante la situación observada, se propone una serie de recomendaciones para la ratificación e implementación del Convenio 190, disponibles en la Sección 9.



1. INTRODUCCIÓN

La presente investigación se enmarca en el Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) emitido en 2019, que señala un hito histórico, dado que es la primera vez que los países involucrados han llegado a un acuerdo sobre la importancia de crear espacios de trabajo libres de violencia. Se trata de un esquema de trabajo tripartito –que incluye al Estado, las organizaciones empleadoras y las organizaciones sindicales–, con el objetivo de prevenir y erradicar la violencia laboral, basado en la corresponsabilidad de las partes. Así mismo, propone una perspectiva orientada al aprendizaje y a la transformación cultural.

Sumado al hecho de que se propone la noción de que el ‘trabajo digno’ o ‘trabajo decente’ es un derecho humano, se declara por primera vez que este debe desarrollarse en un entorno libre de violencia. En contraposición a la anterior noción del ‘deber de no dañar’, este cambio de paradigma pone el énfasis en la protección de la dignidad humana.

Por otra parte, se reconoce que existen personas y grupos más expuestos a situaciones de violencia laboral ya sea por razones de género, como las mujeres, así como otras comunidades consideradas vulnerables. Esta perspectiva permite entender cómo se profundizan las desigualdades desde un enfoque interseccional, reconociendo que una persona o grupo puede verse afectado por más de una categoría social que limita sus posibilidades de desarrollo.¹ La Recomendación 206 incluye a las personas de otras identidades (colectivo LGBTIQ+).

El Convenio también define la violencia laboral en términos más amplios que las conceptualizaciones previas, con el fin de proteger a todas las personas en el mundo del trabajo y en todos los ámbitos relacionados con este. Además, reconoce el impacto que la violencia doméstica genera en el mundo del trabajo, instando a las organizaciones empleadoras a desarrollar acciones y brindar respuestas y acompañamiento a quienes atraviesan este tipo de situaciones.

Otro punto clave de este Convenio Internacional es la propuesta de utilizar un enfoque integrado e inclusivo para prevenir y erradicar la violencia laboral, con base en la temprana identificación y rápido tratamiento y reparación de todas las situaciones. Esto propone un abordaje que incluye diversas esferas de acción: la prohibición legislativa de la violencia laboral, la elaboración de políticas, planes y mecanismos para su prevención, su comunicación y su rápido tratamiento. Por último, el desarrollo de sensibilizaciones y de mecanismos para garantizar que el derecho al ‘trabajo digno’ se cumpla efectivamente.

En el caso de República Dominicana, el Convenio 190 aún no ha sido ratificado. Como información adicional,

podemos señalar que en la votación final por su adopción en Ginebra (2019), tanto el gobierno como el sector sindical se manifestaron a favor, en tanto que el sector empresario se manifestó en contra (Conferencia Internacional del Trabajo, 2019). Huelga mencionar que, si se ratifica el Convenio, el país deberá adecuar su legislación sobre violencia laboral a los nuevos parámetros, y enviar informes de seguimiento del estado de situación de su implementación. En cuanto a las organizaciones empleadoras, tendrán la obligación de realizar evaluaciones y diagnósticos institucionales para entender el punto de partida de su cultura organizacional; la necesidad de desarrollar medidas que aseguren espacios de trabajo libres de violencias (principalmente, la elaboración e implementación de un protocolo), y de capacitaciones para prevenir y erradicar la violencia laboral, así como también sobre las medidas existentes, para que todas las personas las conozcan.

En este marco, esta investigación se propone, por un lado, conocer cuál es la situación de la violencia laboral en República Dominicana y, por el otro, identificar oportunidades de incidencia para lograr la ratificación e implementación efectiva del Convenio.²

El informe se estructura de la siguiente manera: en primer lugar, se explican las metodologías de trabajo y el marco conceptual utilizado; luego, se analiza el marco legislativo existente en el país, en función de los principios del Convenio 190; el contexto sociopolítico y laboral en que se insertan las relaciones laborales; la incidencia de la violencia laboral en República Dominicana y las percepciones relacionadas con el proceso de ratificación e implementación del Convenio. Finalmente, se presentan las conclusiones que retoman los ejes centrales de la investigación y los principales desafíos para la implementación del Convenio para, a continuación, proponer una serie de recomendaciones según la información relevada.

1 El concepto de interseccionalidad resulta esencial para analizar los diversos tipos de desigualdad a los que cualquier persona se enfrenta, no solo según su *sexo/género*, sino también según otras razones (raza y/o etnia, clase social, lengua, nacionalidad, cultura, *identidad de género*, *orientación sexual*, procedencia, *edad*, *discapacidad*, carga de tareas de cuidado, etc.).

2 Este documento forma parte de un proyecto regional en que se analiza la situación de 14 países respecto a la violencia laboral y a las posibilidades de ratificación/implementación del Convenio 190 de la OIT.

2. METODOLOGÍA DE TRABAJO

Para llevar adelante el análisis se ha utilizado una estrategia metodológica que combina técnicas cualitativas y cuantitativas. A su vez, se ha desarrollado un relevamiento legislativo comparado entre el Convenio 190 de la OIT, las normativas nacionales y otros convenios internacionales ratificados considerados estratégicos. El análisis pretende dar a conocer cuál es el punto de partida legal del país, y qué modificaciones deberían realizarse para adecuarse a las exigencias del Convenio.

En cuanto a la metodología cualitativa, se han desarrollado cinco entrevistas en profundidad para identificar el nivel de conocimiento de referentes/as del sector sindical, público y privado sobre la problemática, así como también sus percepciones respecto de la violencia laboral en el país y los desafíos para la ratificación e implementación del Convenio 190. Entre los perfiles entrevistados se encuentran:

Sindical (2): referentes/as de trabajadores/as de zonas francas y de la Confederación Nacional de Unidad Sindical;

Público (2): referentes/as del Ministerio Administrativo de la Presidencia y del Ministerio de la Mujer;

Privado (1): referente de la Confederación Empresarial de República Dominicana.

Con respecto a la metodología cuantitativa, se ha implementado una encuesta online, basada en una pauta elaborada previamente por Grow: Género y Trabajo, en conjunto con Nodos Consultora, Equipo Latinoamericano de Justicia y Género (ELA) y Fundación AVON.³ Dicha encuesta presenta un diseño descriptivo-exploratorio y su objetivo consiste en conocer la situación del país respecto de la incidencia de la violencia laboral, el conocimiento de los principales instrumentos de denuncia y la percepción sobre la temática.

Teniendo en cuenta que la encuesta utilizada releva percepciones al momento de consultar si se ha experimentado o no violencia laboral, la pesquisa se efectúa de dos maneras diferentes: la primera, de forma genérica, y la segunda, describiendo distintas situaciones. En el primer caso, se ha buscado obtener los valores generales de violencia (totales vividos) y, en el segundo, los niveles de incidencia de los tipos de violencia.

La encuesta fue respondida por un total de 655 personas: 445 se autoperceben mujeres, 204 hombres y seis como personas de otras identidades de género, residentes en República Dominicana.

Dado que el diseño muestral fue no probabilístico, de tipo intencional, los resultados no pueden ser generalizados a la población general, sino que arrojan pistas preliminares

acerca de la situación de violencia laboral en el país. De la misma forma, las diferencias entre hombres y mujeres presentadas son indicativas (véase la caracterización de la muestra en el Anexo A).

Respecto a su difusión, la encuesta estuvo abierta desde el 14 de junio hasta el 20 de octubre de 2021, y disponible en las redes sociales de FES Caribe a través de publicaciones en Facebook, Instagram y Twitter todas las semanas, así como también a través de las redes de organizaciones contrapartes y de diferentes medios de comunicación digitales. Por otra parte, se ha articulado desde la oficina de FES República Dominicana con centrales sindicales para incrementar su alcance.

³ Esta pauta fue diseñada en 2020 con el objetivo de realizar una encuesta en América Latina sobre violencia laboral desagregada por género, mediante la plataforma Bumeran, que nos permitiera visibilizar el impacto diferencial de los diferentes tipos de violencia en hombres cis, mujeres cis y personas del colectivo LGBTQ+. Sus resultados para Argentina fueron publicados en abril de 2021 (Bumeran, Fundación AVON, Nodos Consultora, GROW: Género y Trabajo, y Equipo Latinoamericano de Justicia y Género, ELA, 2021).

3. MARCO CONCEPTUAL

En el presente informe, al referirnos a violencia laboral se utiliza la definición presentada por el Convenio 190 de la OIT (2019):

Conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género (art. 1).

Esta definición introduce un nuevo paradigma en torno a la identificación de situaciones de violencia laboral. En primer lugar, sitúa en un rol protagónico la subjetividad de la persona que la padece, relegando a un plano secundario la intencionalidad de quien ejerce violencia.

En segundo lugar, engloba a todas las situaciones, sin necesidad de la repetición⁴ o de que se haya generado un daño. Al hablar de un 'conjunto' o, en la traducción literal del inglés, 'rango', la nueva definición contempla el entramado de violencias de diferentes niveles de gravedad que pueden desarrollarse. Todas estas novedades responden al enfoque de prevención y de reparación a quien experimenta violencia laboral, ya que para ello es clave la rápida identificación y el temprano tratamiento de todas las situaciones. Este punto es fundamental para evitar que comportamientos violentos se legitimen o naturalicen e incrementen en nivel de gravedad.

En tercer lugar, la definición en cuestión incorpora la violencia por razones de género, reconociendo la existencia de desigualdades estructurales y de relaciones de poder que dejan en una situación de desventaja y de mayor exposición a ciertas personas o grupos. En particular, al emplear un enfoque de género binario permite visibilizar que las mujeres, en comparación con los hombres, son quienes más expuestas se encuentran a este tipo de situaciones. Por otro lado, un enfoque de género diverso extiende aquella mirada a personas de otras identidades dentro del colectivo LGBTIQ+, que también sufren violencia desproporcionada respecto de las mujeres y más aún de los hombres.

Por último, un enfoque interseccional permite analizar cómo las desigualdades se profundizan cuando en las personas y/o distintos grupos poblacionales confluyen diversas categorías sociales (raza y/o etnia, clase social, lengua, nacionalidad, cultura, identidad de género, orientación sexual, procedencia, edad, discapacidad, carga de tareas de cuidado, etc.), que son menos valoradas en un determinado contexto político, social, económico y cultural.

Además, el Convenio clarifica el ámbito de aplicación de esta definición a los siguientes espacios relacionados con el mundo laboral: el espacio físico y digital de trabajo, el trayecto desde y hacia el trabajo, eventos organizados por la institución, los lugares de descanso, los viajes organizados

por la institución. Así mismo, incluye las entrevistas y procesos de selección, ingreso, y egreso de personal.

Respecto a quienes alcanza esta definición de violencia, el Convenio entiende que la relación de trabajo surge desde el momento de la búsqueda laboral. Por ello, determina que se incluya a todo el personal, cualquiera que sea su situación contractual, las personas en formación, es decir pasantes y aprendices, trabajadores/as despedidos/as, postulantes a búsquedas, y a quienes ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un/a empleador/a. Sumado a ello, por primera vez, se propone el desafío de incluir a las personas en situación de informalidad.

3.1 Tipos de violencia

En cuanto a tipos de violencia, tal como lo indica la definición del Convenio, existen diferentes tipos, según la naturaleza del comportamiento, que no son excluyentes, sino que, por el contrario, convergentes, ya que una situación puede involucrar varios tipos de manera simultánea. Como el documento no elabora las definiciones, se presenta a continuación la categorización utilizada para esta investigación:

VIOLENCIA FÍSICA: toda conducta directa o indirectamente dirigida a ocasionar o amenazar con provocar un daño o sufrimiento físico sobre las personas que trabajan en la organización.

VIOLENCIA PSICOLÓGICA: la que causa daño emocional y disminución de la autoestima y puede incluir: amenazas, acoso, humillación, deshonra, descrédito, manipulación y aislamiento, entre otros.

VIOLENCIA ECONÓMICA Y PATRIMONIAL: la que pretende ocasionar un menoscabo en los recursos económicos y/o en los bienes, objetos y/o instrumentos de trabajo, incluyendo también la inequidad salarial.

VIOLENCIA SIMBÓLICA: la que a través de patrones estereotipados reproduce dominación, desigualdad y discriminación en las relaciones sociales, naturalizando la subordinación de las mujeres y de otras comunidades vulnerables en la sociedad.

VIOLENCIA SEXUAL: toda conducta o comentario con connotación sexual no consentido por quien lo recibe.

En el caso que estos comportamientos se desarrollen de manera persistente y reiterada, se transforman en hostigamiento y/o acoso laboral.

En este contexto, es importante destacar que, aunque en el presente trabajo se abordará la violencia en el ámbito laboral, estos tipos de violencia pueden desarrollarse en diferentes ámbitos (público, privado, en el hogar, en los medios, en la vía pública, entre otros).

⁴ Es importante mencionar que este ha sido un punto central de debate al momento de la elaboración y adopción del Convenio en Ginebra en 2019.

4. MARCO LEGISLATIVO

Tal como se ha señalado en la introducción, hasta el momento República Dominicana no ha ratificado el Convenio 190 ni la Recomendación 206 de la OIT. Se destaca que el país cuenta con algunas leyes, políticas y medidas que constituyen antecedentes favorables a la posibilidad de ratificación del Convenio. Sin embargo, en términos generales, el abordaje de las leyes laborales contra la violencia y el acoso no incluye las distintas manifestaciones y situaciones tal como las contempla el Convenio, es decir, desde un enfoque inclusivo, integrado, de género e interseccional.

Sobre la definición de violencia laboral, pese a que la legislación de República Dominicana no define la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, sí hace referencia en el Código de Trabajo a la prohibición del acoso sexual por parte de “los empleadores” así como, también, a las prácticas desleales o contrarias a la ética del trabajo, como el uso de la fuerza, la violencia, la intimidación, la amenaza o cualquier forma de coerción. También prohíbe la falta de intervención en caso de que el acoso sexual sea realizado por representantes de sus empleadores/as. Por su parte, la Ley 41-08, de Función Pública (2008), prohíbe el “acoso sexual” en los ámbitos laborales del sector público, teniendo en cuenta las relaciones asimétricas de poder en juego.

Como único recurso que aporta definiciones, existe una Guía de derechos laborales para la igualdad de oportunidades y la no discriminación, del Ministerio de Trabajo (Comisión de Género, Igualdad de Oportunidades y no Discriminación, 2013), que, si bien no reviste carácter de normativa, define el “acoso laboral” y el “hostigamiento”. En ella, el acoso laboral es entendido como un comportamiento ejercido de forma reiterada, con intencionalidad, teniendo en cuenta la longevidad del mismo y la relación de poder en juego. A excepción de este último punto, todos estos factores se encuentran en discrepancia con el Convenio 190. Por su parte, el hostigamiento es definido como una forma de acoso que puede estar relacionado con el componente sexual y que puede darse de empleador/a a trabajador/a o entre trabajadores/as del mismo nivel. En este sentido, al no contar con una definición amplia sobre violencia laboral ni con una legislación que lo prohíba, se aleja de los objetivos principales del Convenio 190, que son la erradicación y eliminación de la violencia. La Guía carece de perspectiva de género y de un enfoque centrado en la persona que atraviesa la situación de violencia debido a que no incluye el impacto real o potencial que podría producirle a las personas que transitan una situación de este tipo. Tampoco incluye situaciones que ocurren por única vez ni contempla aquellas donde no haya intencionalidad.

En cuanto a las consideraciones de género, diferentes leyes abordan y sancionan la violencia hacia las mujeres, sin aludir al ámbito laboral. Principalmente, la Ley 24-97 específica sobre violencia intrafamiliar y contra la mujer. Del mismo modo, aunque se prohíbe el acoso sexual en el trabajo, no

se lo hace desde una perspectiva de género: no se reconoce el mayor nivel de vulnerabilidad en que se encuentran las mujeres y las personas de otras identidades.

Por otro lado, República Dominicana no posee legislación que proteja y otorgue derechos a la población LGBTIQ+, ni que reconozca otras identidades de género y orientaciones sexuales distintas a la heteronormativa o aborde las situaciones de violencia que experimentan de forma diferenciada. El país no cuenta con ley de identidad de género ni con ley de matrimonio igualitario.

Sobre otras comunidades vulnerables, el marco legislativo laboral dominicano prohíbe cualquier tipo de discriminación, exclusión o preferencia “basada en motivos de sexo, edad, raza, color, ascendencia nacional, origen social, opinión política, militancia sindical o creencia religiosa” (Código de Trabajo, 1992, ppio. VII). También establece la igualdad salarial y la igualdad de acceso y de oportunidades en el ámbito de trabajo. A su vez, la Ley Orgánica sobre la Igualdad de Derechos de las Personas con Discapacidad (2013), establece un cupo para personas con discapacidad en el sector público y privado, y la Ley 135-11, de VIH/SIDA (2011), protege el acceso al trabajo de personas con VIH/SIDA y prohíbe su discriminación.

Por su parte, la sentencia 168/13 (Tribunal Constitucional [TC], 2013) ha implicado una gran vulneración de derechos ya que, a raíz de su dictamen, fue revocada la nacionalidad de miles de ciudadanos/as dominicanos/as, en su inmensa mayoría de ascendencia haitiana (Belique, 2017). Si bien se sancionó posteriormente, la Ley 169/14, de restitución de las ciudadanía, pocas de ellas fueron restablecidas hasta el momento, según la organización Dominican@s por Derecho (Servicios de Acento, 2021).

En cuanto a las personas migrantes, principalmente de procedencia haitiana, la sentencia 168/13 (TC, 2013), también estableció la puesta en marcha de un Plan Nacional de Regularización de Extranjeros (PNRE), aunque el mandato ya estaba contenido en la Ley General de Migración 285-04 (2004). Sin embargo, solamente un 3% de las personas, aproximadamente, obtuvo la categoría de “Residente Provisional”, mientras que la mayoría, entre un 76% y un 88%, fue declarado “No Residente”, limitando sus derechos dentro del país (Roudy, 2020). Por otro lado, el Código de Trabajo (1992), establece que las personas migrantes pueden ocupar el 20%, como máximo, de la nómina de los lugares de trabajo, aunque hay algunas excepciones.

Finalmente, se encuentra en debate un proyecto de Ley General de Igualdad y No Discriminación que, en caso de aprobarse, determinaría las sanciones correspondientes y los organismos de aplicación para la erradicación de la discriminación, principalmente, de grupos en situación de vulnerabilidad,⁵ implicando un avance en la materia.

5 Mujeres, niños/niñas y adolescentes, jóvenes en riesgo social, personas con discapacidad, personas mayores, personas de diversas orientaciones sexuales e identidades de género, personas viviendo con VIH/sida, trabajadoras/es sexuales, migrantes, afrodescendientes, personas que usan droga, personas privadas de libertad y/o que han cumplido condena.

Respecto al trabajo informal, punto introducido por el Convenio al ampliar el alcance de la violencia laboral, República Dominicana carece de leyes que regulen o protejan a los/as trabajadores/as del sector informal. No obstante, el país dispone de un Plan Nacional de Igualdad y Equidad de Género 2020-2030, Planeg III, que, si bien aún no se ha traducido en políticas públicas ni normativas, pretende reducir las desigualdades que atraviesan las mujeres en el mercado laboral, el desempleo femenino y el trabajo informal, dado que, según datos de este mismo Plan, el 53% se emplea en este sector.

En cuanto a las políticas de prevención y sanción, el marco legislativo no dispone de leyes que propongan medidas específicas. Solamente existe como referencia el documento guía del Ministerio de Trabajo, que establece algunos mecanismos de acción para el acceso a la protección de los derechos de las personas trabajadoras, tales como las asesorías, el servicio de inspección laboral, en caso de que sus derechos en el trabajo estén siendo violados, la asistencia judicial gratuita para las personas trabajadoras y empleadoras de escasos recursos económicos, y la atención especializada de las personas que se vean afectadas en el lugar de trabajo o por tener VIH o sida, entre otros.

Por otro lado, existe el Programa Igualando RD, que promueve la eliminación de todas las formas de discriminación hacia las mujeres en el mercado de trabajo. Dicho programa brinda asistencia técnica y capacitación a las empresas con el objetivo de que inicien prácticas laborales con perspectiva de género y trabajen en la conciliación de la vida laboral y familiar, el acceso al trabajo en condiciones de igualdad, la paridad salarial, la eliminación de la discriminación asociada al acoso sexual y laboral, y también la prevención e intervención, en casos de violencia intrafamiliar y contra la mujer.

En esta misma línea, también existen algunas políticas de orientación, formación y sensibilización en el país dirigidas a desarrollar talleres, cursos y manuales sobre perspectiva de género en el ámbito laboral.

En cuanto al grado de conocimiento de la legislación que aborda la violencia y el acoso laboral en el país, teniendo en cuenta las respuestas de la encuesta, menos de la mitad de las personas respondientes (40%) refiere tener conocimiento de la legislación sobre violencia laboral, con una leve diferencia a favor de las mujeres (5 pp). Las leyes sobre las cuales existe un mayor grado de conocimiento son el Código de Trabajo (Ley 16-92, de 1992), la Ley 41-08 de Función Pública (2008), la Ley 24-97 sobre violencia de género e intrafamiliar (1997) y, en menor medida, de los convenios internacionales y del Código Penal (1884).

A continuación, se presenta en la Tabla 1 un análisis comparativo entre el Convenio 190 de la OIT, la legislación dominicana y una selección de convenios internacionales ratificados por el país sobre condiciones de trabajo, igualdad de género en el ámbito laboral y libertad sindical, en base a los principales ejes temáticos que aborda el Convenio (para profundizar sobre la temática, véase el Anexo B).

La Tabla 1 incluye una semaforización, con el objetivo de ilustrar el estado de situación relativo del país en cada eje de

análisis: rojo, en caso de que no haya ninguna legislación, antecedente o documento; naranja, cuando existe algún antecedente pero no es ley: puede ser un proyecto de ley o documento o guía; amarillo, en caso de que exista legislación pero resulte insuficiente; verde, cuando existen leyes/decretos comprensivos de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo; y azul, cuando esas legislaciones incluyen a todas las personas, considerando las razones de género y las comunidades vulnerables.

Tabla 1 Análisis legislativo comparado con el Convenio 190 OIT

EJE DE ANÁLISIS	TEMÁTICA Y ARTÍCULOS DEL CONVENIO 190	ESTADO DE SITUACIÓN DEL MARCO LEGISLATIVO DE REPÚBLICA DOMINICANA
Definiciones	Definición de violencia laboral (Introducción y art. 1)	<p>Cuenta con: Un Código de Trabajo (Ley 16-92, de 1992, y Ley 41-08, de Función Pública, 2008), que incorpora la prohibición del acoso sexual y de las prácticas desleales o contrarias a la ética del trabajo, como el uso de la fuerza, violencia, intimidación, amenaza o cualquier forma de coerción contra “los trabajadores o sindicatos de trabajadores”, con el objeto de impedir u obstaculizar el ejercicio de los derechos consagrados por las leyes en favor de los mismos. También cuenta con la obligación hacia “los empleadores” de abstenerse de maltrato de palabra o de obra hacia “los trabajadores”, a la vez que establece como causa justificada para terminar el contrato de trabajo, tanto por parte “del trabajador” como “del empleador”, el incurrir en actos o intentos de violencias, injurias o malos tratamientos.</p> <p>Por otro lado, cuenta con una guía del Ministerio de Trabajo (Comisión de Género, Igualdad de Oportunidades y No Discriminación, 2013), que define el acoso laboral y el hostigamiento y, si bien, no reviste carácter de normativa, aporta desarrollo conceptual en la temática. En cuanto al acoso laboral, la definición contempla toda acción verbal o psicológica que se produzca de manera repetida o persistente, con intencionalidad y teniendo en cuenta la longevidad de la misma y la relación de poder. Por su parte, el hostigamiento es definido como una forma de acoso o ejercicio y abuso de poder que puede estar relacionado con el componente sexual y que puede darse de empleador/a a trabajador/a o entre trabajadores/as del mismo nivel. En este caso, se destaca que trata del impacto en las personas y que no hace referencia a la frecuencia de los actos, a la intencionalidad, ni establece una tipología. Ninguna de las dos definiciones alude a comportamientos susceptibles de causar daño, ni incorpora una mirada de género.</p> <p>No cuenta con: Legislación laboral que defina la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, más allá de prohibir ciertos actos contrarios a la ética laboral, y que aborde estas problemáticas especificando sus tipologías y abordando los comportamientos que potencialmente sean susceptibles de causar un daño en la persona. No incluye la violencia y el acoso por razón de género, tal como lo aborda el Convenio 190.</p>
	Definición de violencia de género (Introducción, art. 1)	<p>Cuenta con: Una ley sobre violencia contra la mujer e intrafamiliar (Ley 24-97, 1997), que define la violencia contra la mujer y el acoso sexual. También cuenta con una definición de acoso sexual desde una perspectiva de género binaria en una guía del Ministerio de Trabajo (Comisión de Género, Igualdad de Oportunidades y No Discriminación, 2013). La Constitución (2010), por su parte, prohíbe la violencia intrafamiliar y de género, y cuenta entre sus objetivos erradicar la violencia contra la mujer, aunque no define ninguno de los tres conceptos.</p> <p>No cuenta con: Una ley de violencia contra las mujeres que incluya el ámbito y legislaciones laborales que reconozcan todas las formas de violencia, más allá de la violencia de tipo sexual. En la misma línea, no posee legislación que reconozca otras identidades de género y orientaciones sexuales distintas a la heteronormativa, que son las experimentan situaciones de violencia de manera desproporcionada.</p>
Ámbito de aplicación	Ámbito de aplicación y alcance (art. 2 y art. 3)	<p>Cuenta con: Un Código del Trabajo (1992), aplicable a las relaciones laborales de carácter individual y colectivo con motivo de la prestación de un trabajo subordinado, incluyendo asimismo a trabajadores/as que prestan servicios en empresas del Estado y en sus organismos oficiales autónomos de carácter industrial, comercial, financiero o de transporte, pero no alcanza a funcionarios/as o empleados/as públicos. También cuenta con una Ley de la Función Pública (Ley 41-08, 2008), que rige para quienes desempeñan cargos en el sector público del Estado, los municipios y las entidades autónomas, salvo ciertos grupos exceptuados. Por otro lado, la guía del Ministerio de Trabajo (Comisión de Género, Igualdad de Oportunidades y No Discriminación, 2013), orienta de forma general a las personas trabajadoras y empleadoras en torno a sus deberes y derechos “desde una perspectiva de inclusión y equidad”.</p> <p>No cuenta con: Legislación que explícitamente haga referencia a todo el espacio del trabajo al abordar la violencia laboral, es decir, durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo (por ejemplo, momentos de descanso, traslados, trayectos, o comunicaciones del trabajo). Tampoco se hace referencia a los/as trabajadores/as de la economía informal, de los trabajos voluntarios y de los trabajos en zonas rurales.</p>
Principios	Enfoque inclusivo, integrado y de género (art. 4)	<p>Cuenta con: Legislación laboral (Código de Trabajo (Ley 16-92, de 1992), y Ley 41-08, de Función Pública, 2008), tanto del ámbito público como privado, que prohíbe el acoso sexual, lo que converge con el enfoque de género. El Código de Trabajo (1992), también prohíbe las prácticas contrarias a la ética del trabajo, como el uso de la fuerza, violencia, intimidación, amenaza o cualquier forma de coerción, e incluye la obligación hacia “los empleadores” de abstenerse de maltrato de palabra o de obra hacia “los trabajadores”. Además, la legislación laboral y el Código de Trabajo consideran a los actos o intentos de violencias, injurias o malos tratamientos como causas para finalizar el contrato de trabajo.</p> <p>No cuenta con: Un marco de referencia que aborde la violencia laboral de manera inclusiva e integrada y que tenga en cuenta las consideraciones de género para prevenir y eliminar la violencia en el mundo de trabajo.</p>
	Libertad de asociación sindical, negociación colectiva, trabajo forzoso y abolición del trabajo infantil (art. 5)	<p>Cuenta con: Legislación laboral (Código de Trabajo (Ley 16-92, de 1992), que establece la libertad de trabajo sin que nadie lo impida ni obligue a otras personas a trabajar contra su voluntad y el derecho a un salario justo, a la capacitación profesional, al respeto de los derechos fundamentales y a la libertad sindical. Asimismo, prohíbe a “los empleadores” negarse a establecer, sin causa justificada, negociaciones colectivas de las condiciones de trabajo. Por último, respecto al trabajo infantil, establece que “los menores” no pueden ser empleados en servicios que no sean apropiados para su edad, estado o condición, o que les impida recibir la instrucción escolar obligatoria.</p> <p>En cuanto a la importancia de trabajar en forma tripartita para erradicar la violencia laboral, la legislación (Código de Trabajo, Ley 16-92 de 1992), establece mediante dos decretos (1019-83 (1983) y 381-96 (1996)), la creación de la Comisión Nacional de Empleo, “compuesta por representantes del Estado, los empleadores y trabajadores, con el objeto de programar e impulsar la política de empleo en República Dominicana” (Decreto 1019-83, art. 1).</p> <p>Convenios de la OIT ratificados por República Dominicana: Sobre el trabajo forzoso (1930); Sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación (1948); Sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva (1949); Sobre la abolición del trabajo forzoso (1957); Sobre la edad mínima (1973); Sobre la consulta tripartita (1976), y Sobre las peores formas de trabajo infantil (1999).</p> <p>No cuenta con: Legislación que prohíba el trabajo infantil más allá de imponer condiciones al régimen de trabajo.</p>
	Derecho a la igualdad y a la no discriminación y grupos en situación de vulnerabilidad (art. 6)	<p>Cuenta con: Legislación laboral (Código de Trabajo (Ley 16-92 de 1992), y la Ley 41-08, de Función pública, 2008), tanto del sector público como privado, que prohíbe cualquier tipo de discriminación, exclusión o preferencia, a la vez que establece la igualdad salarial y la igualdad de acceso y de oportunidades. Así mismo, la Constitución (2010), como otras normativas y documentos (como la Ley 1-12, 2012, y la Guía de derechos laborales para la igualdad de oportunidades y la no discriminación, 2013), hacen especial hincapié en la igualdad de derechos y oportunidades en el ejercicio del trabajo para mujeres y hombres. Por su parte, cuenta con un plan nacional (Plan Nacional de Igualdad y Equidad de Género, Planeg III, que, además de la participación equitativa, cuenta entre sus objetivos la regulación del trabajo informal, de la desigualdad salarial y de otras formas de discriminación por razones de género, si bien todavía no se han implementado las medidas concretas para alcanzar dichos objetivos.</p> <p>Cabe señalar que se produjo una vulneración de los derechos de personas inmigrantes y descendientes de las mismas a partir de la sentencia 168/13 (TC, 2013), el Decreto del Poder Ejecutivo 327-13 (2013), y la Ley 169/14 (2014), que revocó la nacionalidad a miles de ciudadanos/as.</p> <p>Con relación a los/as trabajadores/as con discapacidad, existe una ley específica sobre igualdad de derechos de las personas con discapacidad (Ley Orgánica sobre la Igualdad de Derechos de las Personas con Discapacidad, 2013), que determina un cupo obligatorio del 5%, para el sector público, y del 2%, para el sector privado.</p> <p>República Dominicana cuenta, adicionalmente, con un proyecto de Ley General de Igualdad y No Discriminación (presentado el 6 de octubre de 2020) que, si bien continúa en debate, de ser aprobado significaría un avance en la materia, determinando las sanciones correspondientes y los organismos de aplicación para la erradicación de la discriminación específica de comunidades vulnerables.</p> <p>Finalmente, existe una ley específica que establece para las personas con VIH/sida (Ley 135-11, 2011), el derecho al trabajo, al cambio de entorno de trabajo, como también la nulidad del despido y el derecho a la confidencialidad en el ámbito laboral, prohibiendo la discriminación laboral.</p> <p>Sin embargo, respecto de las personas trabajadoras extranjeras, la ley laboral (Código de Trabajo, 1992), dispone que pueden ocupar el 20%, como máximo, de la nómina de los lugares de trabajo, aunque también establece algunas excepciones.</p> <p>Convenios de la OIT ratificados por República Dominicana: Sobre igualdad de remuneración (1951); Sobre discriminación en el empleo y ocupación (1958), y Sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos (2011). También ratificó la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (ONU, 1979).</p> <p>No cuenta con: Leyes que aborden la protección de los/as trabajadores/as de los sectores más expuestos a la violencia y el acoso, ni con normativas de protección, inclusión y ampliación de derechos de comunidades vulnerables: inmigrantes, personas con discapacidad, etc. Tampoco cuenta con una legislación que considere a otras identidades de género ni con leyes destinadas a la protección de derechos de la comunidad LGBTIQ+, como ley de identidad de género o matrimonio igualitario y protección frente a la discriminación, la violencia y el acoso en el ámbito laboral.</p>

<p>Protección y prevención</p>	<p>Trabajadores de la economía informal; trabajos más expuestos a la violencia y el acoso; medidas de protección; políticas del lugar de trabajo, riesgos psicosociales asociados. (art. 7, 8 y 9).</p>	<p>Cuenta con: Legislación que prohíbe el acoso sexual y las prácticas contrarias a la ética del trabajo, como el uso de la fuerza, violencia, intimidación, amenaza o cualquier forma de coerción. La ley de violencia contra la mujer e intrafamiliar determina que el acoso sexual en el ámbito laboral dé lugar a dimisión justificada (art. 333-2), pese a que no establece medidas de protección o prevención.</p> <p>No cuenta con: Leyes o políticas que incluyan medidas de protección y prevención específicas sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo y leyes de regulación o protección de los/as trabajadores/as del sector informal. A su vez, carece de políticas o programas que aborden los riesgos psicosociales asociados a la violencia.</p>
<p>Control de la aplicación y vías de recurso y reparación</p>	<p>Medidas de seguimiento y control, vías de recurso y reparación apropiadas, medidas de protección, sanciones. (art. 10)</p> <p>Reconocer y mitigar el impacto de la violencia doméstica en el ámbito laboral (art. 10)</p>	<p>Cuenta con: Una guía del Ministerio de Trabajo (Comisión de Género, Igualdad de Oportunidades y No Discriminación, 2013), que establece que todas las personas trabajadoras, en caso de que sus derechos en el trabajo sean violados o se requiera de algún tipo de orientación, pueden solicitar algunos mecanismos de acción, tales como asesorías y servicios de inspección laboral, de mediación y de atención a la justicia, entre otros.</p> <p>No cuenta con: Legislaciones con instrumentos de sanción, vías de recurso, reparación o denuncia, ni controles de aplicación y protección establecidos en torno a la violencia y el acoso, que aborden a todas las personas en el mundo laboral.</p> <p>Cuenta con: Una ley sobre violencia contra la mujer e intrafamiliar (Ley 24-97, 1997). Así mismo, cuenta con un programa de asistencia a empresas (Programa Igualando RD, s. f.), con el objetivo de que puedan desarrollar políticas con perspectiva de género en el ámbito laboral, entre las cuales se encuentra la prevención y atención de la violencia intrafamiliar y de género.</p> <p>No cuenta con: Legislación que reconozca los efectos de la violencia doméstica dentro de los espacios de trabajo.</p>
<p>Orientación, formación y sensibilización</p>	<p>Políticas, campañas y herramientas (art. 11)</p>	<p>Cuenta con: Asistencia y capacitación a empresas con el objetivo de que puedan desarrollar políticas con perspectiva de género en el ámbito laboral (Programa Igualando RD), con relación a las temáticas de desigualdades de género, conciliación de la vida laboral y familiar/personal, acceso al trabajo, igualdad salarial, no discriminatorias asociadas al acoso laboral y sexual y la incorporación de acciones para prevenir y atender la violencia intrafamiliar y de género. También cuenta con talleres, cursos y conversatorios de formación y sensibilización y con guías y manuales sobre la temática elaborados por el Observatorio de Justicia y Género (s. f.) y el Ministerio de la Mujer (s. f.).</p> <p>No cuenta con: Estrategias integrales y sistemáticas de orientación, formación y sensibilización de la violencia que incluyan a otras identidades de género y no solo a las mujeres, además de temáticas como seguridad y salud en el trabajo, igualdad y no discriminación y migración.</p>

Fuente: Elaboración propia con base en el relevamiento legislativo realizado.

5. SITUACIÓN LABORAL

5.1 Contexto sociopolítico y laboral de República Dominicana

Respecto al contexto general del país, es importante mencionar que Luis Abinader, socialdemócrata, del Partido Revolucionario Moderno (PRM), es quien ostenta el poder ejecutivo luego de las elecciones desarrolladas en 2020. El resultado terminó con 16 años de mandato ininterrumpidos del Partido de la Liberación Dominicana (PLD). Según fuentes periodísticas (Melgen, 2020), el PLD dejó al país con una deuda pública que representaba el 52,3% del PBI⁶, junto con un importante déficit histórico en servicios básicos. En el plano institucional, se evidenciaba una situación deficitaria del Estado de derecho, “con importantes retrocesos del sistema de contrapesos, especialmente, en las limitaciones de los poderes Legislativo y Judicial para controlar al Ejecutivo” (Melgen, 2020, párr. 11).

En cuanto al PRM, de acuerdo con fuentes periodísticas, es un partido donde “confluyen actores que representan tanto los intereses de la elite empresarial como los del espectro progresista de la sociedad civil dominicana” (Melgen, 2020, párr. 16). En sus dos años de gestión, se puede mencionar dentro de sus políticas sociales al programa Supérate, que busca profesionalizar el trabajo del cuidado; sus beneficiarias son, en el 64% de los casos, mujeres en condiciones de pobreza (Faxas, 2021). En cuanto a la ampliación de derechos, si bien el actual gobierno ha apoyado en campaña las tres causales de aborto terapéutico (riesgo de vida del cuerpo gestante, violación o incesto y malformaciones no compatibles con la vida), la iniciativa no ha logrado avances en la legislatura (Ester, 2021). Respecto a derechos LGBTIQ+ y al matrimonio igualitario, no ha sentado posición.

En cuanto al mercado laboral, se observan altos niveles de informalidad, situación agravada durante la pandemia (Oficina Nacional de Estadística [ONE], 2021). Según testimonios del sector sindical, la actividad informal es la más fuerte de la economía. De hecho, la tasa de informalidad aumentó 3,1 pp en 2020, alcanzando el 48,8% (ONE, 2021). No obstante, dicho valor se encuentra levemente por debajo del promedio registrado en Latinoamérica (50%) (OIT, s. f.). Según la Oficina Nacional de Estadística (2021), la participación de las mujeres en este sector se incrementó en 2020 (de 28,9% a 29,1%), mientras que la de los hombres disminuyó (de 71,1% a 70,5%). Los testimonios de las personas entrevistadas del sector público y sindical reafirman esta tendencia.

Por otra parte, durante la pandemia se incrementó el nivel de desempleo (ONE, 2021). En este sentido, la tasa de participación laboral durante el 2020 se situó en 46,3%, que equivale a una disminución del 2,5%. La información desagregada por género indica que la participación de las mujeres alcanza un 39,9%, y la de los hombres, un 60,1% (ONE, 2021).

Una autoridad pública entrevistada hace referencia a un impacto desigual de la pandemia sobre las mujeres que se podría atribuir, en parte, a la pérdida de empleo del servicio doméstico. En particular, en el trimestre abril-junio 2020 (ONE et al., 2021), el porcentaje de mujeres ocupadas en dicho sector respecto al mismo período en 2019 se redujo en 27,7%. Este fenómeno se vincula con la metáfora de “pisos pegajosos”, donde las mujeres de menores ingresos se insertan en el mercado laboral de forma escasa y precaria.

Como describe la autoridad pública mencionada y puede constatarse en un informe del PNUD (2021), el impacto desigual también podría deberse al aumento del trabajo no remunerado del hogar y las tareas de cuidado, producto de las restricciones sanitarias, que fueron cubiertas mayormente por mujeres. Esto es ilustrado por la metáfora de “escaleras rotas” (PNUD, 2021), que hace referencia a cómo la carga desproporcionada de tareas de cuidado puede interrumpir y/o truncar el desarrollo profesional de las mujeres, previamente insertas en el mercado laboral.

Tanto el sector sindical como el público coinciden en que las condiciones y oportunidades para las mujeres en el mercado laboral son mucho peores que para los hombres debido a la gran brecha salarial, la mayor dificultad para conseguir empleo y para formarse dentro de los espacios de trabajo, y los obstáculos para ascender, que se ven reflejados en la escasa representación de mujeres en puestos de decisión.

En particular, en el periodo julio-septiembre del año 2021 se registra un crecimiento interanual de la ocupación del 7,1%, aunque, según el resultado de la encuesta realizada por el PNUD y el Banco Mundial, aún está debajo del nivel prepandemia. Cerca del 50% de los hogares aún no ha logrado que sus ingresos totales regresen al nivel prepandémico (PNUD, 2021).

En cuanto al grado de sindicalización, este es muy bajo. Alcanza solo al 8% de la fuerza laboral con trabajos formales, de acuerdo con el testimonio de una de las referentes del sector sindical. Este porcentaje es similar a las cifras provenientes de la base de datos y estadísticas de la Organización Internacional del Trabajo (Ilostat), que estableció un 11% de tasa de sindicalización en 2019 (CIDH y OEA, 2019). En este contexto, resulta importante destacar que la baja presencia de los sindicatos en la sociedad dominicana constituye un factor de desprotección para quienes trabajan, ya que reduce aún más sus recursos para abordar la violencia laboral.

Las personas referentes entrevistadas, tanto del sector sindical como del sector público, sostienen que existe una menor participación de mujeres en los sindicatos y una gran carencia de mujeres en puestos de decisión, en general, y en los sindicatos, en particular. Sobre la temática, una de las personas entrevistadas del sector sindical señala que hay mayor presencia de mujeres en liderazgos medios, pero no en

6 (Severino, 2020).

los cargos altos. Esta situación es un claro ejemplo de “techo de cristal”, es decir de cómo la participación de las mujeres disminuye mientras se asciende en la escalera jerárquica .

Dicha situación se ve replicada en el sector público donde, según una de las personas entrevistadas, existe una baja representación de mujeres en los puestos de toma de decisión. Dicha persona señala que, con el cambio de gobierno, muchas mujeres sufrieron desvinculaciones de sus puestos y en su lugar asumieron hombres. En el comienzo de su mandato, Luis Abinader nombró a tres mujeres ministras, pero luego la ministra de la Juventud fue destituida y solo continuaron en sus cargos la ministra de Cultura y la de la Mujer (Uribe, 2021). Esta falta de representación de las mujeres en cargos de poder fue duramente criticada por organizaciones de la sociedad civil como Oxfam, Participación Ciudadana y Ciudad Alternativa, entre muchas otras (Uribe, 2021).

En este sentido, desde el Plan Nacional de Igualdad y Equidad de Género 2020-2030, Planeg III, se plantea como un obstáculo para las mujeres la desfavorable situación en cuanto a la autonomía en la toma de decisiones, tanto a nivel político como en el mercado laboral, al afirmar que se “relega a las mujeres a cargos gerenciales medios” (Ministerio de la Mujer, 2019, p. 14).

No obstante, cabe mencionar que, según referentes sindicales, si bien en las actividades feminizadas las mujeres suelen tener mayor participación en los puestos de decisión dentro de los sindicatos, hay casos en que son los hombres quienes ocupan estos espacios, como, por ejemplo, en educación. Es por esta razón que destacan la importancia de la cuota de mujeres, como también de la existencia de comisiones de género.

En este sentido, la baja representación de mujeres en sindicatos y, sobre todo en los puestos de toma de decisión, puede ser un factor más para que no se aborden estas problemáticas, ya que la agenda por los espacios de trabajo libres de violencia es generalmente abordada por ellas a partir de sus experiencias de lucha contra la violencia de género.

Por otro lado, es importante señalar, tal como fue mencionado en la sección 4, que existe en el país desde hace años un gran conflicto con relación a las personas apátridas. El Alto Comisionado de las Naciones Unidas Para los Refugiados, Desplazados y Apátridas (ACNUR), había estimado, a raíz del dictamen de la sentencia 168/13 (TC, 2013), una cantidad de personas apátridas en el país de alrededor de 133.770 (Belique, 2017). A partir de la sanción de dicha sentencia, se conformó un movimiento bajo el nombre de Comité de Solidaridad con las Personas Desnacionalizadas, pero la sanción de la Ley 169/14 (2014), lo desintegró, ya que muchas personas entendieron que el problema se había resuelto (Belique, 2017). Sin embargo, la situación se ha ido complejizando y las personas afectadas se encuentran en situaciones de extrema vulneración de derechos, mientras la opinión pública ha sido en gran medida neutralizada (Belique, 2017).

Por último, cabe destacar la situación de irregularidad en que se encuentra la mayoría de las personas migrantes, principalmente provenientes de Haití. Según datos oficiales, casi el 90% del más de medio millón de personas extranjeras residentes en República Dominicana son haitianas (EFE,

2021). En este contexto, a raíz de la sentencia 168-13 (TC, 2013), antes mencionada, se implementó un Plan Nacional de Regularización de Extranjeros (PNRE), que otorgó solamente al 3% de las personas inmigrantes la categoría de “Residente Provisional” y, a la gran mayoría –entre un 76% y un 88%–, la categoría de “No Residente” (Roudy, 2020). Esta medida posibilitó que muchas personas fueran deportadas, dado que la ley de migración lo faculta (Escobar, 2021). Además, según la Agencia EFE (2021), la situación de irregularidad continúa creciendo: se suspendió un programa especial de visados para estudiantes haitianos/as, muchas personas continúan siendo deportadas y se anunció que se prohibiría dar atención médica a personas inmigrantes en situación irregular, con la excepción de los servicios de emergencia.

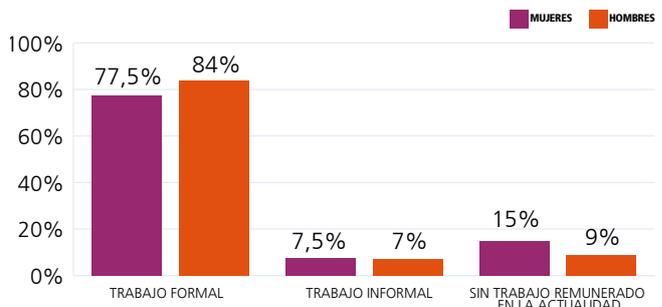
Toda esta situación se ve agravada por los grandes niveles de discriminación a los que se enfrenta la población migrante haitiana y sus hijos/as nacidos/as en República Dominicana (CIDH, 2015).

5.2 Caracterización de la situación laboral de las personas encuestadas

Respecto a la muestra relevada en la encuesta online respondida por un total de 655 personas (445 mujeres, 204 hombres y seis personas de otras identidades), el 87% posee actualmente un trabajo remunerado, ya sea formal o informal. Dicho valor es un número alto, seguramente relacionado con el diseño muestral no probabilístico (difusión a modo bola de nieve, con respuestas voluntarias). En particular, son más los hombres empleados que las mujeres (91% vs. 85%). No obstante, se registra un similar nivel de empleo informal (7% vs. 7,5%, respectivamente), tal como se observa en el Gráfico 1. Esto último contrasta con las cifras oficiales nacionales presentadas en la sección anterior, donde el nivel de informalidad es superior.

De un total de seis personas de otras identidades que han respondido esta pregunta, cuatro tienen trabajo formal; una, informal y la otra no tiene un trabajo remunerado actualmente.

Gráfico 1 Distribución por sector económico y género de las personas encuestadas



Fuente: Gráfico elaborado en base a GROW: Género y Trabajo & FES, 2021. Universo: mujeres y hombres respondientes.

Tal como exhibe el Gráfico 1, del total de las personas sin trabajo remunerado en la actualidad, 15% son mujeres y 9% son hombres, evidenciando que hay un mayor porcentaje de mujeres sin ingresos propios. En este universo, como se observa en la Tabla 2, la situación más frecuente entre las mujeres es el hecho de haber sido despedidas durante la pandemia o en otro momento. Encontrarse en la búsqueda de otro empleo para ellas es la segunda opción más frecuente y, para los hombres, la primera.

Esto se encuentra en consonancia con las tendencias registradas en el nivel de ocupación de las mujeres y los hombres en América Latina, según el informe de Cepal (2021), en que se indica que entre 2019 y 2020 la tasa de ocupación de las mujeres cayó aproximadamente 10 pp en la región (pasando de 52% a 46%), en tanto que para los hombres dicha tasa pasó de 73,6% a 69%. Por añadidura, muchas mujeres salieron del mercado laboral por tener que atender a tareas de trabajo no remuneradas y no han retomado la búsqueda de otro empleo remunerado.

Entre los hombres, las respuestas que le siguen en niveles de adherencia consisten en ser voluntario/a o haber sido despedido/a (18%, en cada caso). “Ser voluntario/a”, tiene una mayor presencia en los hombres (+11 pp); mientras que “haber sido despedido/a”, es más común en las mujeres encuestadas (con una brecha de 12 pp, en su perjuicio). En cuanto a las dos personas de otras identidades que han respondido esta pregunta, una de ellas refiere estar en formación, mientras que la otra se encuentra buscando empleo.

Tabla 2 Situación actual de personas sin trabajo remunerado por género

	Mujeres	Hombres
Fui despedido/a durante la pandemia o en otro momento	30%	18%
Estoy buscando empleo	26%	28%
Realizo trabajo no remunerado (tareas de cuidado y domésticas)	14%	12%
Estoy en formación	13%	12%
Soy voluntario/a	7%	18%
No me encuentro en ninguna de estas situaciones	5%	9%
Estoy haciendo la práctica profesional	5%	3%
Total	100%	100%

Fuente: Tabla elaborada en base a GROW: Género y Trabajo & FES, 2021. Universo: mujeres y hombres respondientes sin trabajo remunerado en la actualidad.

En cuanto a la categoría ocupacional, la gran mayoría de las personas encuestadas tienen o han tenido un empleo asalariado (85%), seguido por quienes trabajan por cuenta propia (8%); ambas situaciones, sin distinciones significativas por género. En particular, de las seis personas de otras identidades que han respondido la pregunta, cinco tienen o han tenido empleo asalariado (83%) y una, trabajo por cuenta propia (17%).

Respecto al sector económico, tal como exhibe la Tabla 3, más de la mitad corresponde al sector privado (59%), y

poco más de un tercio, al sector público (35%). También se registra una respuesta minoritaria de personas cuya actividad se desarrolla en la sociedad civil (6%). En particular, las seis personas de otras identidades respondientes se emplean en el sector privado.

Tabla 3 Distribución por sector económico y género de las personas encuestadas

	Mujeres	Hombres
Sector privado	60%	55%
Sector público	33%	39%
Sociedad civil	7%	6%
Total	100%	100%

Fuente: Tabla elaborada en base a GROW: Género y Trabajo & FES, 2021. Universo: mujeres y hombres respondientes.

Por último, se observa un bajo porcentaje de sindicalización en la muestra relevada, ya que solo el 13% de las mujeres y el 15% de los hombres se encuentran afiliados/os a este tipo de organizaciones. Este es el caso de una de las seis personas de otras identidades que han respondido la pregunta. Dicha tendencia se condice con la situación presentada a nivel nacional.

6. VIOLENCIA EN EL ÁMBITO LABORAL

6.1 Violencias experimentadas

Según lo relevado en la encuesta, el 56% de las personas respondientes han indicado padecer o haber padecido situaciones violentas en sus espacios de trabajo. En particular, las mujeres son quienes más identifican sufrir o haber sufrido violencia laboral (63% vs. 41%, entre los hombres). De un total de cuatro personas de otras identidades que han respondido la pregunta, tres indican vivir o haber vivido violencia laboral.

Respecto a comunidades vulnerables, las personas entrevistadas, tanto del sector sindical como del sector público, refuerzan el hecho de que las mujeres son quienes más experimentan situaciones de violencia. Una de las personas entrevistadas del sector sindical refiere que, en su experiencia, el 90% de las situaciones de violencia ocurridas en el ámbito laboral fueron experimentadas por mujeres. Según datos de una encuesta experimental sobre la situación de las mujeres dominicanas (Ministerio de la Mujer et al., 2019), el 68,8% de las mayores de 15 años ha experimentado algún tipo de violencia a lo largo de toda su vida y en el 21,3% de los casos las situaciones de violencia y acoso se desarrollan en espacios de trabajo (Ministerio de la Mujer et al., 2019).

Distintas personas entrevistadas del sector público coinciden en que la población LGBTIQ+, las personas con algún tipo de discapacidad y las personas de zonas rurales también constituyen comunidades vulnerables y que, por lo tanto, se encuentran especialmente expuestas a situaciones de violencia. No obstante, no se han encontrado datos para sustentar dichas percepciones.

Al revisar el nivel de reconocimiento de las violencias, se ha indagado en la diferencia entre quienes afirman haberla vivido y quienes indican observarla en otras personas. Mientras que las mujeres registran una similar tendencia de reconocimiento (65% atestiguada vs. 63% vivida), los hombres indican que son testigos de violencia en mayor medida de lo que la experimentan (53% atestiguada vs. 41% vivida). Esta diferencia puede deberse a que el mandato de masculinidad tradicional no habilita a los hombres a mostrar vulnerabilidad (que se asocia a la debilidad) y, por lo tanto, no logran reconocer que también son víctimas (Segato, 2020). En particular, las cuatro personas de otras identidades que han respondido la pregunta confirman haber atestiguado situaciones de estas características.

En este contexto, la encuesta se propuso indagar sobre los tipos de violencia vividas. Tal como se exhibe en el Gráfico 2, las principales violencias identificadas son, en orden de frecuencia, la violencia psicológica (52%), la simbólica (47%) y la económica (46%). Al respecto, las personas entrevistadas tanto del sector público como del

sector sindical coinciden en que existe un bajo nivel de reconocimiento de las violencias, en general, y sobre todo de la violencia psicológica y simbólica.

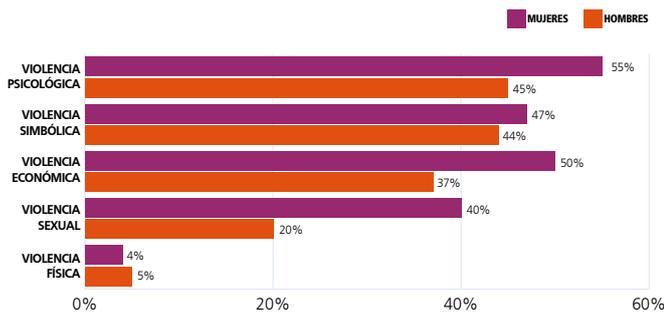
A su vez, se registran altos niveles de violencia sexual tanto en mujeres como en hombres (40% y 20%, respectivamente). Esto resulta preocupante, porque tanto esta como la violencia física (que afecta al 5%) suelen estar entre las menos frecuentes, dado que, al constituir en conjunto las violencias más graves, comparadas con los otros tipos, suele haber un mayor consenso respecto a que son inadmisibles. La mayor brecha de género se presenta respecto a la violencia sexual, con una diferencia de 20 pp en perjuicio de las mujeres.

En cuanto a los niveles de incidencia por género, la violencia psicológica, económica y sexual se presentan en mayor medida en las mujeres que en los hombres. Esta información coincide con los datos de la Enesim 2018, que indican que los tipos de violencia más frecuentes en el ámbito laboral en las mujeres son la violencia sexual (15,7%) y la psicológica (12,5%) (Ministerio de la Mujer et al., 2019). En esta misma línea, las personas entrevistadas del sector sindical y del sector público, hacen referencia a múltiples situaciones de violencia psicológica, económica y sexual experimentadas por mujeres en mucha mayor medida que los hombres. Por el contrario, en la violencia simbólica y en la física, los valores registrados son muy similares para ambos géneros.

Adicionalmente, desde el sector sindical señalan que existe un alto grado de naturalización de las violencias, más allá de la violencia sexual o física. En este sentido, al consultar a una de las personas del sector público acerca de qué entiende por violencia, la misma respondió exclusivamente acerca del acoso sexual, dejando en evidencia que incluso dentro de los organismos estatales existe una mayor naturalización de las otras violencias, que no son tan extremas, pero sí muy frecuentes en el ámbito laboral, al igual que en otros ámbitos. Así mismo, desde el sector sindical plantean que los convenios colectivos tienen políticas solamente enfocadas en el acoso sexual y que no existe una normativa sobre cómo abordar los otros tipos de violencias.

Entre las seis personas de otras identidades que han respondido la pregunta, cuatro experimentaron situaciones de violencia simbólica y tres, situaciones de violencia económica, psicológica y sexual, mientras que la violencia física no alcanza a ninguna de ellas.

Gráfico 2 Tipos de violencia laboral experimentados, según género



Fuente: Gráfico elaborado en base a GROW: Género y Trabajo & FES, 2021.
 Universo: mujeres y hombres respondientes que viven o han vivido algún tipo de violencia laboral.

A partir de lo relevado en la encuesta y en las entrevistas, es posible complejizar la trama de la violencia al identificar que los distintos tipos de violencia se encuentran interrelacionados. Es decir que las violencias suelen presentarse en conjunto, y se potencian y refuerzan mutuamente. Por esta razón, los testimonios utilizados para ejemplificar han sido categorizados según el principal tipo de violencia al que remiten, aunque pueden contener más de uno de modo simultáneo.

#1. VIOLENCIA PSICOLÓGICA

La violencia más frecuentemente experimentada es la violencia psicológica. Sin embargo, al revisar las cifras oficiales de la Enesim 2018 (Ministerio de la Mujer et al., 2019),⁷ focalizadas en las mujeres, esta violencia es la segunda más registrada, con cifras más bajas que las observadas en la encuesta realizada para esta investigación (12,5% vs. 55% a lo largo de la vida, respectivamente). Comparados con la propia encuesta, estos valores tan bajos probablemente se deban a diferencias en la formulación de la pregunta y de la población objetivo, así como también del período por el que se consulta en cada instancia.⁸

Tal como se observa en la Tabla 4, entre las personas encuestadas que han experimentado violencia psicológica, el 33% indica que han denigrado o ignorado sus opiniones profesionales y laborales, casi sin diferencias entre mujeres y hombres. En segundo lugar, se identifican situaciones de acoso psicológico (30%) –prácticas sistemáticas o reiteradas que incluyen insultos, agresiones verbales y humillaciones, entre otras–, con mayor frecuencia en las mujeres que en los hombres (brecha de 7 pp.). En función de las respuestas de personas de otras identidades, la primera de las dos situaciones fue experimentada por dos de las tres personas que han vivido este tipo de violencia y la segunda, por tres de ellas.

7 Solo se han encontrado datos de violencia laboral para mujeres.

8 En la presente investigación, la pregunta sobre los tipos de violencia hace referencia a la violencia experimentada en el ámbito laboral, y está destinada a población que trabaja o trabajó; mientras que la Enesim tiene como objetivo la población general y la pregunta en cuestión no busca específicamente conocer los tipos de violencia experimentados en el ámbito laboral. Es importante notar que la propia encuesta consulta por la violencia experimentada en los últimos cinco años y la Enesim, en los últimos 12 meses o a lo largo de su vida, como se ha mencionado.

En tercer lugar, se identifican situaciones en que las personas fueron excluidas de reuniones de trabajo o sociales, con una leve mayor incidencia en las mujeres (5 pp). Esta situación alcanza a dos de las seis personas de otras identidades respondientes.

Tabla 4 Violencia psicológica: situaciones vividas, según género

	Mujeres	Hombres
Han denigrado o ignorado mis opiniones profesionales y laborales	33%	31%
He sufrido acoso psicológico (insultos, agresiones verbales, daño a mi reputación, aislamiento, humillaciones, descalificaciones, etc., de manera sistemática o reiterada)	32%	25%
Me han excluido de reuniones de trabajo o sociales	25%	20%
He sufrido maltrato psicológico (insultos, agresiones verbales, daño a mi reputación, aislamiento, humillaciones, descalificaciones, etc., en ocasiones o de manera aislada)	18%	15%
He sufrido ciberacoso ⁹	10%	7%
He recibido amenazas	8%	9%
Otra (especifique)	3%	0%

Fuente: Tabla elaborada en base a GROW: Género y Trabajo & FES, 2021.
 Universo: mujeres y hombres respondientes que viven o han vivido violencia psicológica.

Sumado a ello, se observan testimonios de violencia psicológica diferenciados según género. En las mujeres se registran muchas situaciones donde se desprestigia y/o descalifica su trabajo o sus opiniones profesionales, lo que se encuentra, en muchos casos, acompañado de maltrato o acoso psicológico (humillaciones, comentarios denigrantes, sobrenombres), así como de amenazas, por ejemplo, de ‘cancelación’. Aquello puede incluir interrelaciones con violencia simbólica, que se desarrolla más adelante, al realizar comentarios inadecuados por razón de género o utilizar sobrenombres descalificadores, como sucede en los testimonios que se presentan a continuación.

“Un ‘jefe’ no me creía capaz, primero por ser mujer, segundo por ser más joven que él. Dijo textualmente: ‘no voy a permitir que una mujer sea mi jefa y menos esa carajita.’”

Testimonio de mujer encuestada.

“Se refieren a mí persona como “La perrita”, porque entienden que por ser mujer no puedo tener una opinión firme.”

Testimonio de mujer encuestada.

Así mismo, se observan testimonios por parte de mujeres, hombres y personas de otras identidades que han recibido ‘gritos’, ‘insultos’, ‘violencia verbal’, ‘malos tratos’, ‘chantaje emocional’ y ‘falta de respeto’, principalmente, por parte de superiores. Se han registrado también casos de risas y de burlas así como casos en que se los/as ha excluido de reuniones de trabajo o sociales por medio de WhatsApp, websites, teléfono, etc.

de espacios laborales que les corresponden por su rol. Se registra una situación donde se le negaba a una mujer el acceso a ciertas áreas de trabajo que se encontraban dentro de sus funciones, con el fin de excluirla y que no dispusiera de la información. Algunas de estas situaciones han alcanzado medios digitales. Nuevamente, en estos casos se identifican interrelaciones con violencia simbólica en los que se engloba razones de género o de orientación sexual.

“No acceso a algunas áreas del trabajo que me correspondían porque no debía ser parte de las informaciones.”

Testimonio de mujer encuestada.

“Una persecución constante por parte de mi supervisor inmediato que, por complejo de superioridad o por temor a que por mis capacidades me tomaran más en cuenta a mí que a él, me hizo la vida laboral imposible, promovió una cancelación injustificada, descréditos constantes, desconsideraciones frente a mis supervisados y demás compañeros. Finalmente, la presión generó un traslado a un área que no me gusta solo para acomodarlo a él y no cancelarme.”

Testimonio de mujer encuestada.

“Me han insultado, me han echado a un lado por mi preferencia sexual.”

Testimonio de hombre encuestado.

“En mi caso, lo sufrí de forma aislada porque, cuando la persona me perseguía u hostigaba por WhatsApp con llamadas y mensajes que no tenían nada que ver con la oportunidad de trabajo, me chantajeaba diciendo que yo no estaba interesada en ello.”

Testimonio de mujer encuestada.

Por otra parte, se registra un testimonio de un hombre encuestado que pone en evidencia la dificultad para reconocer este tipo de violencia, tal como fue abordado anteriormente.

“Las cosas que he sufrido de esa lista no califican como violencia psicológica: que te excluyan de una reunión no es violencia, simplemente son unos estúpidos.”

Testimonio de hombre encuestado.

#2. VIOLENCIA SIMBÓLICA

El segundo tipo de violencia más experimentado por las personas encuestadas es la violencia simbólica¹⁰ que, al igual que la violencia psicológica, si bien es una de las más comunes también es una de las más difíciles de identificar. Como se observa en la Tabla 5, en las mujeres la situación más frecuente incluye bromas o comentarios sobre la edad, con una brecha de 11 pp respecto de los hombres. Por el contrario, en los hombres, las situaciones más usuales entrañan comentarios inadecuados por su orientación sexual y/o identidad de género. Esto deja en evidencia cómo romper con el mandato de masculinidad hegemónica puede ponerlos en riesgo frente a la violencia laboral. Otra situación frecuente entre los hombres encuestados es la asignación de tareas ajenas a sus responsabilidades, que los inferiorizan.

En particular, cuatro de las personas de otras identidades que han vivido este tipo de violencia, refieren haber recibido comentarios inadecuados por su identidad de género, al igual que comentarios inadecuados por su orientación sexual, y mencionan que les fueron asignadas tareas o roles ajenos a sus responsabilidades.

Tabla 5 Violencia simbólica: situaciones vividas, según género

	Mujeres	Hombres
Otra (especifique)	21%	12%
He recibido bromas o comentarios inadecuados por mi edad	21%	10%
He recibido bromas o comentarios inadecuados por mi opinión política	12%	10%
Me han sido asignadas tareas o roles que me inferiorizan o son ajenos a mis responsabilidades	11%	15%
He recibido bromas o comentarios inadecuados por mi participación en organizaciones gremiales	9%	6%
He recibido bromas o comentarios inadecuados por mi religión	9%	10%
He recibido comentarios inadecuados acerca de mi identidad de género	7%	12%
He recibido comentarios inadecuados acerca de mi orientación sexual	6%	15%
He recibido bromas o comentarios inadecuados por mi nacionalidad	4%	1%
He recibido bromas o comentarios inadecuados por mi discapacidad	2%	2%
He recibido bromas o comentarios inadecuados por mi situación socioeconómica	1%	1%

Fuente: Tabla elaborada en base a GROW: Género y Trabajo & FES, 2021. Universo: mujeres y hombres respondientes que viven o han vivido violencia simbólica.

En los testimonios relevados se ha registrado como principal razón de discriminación ‘ser mujer’. Además, por la posibilidad de ser madre y/o ‘por no ceñirse a los roles de género: mujer sumisa y callada’. En esta misma línea, una autoridad pública entrevistada menciona que en ciertas ocasiones su jefe y otros hombres del espacio de trabajo se dirigen a ella diciéndole ‘mi amor’.

¹⁰ Para este tipo de violencia, no se han encontrado estadísticas.

“Mi superior anterior dijo en una ocasión frente a mí que si de él dependiera no contrataría mujeres para evitar dar licencia por maternidad.”

Testimonio de mujer encuestada.

Tanto los hombres como las mujeres han recibido bromas, comentarios inadecuados o hasta han sido discriminados/as ‘por el color de piel’, ‘por el peso corporal’, ‘por ser joven’, ‘por el cabello rizado’, ‘por la condición de salud’, ‘por estatus social’, ‘por la vestimenta’, ‘por ser atea’, por la orientación sexual y/o la identidad de género, y/o por el partido político (principalmente, en el sector público). Sobre todo, en los hombres, se destaca la discriminación por orientación sexual y peso corporal. En muchos casos todo lo mencionado se interrelaciona con prácticas de violencia psicológica. Estas situaciones se producen tanto en la presencialidad como en los medios digitales (por llamadas telefónicas y mensajes de texto o WhatsApp).

“Tengo el pelo rizado, no afro, soy enfermera de 25 años y, en una estación, pasó uno de los dueños del centro, me vio el pelo suelto y, de una manera brusca, me dijo ‘péñese’.”

Testimonio de mujer encuestada.

“No he recibido comentarios sobre mi orientación sexual porque no la conocen en el trabajo. Pero sí hacen muchas bromas y comentarios inadecuados sobre las personas LGBT+ y usan a diario términos degradantes.”

Testimonio de mujer encuestada.

“Mi jefe directo (vicepresidente de la institución) se refería a mí por mi complexión física y mi orientación sexual. Luego de denunciarlo en Recursos Humanos, siguió pasando, aunque en menor medida.”

Testimonio de hombre encuestado.

Por añadidura, se registra una situación entre hombres donde se ha discriminado a uno de ellos por permanecer al cuidado de sus hijos/as, reforzando la división sexual del trabajo y obstaculizando la corresponsabilidad parental.

“Fui solicitado para amonestación por llegar tarde a una reunión a la que temprano avisé que mi niña de un año tenía fuerte fiebre y respuesta alérgica al medicamento. Me dijeron que dónde estaba la mujer y que por qué tengo yo que hacerme cargo de eso.”

Testimonio de hombre encuestado.

En esta línea, tomando la pregunta de la encuesta ‘¿En qué situación te has sentido discriminado/a por tener personas a cargo?’, los testimonios pertenecen en su mayoría a mujeres, y hacen alusión principalmente a situaciones de discriminación percibidas en entrevistas de trabajo, con

respecto a ascensos, a exclusiones de reuniones laborales o sociales, a peticiones fuera del horario laboral, desconociendo las tareas de cuidado y el incumplimiento de los permisos laborales cuando un/a hijo/a se enferma. En los hombres, las respuestas se encuentran relacionadas con la sobreexigencia laboral sin tener en cuenta los tiempos dedicados a las tareas de cuidado. Todo esto es un indicio de cómo la violencia simbólica puede desembocar en violencias psicológicas y/o económicas.

Finalmente, se identifican tanto entre las mujeres como entre los hombres y las personas de otras identidades respondientes, testimonios sobre situaciones donde les fueron asignadas tareas o roles inferiorizantes o ajenos a sus responsabilidades y de discriminación, según el nivel de experiencia.

“Me han sido asignadas tareas de electricista cuando no estoy laborando en esa área ni estoy preparado para la misma.”

Testimonio de hombre encuestado.

“Labores de tareas personales aun cuando el contrato era para la oficina.”

Testimonio de persona de otra identidad encuestada.

#3. VIOLENCIA ECONÓMICA

Respecto a la violencia económica,¹¹ como se observa en la Tabla 6, la situación más reportada por las personas es que han sufrido una disminución drástica de tareas o, por el contrario, sobrecarga, o cambios de funciones y/o de objetivos laborales constantes (24%). Dicha situación se presenta en mayor medida en las mujeres (con una brecha de 8 pp.), así como en dos de las tres personas de otras identidades que han vivido este tipo de violencia. En segundo lugar, se registra mayormente en mujeres que han percibido un trato desigual, en comparación con sus pares hombres, frente a, por ejemplo, beneficios y posibilidades de ascensos y/o salarios (con una brecha de 8 pp en su perjuicio).

Tabla 6 Violencia económica: situaciones vividas, según género

	Mujeres	Hombres
He sufrido una disminución drástica o sobrecarga de tareas, cambios de funciones y/o de objetivos laborales constantes	27%	19%
He percibido un trato desigual, en comparación con mis pares hombres ¹²	24%	16%
He percibido un trato desigual, en comparación con mis pares mujeres ¹³	17%	13%
He recibido un trato desigual, en comparación a mis compañeros/as de trabajo por permanecer al cuidado de personas (beneficios, premios, salario)	11%	11%
Otra (especifique)	7%	4%

Fuente: Tabla elaborada en base a GROW: Género y Trabajo & FES, 2021. Universo: mujeres y hombres respondientes que viven o han vivido violencia económica.

11 No se han encontrado estadísticas sobre este tipo de violencia.

12 El trato diferencial incluye, por ejemplo, beneficios y posibilidades de ascensos y salarios.

13 Ídem anterior.

Entre los testimonios se han encontrado numerosos comentarios sobre promesas de pago que no fueron cumplidas o discriminaciones de salario por afinidad, por color de piel, por ser migrante, por género o por estatus social, lo que indica una interrelación entre violencia económica y simbólica. En algunos casos, estos factores de desigualdad se entrecruzan, lo que muestra el impacto de la interseccionalidad. Sumado a ello, se observan casos de horas extra no remuneradas, incumplimiento de derechos laborales, como vacaciones y licencias, privación de acceso a seguros de salud, sobrecarga laboral extrema con jornadas extensas y/o amenazas de despido. Entre los hombres, se registran algunas situaciones donde se percibe que sus salarios no son acordes con las tareas que desarrollan.

“Engaño de sueldo por trabajos efectuados, es decir, levante proyectos que aprobaron y luego no me pagaron ni incluyeron en nómina por ser migrante.”

Testimonio de mujer encuestada.

“Durante meses, no me pagaron el sueldo por supuestos problemas de nómina. También ocurría que personas con mi mismo rango-jerarquía laboral recibían sueldos por encima del mío dada su cercanía con las personas coordinadoras.”

Testimonio de hombre encuestado.

“Sobrecarga de trabajo sin aumento de salario. Horas extras que no se remuneraban, si yo no lo procuraba. El empleador se mostraba indiferente o daba poca importancia a los esfuerzos que significaban las horas extra siendo una estudiante de término de la universidad.”

Testimonio de mujer encuestada.

“Nunca me dejaron utilizar las vacaciones de ley (derecho adquirido) durante el tiempo que duré laborando. Mi madre enfermó y tuve que estar en el hospital durante una semana y no me aceptaron la licencia para cuidar de ella.”

Testimonio de mujer encuestada.

Según los testimonios, en varios casos estas situaciones de violencia se proponen ejercer presión para que la persona renuncie, por lo que suelen interrelacionarse con prácticas de violencia psicológica.

“He recibido un trato desigual y abuso psicológico. Tras el cambio de gobierno, la nueva gestión busca desocupar los puestos para sus propias personas y en mi caso pertenezco al sistema de carrera administrativa y no puedo ser desvinculada por cambios políticos. Siento que buscan desesperarme, para que renuncie.”

Testimonio de mujer encuestada.

Se han registrado otros testimonios donde la violencia económica se entrelaza con la violencia simbólica, presentándose como un obstáculo para ascensos, aumentos de salario, entre otros.

“Discriminación para ser considerada para ascenso por no responder al perfil social y visual de la empresa, a pesar de cumplir con todos los requerimientos establecidos en la evaluación de desempeño.”

Testimonio de mujer encuestada.

También se registran casos de violencia económico-patrimonial dirigida hacia personas de otras identidades, mujeres y hombres, en que se han dañado pertenencias personales –como la laptop– y/o de la oficina. Hubo una situación en la que una jefa rompió el interruptor de luz de la oficina de una persona subalterna.

En cuanto a las brechas salariales entre hombres y mujeres, estas también constituyen violencia económica. Al respecto, las personas entrevistadas del sector sindical y del sector público coinciden en que estas son muy marcadas tanto en los espacios de trabajo del sector público como del privado. Según estadísticas de la Encuesta Experimental sobre la Situación de las Mujeres, Enesim 2018, en términos generales, la brecha salarial promedio por trabajo de igual valor se aproxima a un 15%, mientras que en puestos de gerencia administrativa los hombres llegan a cobrar el doble que las mujeres, aun cuando estas últimas se encuentran más formadas (Ministerio de la Mujer et al., 2019).

De acuerdo con un informe de la ONE y el Ministerio de la Mujer (2018), las brechas salariales también son muy marcadas en el sector informal, rondando el 44%, y se incrementan aún más en el estrato superior a los 60 años, ya que las mujeres de esa edad se emplean mayoritariamente en las actividades domésticas y de cuidado, que no suelen ser remuneradas, o suelen estar muy mal pagadas (ONE, 2019).

En contraposición, la persona entrevistada del sector privado señala que una investigación de Tesorería de la Seguridad Social (TSS), refiere que el salario promedio de las mujeres excede el de los hombres. Dicha investigación (TSS, 2021), sobre trabajadores/as registrados/as en el sistema dominicano de seguridad social, establece que “en promedio las mujeres cuentan con un salario ligeramente superior a los hombres” (TSS, 2021, p. 6). En tanto, “las mujeres perciben un salario promedio de RD\$26,781.1, los hombres de RD\$26,083.1” (TSS, 2021, p. 6). Sin embargo, la economista Consuelo Cruz (Corcino, 2018), plantea con relación a este informe que los datos de la TSS “no incluyen a todas las mujeres que laboran. Si ve las diferencias salariales por sectores económicos, en el sector informal el salario de las mujeres representa el 65% frente al de los hombres” (párr. 8).

Nuevamente, tanto el sector público como el sindical coinciden en que las mujeres se desempeñan en el mercado laboral en inferioridad de condiciones, si bien, en promedio, están más formadas. Además, ambos sectores hacen alusión a la problemática conocida como ‘techo de cristal’, donde las mujeres enfrentan múltiples obstáculos para poder ascender en sus espacios de trabajo y ocupar puestos de toma de decisión. Una de las personas del sector sindical señala que casi todas las empresas están representadas por hombres y que las oportunidades de crecimiento son mucho

menores. También se agrega que los hombres cuentan con más acceso a espacios de formación dentro del trabajo y que una de las principales razones se relaciona con la asociación entre mujer y maternidad.

Finalmente, respecto a esto cabe destacar la estrategia piloto recientemente implementada por el Ministerio de la Mujer, junto con otras instituciones estatales denominada ‘Comunidades del Cuidado’, que busca revertir la situación actual, en que las mujeres dedican en promedio 31,2 horas semanales al trabajo no remunerado y 15,7 a las tareas de cuidado, mientras que los hombres dedican 9,6 horas por semana al trabajo no remunerado y 3,1 a las tareas de cuidado (Ministerio de la Mujer, 2021). Al respecto, una de las personas entrevistadas del sector sindical menciona que impulsaron esta política integral, entendiendo al “cuidado como generador de empleo que debe ser sacado de lo precario” y que “esa corresponsabilidad debe ser con la perspectiva de incluir a las personas LGBTI”.

#4. VIOLENCIA SEXUAL

La siguiente violencia en orden de frecuencia es la violencia sexual, que es uno de los tipos de violencia más graves y, como exhibe la Tabla 7, suele manifestarse en mayor medida en las mujeres. De hecho, como se ha mencionado, según la Enesim 2018 (Ministerio de la Mujer et al., 2019), este es el tipo de violencia más identificado por las mujeres en el mundo laboral.¹⁴ En esta misma línea, desde el sector sindical y público se agrega que la violencia sexual, junto con la violencia física, es la más frecuente tanto en el ámbito laboral como fuera de él.

Las principales dos formas en que se presenta son mediante comentarios inadecuados sobre el cuerpo o la vestimenta y mediante acercamientos físicos inapropiados, que pueden incluir desde avances sobre el espacio personal hasta contacto físico no consentido (abrazos, besos, etc.). Ambas situaciones son más frecuentes en las mujeres que en los hombres, con brechas que rondan los 17 pp. También son experimentadas por las tres personas de otras identidades que han vivido este tipo de violencia.

Por otro lado, el 5% de las mujeres encuestadas sufre contacto físico con violencia y sin consentimiento, lo cual implica situaciones de mayor gravedad, por el daño que generan.

Tabla 7 Violencia sexual: situaciones vividas, según género

	Mujeres	Hombres
He recibido comentarios inadecuados acerca de mi cuerpo y/o vestimenta	34%	16%
He sufrido acercamientos físicos inapropiados ¹⁵	24%	9%
Me han hostigado laboralmente por no acceder a un intercambio sexual o sentimental	10%	1%
Me han solicitado favores sexuales a cambio de beneficios y/o promociones laborales o como forma de amenaza para no perder mi trabajo	6%	0%
He sufrido contacto físico con o sin acceso carnal, con violencia y sin consentimiento	5%	1%
Otra (especifique)	1%	0%

Fuente: Tabla elaborada en base a GROW: Género y Trabajo & FES, 2021. Universo: mujeres y hombres respondientes que viven o han vivido violencia sexual.

A continuación, se presentan testimonios de mujeres encuestadas que ejemplifican situaciones exhibidas en la Tabla 7, en su mayoría ejercidas por jefes o personas con las cuales mantenían una relación asimétrica de poder. Hay un rango de situaciones de violencia sexual vividas, algunas más sutiles y otras más explícitas, que implican diferentes niveles de gravedad. Se han registrado desde comentarios inapropiados con connotación sexual y sin consentimiento hasta envíos de material pornográfico, invasión del espacio personal, intentos de seducción por parte de superiores a mujeres empleadas junior, acercamientos y tocamientos sin consentimiento, requerimientos sexuales en negociaciones o para acceder a beneficios que corresponden. Al respecto, numerosos testimonios señalan sensaciones de impotencia, de no saber cómo actuar o de no comprender que eso era violencia en su momento, así como interrelaciones con violencia psicológica.

14 No se han encontrado datos sobre violencia laboral de tipo sexual para hombres.

15 Dichos acercamientos físicos inapropiados pueden incluir desde avances sobre el espacio personal hasta contacto físico no consentido (abrazos, besos, etc.).

“Los hombres suelen hacer comentarios bastante sexuales a las mujeres. La cultura que tienen es la de minimizar el problema y decirnos que aprendamos a reírnos/tomar un cumplido.”

Testimonio de mujer encuestada.

“Nunca fui entrevistada para que conocieran mis capacidades, siempre miraban mis atributos físicos. Fui llevada engañada a casa de esta persona por una hoja que debía entregarle [...] Me dijo que debía llevárselo a su casa, que allí estaban llevándolo todos los demás para más comodidad, y así lo hice, pero en casa no había nadie: solo él y yo. Allí fue donde se me insinuó.”

Testimonio de mujer encuestada.

“Se me ha condicionado conseguir o no negociaciones a cambio de algún tipo de interacción sexualizada.”

Testimonio de mujer encuestada.

“Normalmente, los jefes abusan de las empleadas psicológica y sexualmente, aun viendo el rechazo por parte de nosotras, las chicas. A mis compañeras y a mí nos lo han hecho muchas veces y, aunque sancionaron a uno, los demás siguen en el hotel y supuestamente hablaron con ellos, pero cada día es un acoso.”

Testimonio de mujer encuestada.

“Mi empleador me acosaba y al yo ser inexperta y joven no entendía el nivel de manipulación que utilizaba conmigo. Se me planteaba como que quería apoyarme y ayudarme. Yo no entendía muchas cosas en ese momento, y me inducía a hacer tríos y orgías sexuales.”

Testimonio de mujer encuestada.

“Mi jefe me hacía darle masajes (esto era incluso frente a otras compañeras de trabajo). [...] Un día me besó los senos y yo solo atiné a llorar cuando salí de las oficinas.”

Testimonio de mujer encuestada.

Adicionalmente, se han encontrado testimonios que ilustran cómo las mujeres en búsqueda de trabajo pueden ser todavía más vulnerables a este tipo de violencia.

“Fui víctima de acoso sexual, cuando buscaba una oportunidad de empleo, por alguien que tenía las posibilidades de relación con personas que son jefes o cabezas de puestos en instituciones públicas.”

Testimonio de mujer encuestada.

Entre los hombres, si bien no hubo ningún testimonio que detallara una situación de violencia sexual vivida en primera persona, se registra un testimonio en tanto testigo de acoso

sexual por parte de compañeros de trabajo hacia compañeras, que visibiliza la naturalización de estas situaciones.

“Cuando era pasante, fui testigo de acoso sexual hacia mis compañeras en algunas ocasiones por parte de compañeros de trabajo, y esto me preocupa ya que está muy normalizado en el área de la salud, dígame: médicos/as, personal de enfermería, entre otros.”

Testimonio de hombre encuestado.

#5. VIOLENCIA FÍSICA

Finalmente, la violencia física es la menos frecuente, pero no por eso la menos grave. Según la encuesta realizada para esta investigación, de las 20 mujeres y 11 hombres que han sufrido este tipo de violencia, la principal respuesta es que han recibido golpes, empujones o cachetadas. Por su parte, las mujeres que han seleccionado la opción ‘Otra (especifique)’, manifestaron ‘jalones de cabello’ y ‘tirada de objetos’.

6.2 Quién, cuándo y dónde se ejerce violencia laboral

Respecto a quiénes suelen ejercer violencia en el ámbito laboral, en términos generales, es clave destacar que mayoritariamente la violencia proviene de hombres integrantes de la propia organización. Entre las mujeres, los superiores masculinos son mayormente apuntados como los responsables de ejercer violencia y, entre los hombres, los compañeros.

Esta situación seguramente responde, como lo señala Rita Segato (2020), a los mandatos de masculinidad tradicional de violencia y de dominación, donde el sujeto masculino debe construir su poder y constantemente probarlo y espectacularizarlo a los ojos de los otros hombres.

En particular, como exhibe el Gráfico 3, es importante mencionar que, aunque las mujeres reciben violencia por parte de sus superiores masculinos y de sus compañeros de trabajo en similar medida (68% y 69% de las veces proviene de ellos), los hombres reciben más violencia por parte de sus compañeros que por parte de sus superiores masculinos (83% y 65% de las veces, respectivamente, lo que implica una brecha de más de 18 pp).

Sumado a ello, si bien los jefes directos suelen ejercer más violencia sobre las mujeres que otros hombres (7,6 pp), las compañeras ejercen mayor violencia sobre hombres que sobre otras mujeres (10,4 pp). Por otra parte, es importante mencionar que las clientas ejercen mayores niveles de violencia hacia hombres (6,4 pp), mientras que en proveedores/as y clientes no se registran diferencias de género significativas.

Según datos oficiales de la Enesim 2018 sobre violencia en el ámbito laboral experimentada por mujeres, la mayoría de las veces la misma fue perpetrada por un patrón o jefe (62,4%), seguido de un compañero (37,8%), un cliente (21,2%) y un gerente, directivo o ejecutivo (7,9%) (Ministerio de la Mujer et al., 2019).¹⁶ Dichos valores son similares a los relevados en la propia encuesta.

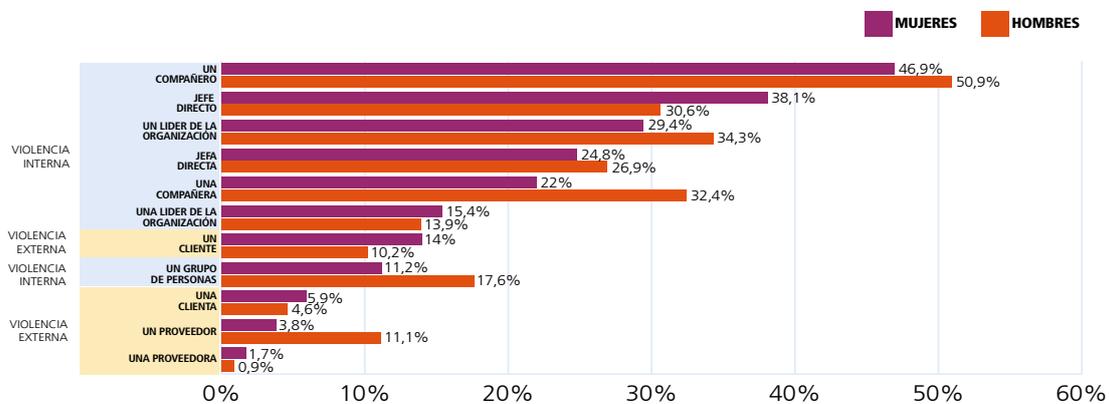
En sintonía con las tendencias relevadas, entre las cuatro personas de otras identidades respondientes se observa que han recibido violencia por más de un solo perfil: la mayoría por parte de un compañero, aunque también se menciona a un/a líder de la organización y/o un/a jefe/a directo/a, a una compañera mujer, a un/a cliente/a y/o a una proveedora.

Al hacer foco en dónde se suelen ejercer las violencias, como presenta el Gráfico 4, el 81% de las personas encuestadas

dice que estas suceden o han sucedido en el lugar de trabajo (esto incluye espacios públicos y privados). En segundo lugar, se registran violencias a través de medios digitales (chats, WhatsApp o redes sociales). En tercer lugar, encontramos violencias en el marco de las comunicaciones relacionadas con el trabajo o en lugares de descanso e instalaciones sanitarias. En ninguno de los casos se registran mayores distinciones entre mujeres y hombres.

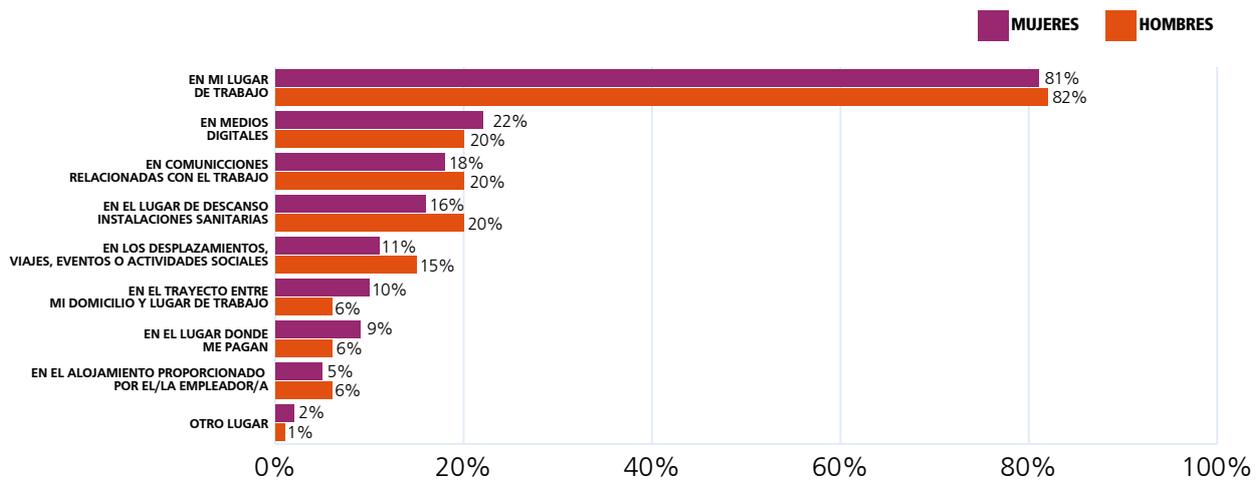
En sintonía con las respuestas relevadas, estadísticas oficiales señalan que casi todas las mujeres que experimentaron situaciones de violencia en el ámbito laboral, identificaron al lugar de trabajo en sí como el espacio donde ocurrieron los hechos (95,1%)¹⁷.

Gráfico 3 Quién ejerce violencia en el ámbito laboral, según género



Fuente: Gráfico elaborado en base a GROW: Género y Trabajo & FES, 2021. Universo: mujeres y hombres respondientes que viven o han vivido violencia laboral.

Gráfico 4 Dónde se ejerce violencia en el ámbito laboral, según género



Fuente: Gráfico elaborado en base a GROW: Género y Trabajo & FES, 2021. Universo: mujeres y hombres respondientes que viven o han vivido violencia laboral.

16 No se han encontrado datos para los hombres.

17 No se han encontrado datos para los hombres.

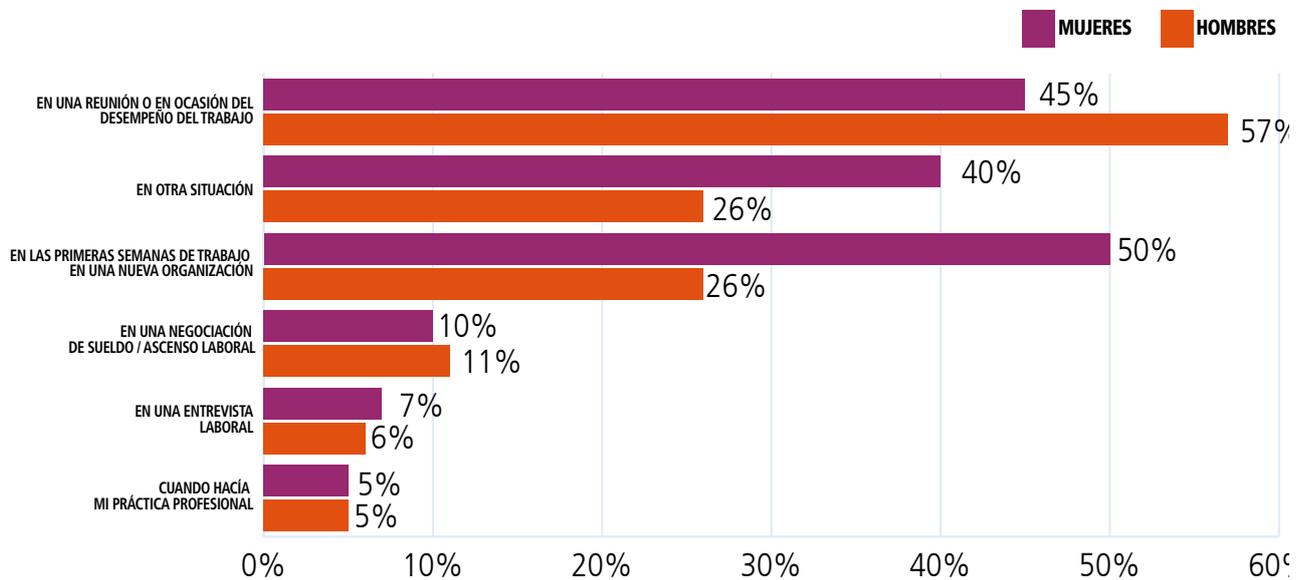
Entre las personas de otras identidades, nuevamente en línea con las tendencias identificadas, de un total de cuatro que han respondido la pregunta, se exhibe que la mayoría de ellas ha experimentado violencia en su lugar de trabajo; seguido por situaciones en el marco de los medios digitales, lugares de descanso o en las instalaciones sanitarias, desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación en relación con el trabajo.

Finalmente, al revisar cuándo suceden estas violencias, tal como exhibe el Gráfico 5, en términos generales, se observa que ocurren principalmente en el día a día, en contraposición al momento de los ingresos o egresos de trabajos (contratación, despido o renuncia).

En particular, cerca de la mitad de las situaciones ocurren en una reunión o durante el desempeño laboral, con una brecha de 12 pp en perjuicio de los hombres. La segunda opción más elegida es 'en otra situación' (40% entre mujeres y 26% entre hombres). Dentro ella se registran reuniones privadas con jefes/as o al finalizar reuniones o encuentros recreativos.

En cuanto a las cuatro personas de otras identidades que han respondido la pregunta, han experimentado situaciones de violencia cuando realizaban su práctica profesional y en una negociación de sueldo o ascenso laboral.

Gráfico 5 Cuándo se ejerce violencia en el ámbito laboral, según género



Fuente: Gráfico elaborado en base a GROW: Género y Trabajo & FES, 2021.
 Universo: mujeres y hombres respondientes que viven o han vivido violencia laboral.

6.3 Reacción frente a la situación de violencia

En términos generales, se detecta que el 67% de las personas encuestadas que ha experimentado situaciones de violencia laboral ha hecho algo al respecto, sin diferencias entre mujeres y hombres. Así mismo, dos de las cuatro personas de otras identidades que han respondido la pregunta demostraron alguna reacción frente a la vivencia de estas situaciones.

En este universo, tal como presenta la Tabla 8, la actitud más frecuente es comentar la situación con compañeros/as de trabajo (54%), con una brecha a favor de las mujeres de 11 pp. Entre las mujeres, esto es seguido por comentarlo con amigos/as ajenos a la institución, sin mayores distinciones entre los géneros y, entre los hombres, por hablar con quien ejerció la violencia sobre ellos (con una brecha de 10 pp en favor de ellos).

En el caso de las cuatro personas de otras identidades que han respondido la pregunta, o han comentado con amistades ajenas a la institución, lo han hablado con compañeros/as de trabajo y/o han comentado la situación a un/a líder de la institución.

Al respecto, es importante destacar que las mujeres se acercan en menor medida a la institución o a sus líderes para abordar la problemática, lo que puede deberse a que en un gran porcentaje son los mismos líderes quienes suelen ejercer desproporcionadamente violencia sobre ellas, sumado a que probablemente no confían en la institución. A su vez, también puede relacionarse al temor frente a los efectos negativos. De hecho, según datos oficiales de la Enesim 2018, de las mujeres que atravesaron situaciones de violencia en el ámbito laboral, solo el 2,8% realizó la denuncia (Ministerio de la Mujer et al., 2019).

Por otra parte, otra similitud es el bajo nivel de acercamiento a sindicatos ante estas situaciones, lo que podría deberse a la baja tasa de sindicalización identificada a nivel nacional en la sección 5.1, y/o a la escasa disponibilidad de canales de denuncia, como se aborda en la siguiente sección.

Por último, es importante destacar que un 118% más de hombres que de mujeres utilizan el canal de compliance de la organización en la que trabajan.

Tabla 8 Reacciones frente a situaciones de violencia, según género

	Mujeres	Hombres
Lo comenté con mis compañeros/as	59%	48,4%
Lo comenté con amigos/as ajenos/as a la institución	43%	39,1%
Hablé con quien ejerció la violencia sobre mí	32%	42,2%
Se lo comenté a un/a líder de la institución	26%	25%
Me acerqué a la institución	17%	21,9%
Denuncié fuera de la institución	5%	0%
Utilicé el canal de compliance (de la organización)	5%	10,9%
Me acerqué al sindicato	2%	4,7%

Fuente: Tabla elaborada en base a GROW: Género y Trabajo & FES, 2021. Universo: mujeres y hombres respondientes que viven o han vivido violencia laboral y han hecho algo al respecto.

En cuanto a razones para no haber tomado acción, tal como se exhibe en la Tabla 9, la más frecuente es no haberlo hecho por la creencia de que no produce ningún efecto (44%), con mayor adherencia en hombres que en mujeres (14 pp). El miedo a perder el trabajo es la segunda razón para no tomar ninguna acción (41%). En este caso, son las mujeres las que más le temen a la pérdida de empleo (8 pp). Luego, entre las mujeres, la tercera razón es el hecho de no saber a dónde recurrir (con una brecha de 14 pp en su perjuicio). Entre los hombres, es el conocimiento de otros casos en los que la institución no ha hecho nada (30%), con leves diferencias con las mujeres.

Resulta interesante señalar que las mujeres encuestadas le temen más al qué dirán y a que no les crean que sus pares hombres (+8pp, respectivamente). Este último también es el caso de las dos personas de otras identidades que han respondido la pregunta, sumado a no saber a dónde recurrir.

En esta línea, una mujer encuestada expone que no tomó acción por la percepción de que la denuncia iba a ser un punto más y que nada iba a cambiar, lo que se acompaña de una gran sensación de impotencia. Este testimonio es reforzado por lo presentado por el sector sindical y privado entrevistado, al mencionar que existe un alto grado de revictimización con respecto al acoso sexual hacia las mujeres en el trabajo: burlas, descrédito de la palabra de quien experimentó la situación, culpabilización e incluso más violencia.

Todo esto se encuentra en sintonía con los testimonios de las mujeres que han respondido 'Otro (especifique)', donde se ha argumentado como la principal razón no haberlo creído necesario en el momento, seguido por el hecho de que personas cercanas les hayan dicho que la situación no era suficiente para denunciar. Por otro lado, entre los hombres que han seleccionado dicha categoría se identifica mayoritariamente el deseo de evitar conflictos.

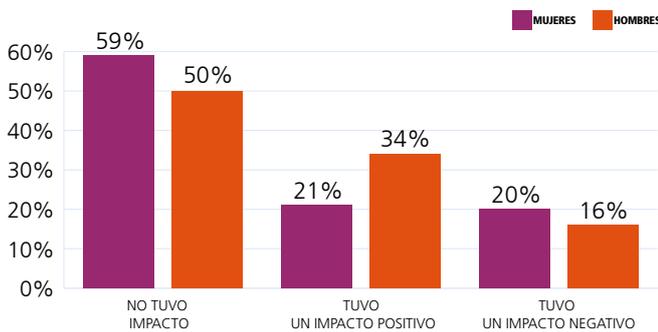
Tabla 9 Razones por las que no hicieron algo frente a situaciones de violencia, según género

	Mujeres	Hombres
Me parece que no sirve/no produce ningún efecto	41%	55%
Miedo a perder el trabajo	43%	36%
No sabía a dónde recurrir	38%	24%
Temor a represalias	30%	24%
Sé de casos en que la empresa no hace nada	25%	30%
No me atrevo a denunciar a mi jefe/a compañero/a con mayor poder en la organización [responsable de la conducta]	23%	27%
Temor a que no me crean	23%	15%
Miedo al qué dirán	23%	15%
No tengo sindicato que me apoye o el sindicato no apoya estos casos	16%	15%
Otro (especifique)	5%	12%

Fuente: Tabla elaborada en base a GROW: Género y Trabajo & FES, 2021.
 Universo: mujeres y hombres respondientes que viven o han vivido violencia laboral y no han hecho algo al respecto.

Como se observa en el Gráfico 6, más de la mitad de las personas que adoptan alguna acción en respuesta a la situación de violencia perciben que sus acciones no han tenido impacto alguno (57%), con mayor frecuencia entre las mujeres (brecha de 9 pp.). Esto también alcanza a la persona de otra identidad que se encuentra en este universo. En línea con esto, si bien no hay mayores distinciones entre hombres y mujeres respecto al registro de un impacto negativo, los hombres son quienes más identifican uno positivo (con una brecha de 13 pp a su favor).

Gráfico 6 Impacto de las reacciones frente a situaciones de violencia, según género



Fuente: Gráfico elaborado en base a GROW: Género y Trabajo & FES, 2021.
 Universo: mujeres y hombres respondientes que viven o han vivido violencia laboral y han hecho algo al respecto.

En el caso del efecto negativo, el más frecuente entre las mujeres es el aislamiento laboral (29%), seguido por la percepción de desventajas laborales (16%), y/o haber sido despedidas (13%). En el caso de los hombres, de un

total de nueve respondientes, se ha relevado que lo más recurrente es haber sentido o sufrido represalias, junto con las desventajas laborales.

Entre quienes experimentan un efecto positivo, la situación más frecuente para las mujeres es recibir el apoyo de los/as compañeros/as (32%), seguido por el hecho de que se trate de manera preventiva la temática (26%), y/o que se sancione a quien ejerció violencia (19%). Para los hombres, de un total de 19 respondientes, el efecto más recurrente es el desarrollo de un ámbito de compañerismo, seguido por recibir el apoyo de sus compañeros/as, y/o que se trate el tema de forma preventiva.

6.4 Implementación de medidas preventivas y de respuestas hacia la violencia laboral

Respecto al conocimiento de espacios y/o canales para realizar denuncias sobre situaciones de violencia en el ámbito laboral, la mitad de las personas encuestadas desconoce dónde puede recurrir, sin mayores distinciones entre hombres y mujeres. Este también es el caso de tres de las cuatro personas de otras identidades que han respondido la pregunta.

En particular, entre quienes sí conocen estos recursos, el 30% recibió asesoramiento de la institución empleadora, con una leve mayor frecuencia entre los hombres (34% vs. 29%), seguido por el 7% que sabía dónde recurrir para realizar la denuncia por experiencia de otros/as compañeros/as, y el 6% que se asesoró con un compañero/a o lo vio en los medios de comunicación, sin diferencias entre hombres y mujeres.

Al revisar el rol de los sindicatos en la temática, la mayoría de las personas encuestadas no registran su presencia o actuación. En particular, las respuestas que apuntan a la falta de sindicatos o al desconocimiento de los mismos suman un 76% de menciones, seguido por un 13%, que señala que estos no han abordado la problemática aún.

En cuanto a la experiencia de las cuatro personas de otras identidades que han respondido la pregunta se observan posiciones contrapuestas. La mayoría respondió que no hay sindicatos, mientras que, en menor medida, también respondieron que se preocupan por el tema y han desarrollado propuestas a la empresa u organización, que prestan asesoría a las víctimas, que tienen un protocolo de actuación para aplicar entre sus afiliados/as y/o que realizan capacitaciones y acciones para prevención, atención y sanción.

Por otro lado, al revisar el conocimiento y la existencia de los mecanismos para tratar, prevenir y erradicar la violencia laboral ofrecidos en sus trabajos, el nivel de desconocimiento/ ausencia de implementación de medidas se incrementa aún más, tal como se observa en la Tabla 10. La mayoría de las respuestas indican que no se sabe si la organización cuenta con medidas para dar soporte y contención frente a este tipo de situaciones, sumado al bajo nivel de conocimiento sobre la existencia de políticas, protocolos y canales de denuncia (con similar adherencia entre hombres y mujeres).

Tabla 10 Mecanismos para abordar violencia en lugares de trabajo, según género

	Mujeres	Hombres
No sabe o no se implementan estas medidas ¹⁸	56%	50%
Existen canales de denuncia (línea telefónica, un buzón, casilla de correo electrónico, plataforma)	28%	31%
Hay una política y/o programa de prevención y erradicación del acoso y violencia laboral	26%	31%
Hay un protocolo contra la violencia laboral	19%	25%
Hay un protocolo de acompañamiento de situaciones de violencia doméstica y/o género	9%	10%

Fuente: Tabla elaborada en base a GROW: Género y Trabajo & FES, 2021. Universo: mujeres y hombres respondientes.

En consonancia con la encuesta realizada, los tres sectores entrevistados han identificado un problema relativo a los instrumentos de denuncia y protocolos. Desde el sector público, se señala que en muchos organismos no existen protocolos, canales de denuncia ni sistemas de estadísticas. También se agrega que el procedimiento es la suspensión del cargo y, en caso de que la persona realice la denuncia, continúa el curso penal pero los recursos judiciales operan por tracción de la persona denunciante y las sentencias de los juicios por violencia laboral no suelen ser favorables. En este punto, la persona del sector privado coincide y menciona que “un despido por acoso no es tan fácil de hacer: la ley no acompaña”. Desde el sector sindical se señala que la situación laboral es de extrema fragilidad y vulnerabilidad como para denunciar, dado que el empleador o la empleadora puede romper el contrato de trabajo y desvincular sin razones.

En este sentido, es importante destacar que, entre las personas encuestadas que tienen y conocen mecanismos de prevención y erradicación de la violencia en su espacio de trabajo, se manifiesta un nivel de confianza bajo en ellos: el 46% de las personas encuestadas confía en los mismos, con una leve mayor frecuencia entre los hombres que entre las mujeres (51% y 45%, respectivamente). Por otra parte, el 38% considera que los canales son poco o nada efectivos, prácticamente sin distinciones entre mujeres y hombres. En particular, entre las dos personas de otras identidades que han respondido la pregunta, sus percepciones se encuentran divididas: una de ellas sostiene no confiar en ellos y la otra sí, aparte de encontrarlos eficientes.

Por añadidura, como ya se presentó en secciones anteriores, todas las personas entrevistadas declaran que aún no existe un nivel de sensibilización suficiente en estas cuestiones para identificar correctamente casos de violencia laboral.

En particular, en cuanto a la violencia contra las mujeres, en las entrevistas a referentes/as de los tres sectores se ha reconocido el trabajo que está realizando el Ministerio de la Mujer. Tanto el sector público como el privado hicieron

mención al programa del Ministerio de la Mujer y el PNUD, Iguinaldo RD, que promueve la eliminación de todas las formas de discriminación hacia las mujeres en el mercado de trabajo, brindando asistencia técnica y capacitación a las empresas con el objetivo de que implementen prácticas laborales con perspectiva de género y trabajen en la conciliación de la vida laboral y familiar, el acceso al trabajo en condiciones de igualdad, la paridad salarial, la eliminación de la discriminación asociada al acoso sexual y laboral, así como también la prevención e intervención en casos de violencia intrafamiliar y contra la mujer.

“El gobierno tiene desde el Ministerio de la Mujer un programa muy agresivo, con mucha periodicidad. Hay información actualizada donde te dicen dónde buscar ayuda, qué hacer, etc. Las empresas suelen replicar estas iniciativas.”

Testimonio de referente del sector privado encuestado.

Desde el sector sindical existe la percepción de que en el último tiempo hubo muchos más avances en el país con respecto a la violencia de género que a la violencia laboral. También plantean que hay más avances en cuanto a la concientización y aplicación de la ley relativa a la violencia de género, además de crear más casas de acogida, asistencia gratuita legal y asistencia económica para mujeres.

6.5 Reacciones de las instituciones empleadoras ante experiencias de violencia doméstica

Respecto a la violencia doméstica, el 19% de las personas respondientes indica que vive o ha vivido una situación de violencia doméstica en los últimos cinco años, con mayor frecuencia entre mujeres (22%) que entre hombres (11%). De las cuatro personas de otras identidades que han respondido la pregunta, dos también afirman experimentar o haber experimentado violencia doméstica.

En este universo, la gran mayoría de las mujeres no ha informado a la institución empleadora sobre su situación (76%), y quienes sí lo han hecho han recibido principalmente asesoría sobre opciones y posibilidades (19%) y/o, en menor medida, les han brindado ayuda económica o les han dado permiso para ausentarse por unos días o para realizar trámites judiciales/tratamientos (2%). De los 13 hombres que respondieron esta pregunta, ocho no informaron a la institución empleadora y, de los que sí lo hicieron, tres fueron asesorados sobre sus opciones y posibilidades. Las dos personas de otras identidades que han experimentado violencia doméstica, no han informado a su organización empleadora sobre la situación.

En cuanto a las percepciones de los tres sectores entrevistados respecto a esta problemática, tanto desde el sindical como desde el público, se ha hecho alusión a la revictimización de las mujeres. Se menciona que, en

18 Con el objetivo de diferenciar las respuestas en torno a los mecanismos existentes para abordar la violencia en el trabajo, según género, respecto de esta que da cuenta de que no los hay, o bien, no se los conoce, se ha diferenciado la fila “No sabe o no se implementan estas medidas” con color de fondo gris.

muchos casos, las mujeres viven una doble violencia: en el trabajo y en la casa. Algunas veces, según refieren, la violencia doméstica genera como consecuencia problemas laborales que desencadenan más violencia y, en otros casos, la situación de violencia que atraviesan en el ámbito laboral desencadena una revictimización al interior de los hogares.

“En países como estos, una mujer que sufre acoso y violencia y lo dice en la familia comienza a tener problemas. Si es un hermano: ‘es que tú, comportándote así, vistiéndote así, vas a inducir a eso’. Si tiene pareja, la situación es peor. Hemos tenido casos de mujeres que después de violaciones o acosos, la pareja trata de golpearla.”

Testimonio de entrevista del sector sindical.

Dentro del sector público, también se ha señalado esta revictimización dado que, cuando una mujer denuncia una situación de acoso sexual vivida, tienden a juzgarla a ella y culpabilizarla. También se menciona que culturalmente se considera que la violencia doméstica es un problema de la pareja, si bien existe la Ley 24/97, de violencia de género e intrafamiliar.

Finalmente, sobre la posibilidad de implementar licencias por violencia doméstica, la persona entrevistada del sector privado argumenta que, si cada mujer que sufre violencia doméstica se tomara licencia, ocasionaría un problema a nivel laboral, pero que habría que analizar cuál sería la magnitud. Y agrega que “además se debería ver qué pasa con algo que tenga similar afectación en el caso de los hombres, para ser justos”. Este tipo de comentarios revelan el desconocimiento que aún existe acerca de las desigualdades estructurales que enfrentan las mujeres.



7. PERCEPCIONES SOBRE LA VIOLENCIA LABORAL Y LA RATIFICACIÓN E IMPLEMENTACIÓN DEL CONVENIO 190 DE LA OIT

En lo que refiere a la violencia laboral, en las entrevistas realizadas a los/as líderes sindicales y del sector público, se presenta una gran preocupación por ella y se la califica como una problemática muy frecuente a nivel nacional. Respecto a la ratificación del Convenio, hay posiciones encontradas, ya que los dos sectores mencionados anteriormente coinciden en la importancia de su ratificación e implementación, mientras que el sector privado se opone.

Sobre las percepciones respecto al abordaje de la temática en el país, más de la mitad de las personas encuestadas (59%), aprecia cambios en el último tiempo frente al tratamiento de estas situaciones, sin mayores distinciones entre mujeres y hombres. El mayor cambio percibido es que la gente es más cuidadosa en estas situaciones (35%), seguido por el 29%, que cree que se presta más atención a las denuncias.

En cuanto a los desafíos para la ratificación e implementación del Convenio 190, el primero es el proceso de ratificación en sí mismo. Al respecto, se observan diferentes perspectivas. Mientras que el sector sindical considera que la ratificación no implicaría mucha resistencia, el sector público advierte como principal dificultad la aprobación por parte del Congreso, dado que percibe que “tiene una mentalidad arcaica” y que el Convenio “va en contra de los mismos legisladores”.

Como contraparte, el sector privado se opone a su ratificación e, incluso, representantes del sector empleador votaron en contra de su adopción en Ginebra (OIT, 2019). Sus principales puntos de discrepancia con el Convenio se relacionan, por un lado, con el alcance del mismo a todo el mundo del trabajo, incluyendo el trayecto desde y hacia el trabajo, los eventos organizados por la institución, los lugares de descanso y los viajes organizados por la institución. Por otro lado, también se relaciona con la inclusión de trabajadores/as informales, ya que consideran que el convenio de trabajo determina que el ámbito de aplicación sea solamente el formal.

Desde el sector sindical se señala que además puede resultar problemática su implementación, específicamente, en la elaboración de herramientas adecuadas para aplicar las disposiciones. También se menciona como obstáculo la resistencia del sector privado que, a su parecer, resultó ser mayor a la esperada.

Otro desafío, identificado tanto por el sector público como por el sindical, es el bajo nivel de sensibilización social respecto a la violencia laboral. Tal como se mostró con anterioridad, la violencia es muy frecuente y ‘está normalizada’. En esta línea, a la hora de visibilizar la problemática, desde el sector sindical se indica que no existen herramientas para realizar investigaciones sobre violencia laboral, sino que lo realizan los sindicatos, y no todas las empresas cuentan con sindicato.

A pesar de que, desde el sector privado se menciona como dificultad la falta de articulación tripartita, desde el sector público y privado se considera de suma importancia para alcanzar mayores niveles de sensibilización. Este punto es vital dado que es una de las principales novedades introducidas por el Convenio, y la piedra angular para que sea efectiva la transformación cultural necesaria para prevenir y erradicar la violencia.



8. CONCLUSIONES

A partir de la información relevada y el análisis realizado, es posible concluir que, si bien el marco legislativo de República Dominicana cuenta con ciertos antecedentes que se aproximan en algunos ejes al Convenio 190, se observan otros en los que se hace necesaria la adecuación para lograr una implementación efectiva de dicho Convenio, entendiendo que este instrumento introduce una visión innovadora del abordaje y el tratamiento de la violencia laboral.

Para ello, la legislación dominicana debería incorporar: una definición más amplia de violencia y acoso en el mundo del trabajo, contemplando tanto las situaciones reiteradas como las que ocurren por única vez, así como los comportamientos susceptibles de causar daño y amenazas, los actos intencionales y los que no lo son, especificando tipos de violencia e incorporando un enfoque inclusivo, integrado, de género e interseccional, que incluya a personas de otras identidades. En cuanto a su ámbito de aplicación y alcance, deberían ser ampliados a fin de garantizar la protección de todo el universo de personas que se desempeñan en el mundo del trabajo.

Indudablemente, el bajo nivel de sindicalización representa un riesgo para la implementación efectiva del Convenio y el resguardo de los derechos humanos, debido a que los/as trabajadores/as se encuentran en una situación de mayor vulnerabilidad respecto de la violencia laboral, al no contar con la protección de los convenios colectivos. Esto brinda menos posibilidades de acceder a información clave para poder ejercer su derecho a un ambiente de trabajo libre de violencia.

Sumado a ello, el bajo nivel de canales disponibles y de protección hacia trabajadores/as que deseen visibilizar su situación y la de otras personas que experimentan violencia laboral constituye otro gran impedimento. No se ha registrado la existencia de medidas de protección frente a la represalia que quien emplea podría ejercer sobre ellos/as, incluida la posibilidad de despido inmediato.

En cuanto a la percepción sobre la violencia laboral, pese a que más de la mitad de las personas encuestadas notaron un cambio en su abordaje, se evidencia que todavía queda mucho camino por recorrer dado que su incidencia en el país es muy elevada. Sumado a ello, aún las violencias más invisibles pero recurrentes se encuentran naturalizadas, como es el caso de las violencias psicológica, simbólica y económica. Además, en entrevistas al sector público y sindical, se ha destacado una alta incidencia de la violencia sexual tanto en el ámbito público como privado.

En este sentido, a los bajos niveles de sensibilización social sobre la temática, que dificultan el reconocimiento del problema, se suma que quienes sufren situaciones de violencia laboral no suelen denunciar, ya sea por falta de canales de denuncia y protocolos, por desconocimiento de

los pocos recursos existentes, por temor a perder el empleo o a sufrir represalias, o porque consideran que denunciar no cambiará la situación. De hecho, según referentes del sector público y sindical entrevistados/as, existe una gran revictimización ante denuncias de violencia laboral, sobre todo de tipo sexual, con grandes posibilidades de represalias no solo a nivel laboral sino también en sus hogares.

Por lo tanto, no solo es importante que las personas identifiquen el problema, que existan recursos para poder denunciar y que las personas los conozcan, sino también que se sientan lo suficientemente seguras para poder afrontar el proceso y que este brinde respuestas en un plazo de tiempo corto. En él, mientras tanto, la persona sigue sufriendo violencia. Aquello no solo genera un impacto directo en su persona, sino que también da lugar a que se continúen reproduciendo generaciones que legitiman la violencia como parte del vínculo laboral.

En esta línea, el impacto de la violencia doméstica en el ámbito laboral aún no ocupa un lugar central. De hecho, muy pocas personas que la experimentan lo comentan en sus instituciones.

Finalmente, respecto a las posibilidades de trabajo tripartito, los tres sectores reconocieron su importancia. No obstante, aunque el sector sindical trabaja en articulación con el sector público para poder alcanzar mayores niveles de sensibilización, el sector privado entrevistado desconoce que exista tal articulación.

9. RECOMENDACIONES PARA LA RATIFICACIÓN E IMPLEMENTACIÓN EFECTIVA DEL CONVENIO 190 DE LA OIT

Ante el escenario identificado en la investigación, se enumera una serie de recomendaciones, en función de distintos públicos, que pueden contribuir a desnaturalizar la violencia laboral y a promocionar los principios del Convenio, con el fin de facilitar e impulsar su ratificación e implementación.

DESDE LA SOCIEDAD CIVIL

- » Considerando el desencuentro entre las organizaciones empleadoras, el Estado y el sector sindical, resulta difícil lograr acuerdos tripartitos; es por ello que se considera fundamental el rol de la sociedad civil para unir a estos sectores y elaborar una agenda común con relación a la violencia laboral.
- » En esos espacios de encuentro, además, se podrían dar a conocer los principales puntos del Convenio 190, haciendo hincapié en la prevención de la violencia laboral y el espíritu de transformación colectiva, para eliminar la percepción de que se trata de un Convenio que busca la sanción.

DESDE EL ESTADO

- » Promover espacios de diálogo dentro de las organizaciones, para que todas las partes involucradas lleguen a acuerdos previos sobre cómo abordar las situaciones de violencia.
- » Elaborar una guía de preguntas clave para la confección de protocolos que se adecúen al funcionamiento de cada institución para que puedan implementar planes integrales que incluyan elaborar en conjunto la reparación y respuesta rápida de las situaciones de violencia y, en segunda instancia, medidas de prevención.
- » Desarrollar acciones de sensibilización y/o formaciones para empleadores/as y sindicatos sobre liderazgos inclusivos y relaciones de poder desde un enfoque de género e interseccional, resaltando la importancia y los beneficios de construir espacios de trabajo inclusivos y libres de violencia.
- » Generar observatorios de violencia laboral.
- » Ampliar el alcance del espacio de asesoramiento para que quienes no confían en los canales propuestos por sus empleadores/as puedan contar con información sobre cómo proseguir.

DESDE LA SOCIEDAD CIVIL Y EL ESTADO

- » Promover la sanción de legislaciones que brinden derechos a comunidades todavía no reconocidas, como la comunidad LGBTIQ+ y las personas migrantes, principalmente, aquellas provenientes de Haití o sus descendientes.
- » Promover una legislación de violencia de género integral.

» Promover legislaciones que permitan alinear lo existente con el Convenio 190.

» Sensibilizar sobre el concepto de 'trabajo digno' o 'trabajo decente' introducido por el Convenio 190 como un derecho humano.

DESDE EL ESTADO, LA SOCIEDAD CIVIL Y LOS SINDICATOS

- » Sensibilizar sobre las desigualdades estructurales y el rol que estas desempeñan en el desproporcionado nivel de violencia que sufren las mujeres.
- » Desarrollar acciones de incidencia para visibilizar el problema:

◇ Releva cifras oficiales de forma periódica y desagregadas por género, que permitan dar cuenta de la situación de la violencia laboral en el país y de cómo esta afecta desproporcionadamente a mujeres y personas de otras identidades.

◇ Comunicar públicamente las estadísticas.

◇ Generar campañas de comunicación para visibilizar cuál es el impacto de la violencia en el desarrollo profesional y personal de los/as trabajadores/as, y el impacto en las organizaciones.

» Sensibilizar a la sociedad sobre la violencia laboral en el marco del Convenio 190 de la OIT:

◇ Generar campañas de comunicación dirigidas a los/as trabajadores/as para difundir:

- qué es la violencia laboral;
- cuáles son sus tipologías;
- cuál es el alcance propuesto (proteger a todas las personas en el mundo laboral) y sus beneficios;
- cuál es el ámbito de aplicación propuesto (abarcando a todas las esferas relacionadas con el trabajo) y sus beneficios;
- cuál es su enfoque (integral, inclusivo, de género e interseccional);
- cuál es la perspectiva que introduce el Convenio (prevención de las violencias);
- cuáles son los beneficios para las organizaciones sobre esta perspectiva y, por último;
- cómo se puede proceder ante situaciones de violencia laboral.

- ◇ Concientizar sobre las situaciones de violencia laboral más naturalizadas, como la violencia psicológica, económica y simbólica.
- » Realizar acciones de sensibilización sobre la importancia de deconstruir las masculinidades hegemónicas que sostienen la violencia como vínculo. Para ello, se propone desarrollar campañas de comunicación con el fin de:
 - ◇ repensar y deconstruir los mandatos de la masculinidad hegemónica (cómo se supone que deben ser los 'hombres de verdad');
 - ◇ prevenir violencias invitando a generar nuevos tipos de vínculos, y
 - ◇ promover la visión de que los hombres también experimentan violencia laboral, con el objetivo de que se sientan habilitados a denunciar o consultar, sin miedo a mostrarse vulnerables.
- » Comunicar y sensibilizar sobre la importancia de que se incluya el abordaje de la violencia doméstica desde el ámbito laboral, haciendo énfasis en cómo se debería tratar y en el impacto en los espacios laborales.

DESDE LAS ORGANIZACIONES EMPLEADORAS

- » Realizar diagnósticos en relación con la percepción de la violencia en los espacios de trabajo, con el fin de conocer la gravedad de la situación.
- » Institucionalizar, a través de políticas y protocolos, el tratamiento de la violencia laboral.
- » Promover espacios de diálogo para que todas las áreas involucradas (por ejemplo, RRHH, legales, compliance, salud) lleguen a acuerdos previos sobre cómo abordar las situaciones de violencia.
- » Incluir un abordaje integral, que tome en cuenta la reparación y respuesta rápida y medidas de prevención.
- » Institucionalizar, a través de políticas y protocolos, buenas prácticas relacionadas con el acompañamiento en casos de violencia doméstica.

REFERENCIAS

- Belique Delba, A. M. (2017). Apátridas, segregación racial y violación de derechos: Balance y retos tras 4 años de la sentencia. Perspectivas, núm. 06-17. FES República Dominicana. <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/fescaribe/14840.pdf>
- Bumeran, Fundación AVON, Nodos Consultora, GROW: Género y Trabajo, y Equipo Latinoamericano de Justicia y Género, ELA (2021, abril). Violencia en el ámbito laboral [Informe]. <http://www.ela.org.ar/a2/objetos/adjunto.cfm?aplicacion=APP187&cni=15&opc=49&codcontenido=4343&codcampo=20>
- Centro por la Justicia y el Derecho Internacional, Cejil (2021, 23 de septiembre). A ocho años de la sentencia que desnacionalizó masivamente a miles de personas dominicanas, reiteramos que República Dominicana debe garantizar su derecho a la nacionalidad [Boletín de prensa]. <https://cejil.org/comunicado-de-prensa/a-ocho-anos-de-la-sentencia-que-desnacionalizo-masivamente-a-miles-de-personas-dominicanas-reiteramos-que-republica-dominicana-debe-garantizar-su-derecho-a-la-nacionalidad/>
- Código de Trabajo de la República Dominicana [CT]. Ley 16 de 1992 y Normas Complementarias. 29 de mayo de 1992 (República Dominicana). https://mt.gob.do/images/docs/biblioteca/codigo_de_trabajo.pdf
- Comisión Económica para América Latina y El Caribe, Cepal (2021). Informe especial COVID-19 nro. 9: La autonomía económica de las mujeres en la recuperación sostenible y con igualdad. <https://www.cepal.org/es/publicaciones/46633-la-autonomia-economica-mujeres-la-recuperacion-sostenible-igualdad>
- Comisión de Género, Igualdad de Oportunidades y No Discriminación del Ministerio de Trabajo de República Dominicana (2013). Guía de derechos laborales para la igualdad de oportunidades y la no discriminación (2da. edición). https://www.aacid.org.do/images/Publicaciones_y_Documentos/Empleo/1.Guia_de_derechos_laborales_igualdad.pdf
- Comisión Interamericana de Derechos Humanos, CIDH (2015). Desnacionalización y apatridia en República Dominicana.. <http://www.oas.org/es/cidh/multimedia/2016/RepublicaDominicana/republica-dominicana.html>
- Comisión Interamericana de Derechos Humanos, CIDH, y Organización de los Estados Americanos, OEA (2019). Solicitud de opinión consultiva a la Corte Interamericana de Derechos Humanos. Alcance de las obligaciones de los Estados, bajo el sistema interamericano, sobre las garantías a la libertad sindical, su relación con otros derechos y aplicación desde una perspectiva de género. https://www.corteidh.or.cr/docs/solicitudoc/soc_3_2019_spa.pdf
- Conferencia Internacional del Trabajo (2019). Votación nominal final sobre la adopción del Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. 108a reunión. Ginebra. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_711349.pdf
- Constitución Política de la República Dominicana [Const]. 26 de enero de 2010 (República Dominicana). <http://dominicana.gob.do/index.php/pais/2014-12-16-20-52-13>
- Corcino, P. (2018, 8 de marzo). La mujer en desventaja en el mercado laboral dominicano. El Dinero. <https://eldinero.com.do/56201/las-mujeres-en-desventaja-en-el-mercado-laboral-dominicano/>
- Decreto 327 de 2013 [Poder Ejecutivo]. Por el cual se instituye el Plan Nacional de Regularización de extranjeros en situación migratoria irregular en la República Dominicana. 29 de noviembre de 2013. <https://www.refworld.org/pdfid/52fcf984.pdf>
- Decreto 381 de 1996 [Poder Ejecutivo]. Que modifica la composición de la Comisión Nacional de Empleo. 28 de agosto de 1996. <https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/29744/61886/F1357132319/DOM29744.pdf>
- Decreto 522 de 2006 [Secretaría de Estado de Trabajo]. Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo. 17 de octubre de 2006. <https://www.mt.gob.do/images/docs/Reglamento522-06.pdf>
- Decreto 1019 de 1983 [Poder Ejecutivo]. Por el cual se crea la Comisión Nacional de Empleo. 29 de abril de 1983. <https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/29744/61886/F1357132319/DOM29744.pdf>
- EFE (2021, 8 de noviembre). República Dominicana abre dos oficinas para registrar a los extranjeros indocumentados. Agencia EFE. https://www.efe.com/efe/america/sociedad/republica-dominicana-abre-dos-oficinas-para-registrar-a-los-extranjeros-indocumentados/20000013-4670980?utm_source=wwwfefecom&utm_medium=rss&utm_campaign=rss

- Escobar Franco, J. D. (2021, 15 de noviembre). A la deriva: el drama de los apátridas en República Dominicana. El Espectador. <https://www.elespectador.com/mundo/america/a-la-deriva-el-drama-de-los-apatridas-en-republica-dominicana/>
- Ester, B. (2021, 17 de agosto). República Dominicana: claroscuros del primer año de Abinader. Centro Estratégico Latinoamericano de Geopolítica, Celag. <https://www.celag.org/republica-dominicana-claroscuros-del-primer-ano-de-abinader/>
- Faxas, N. (2021, 15 de junio). Supérate: el programa social con cara de mujer que busca profesionalizar el trabajo de cuidado. Acento. <https://acento.com.do/el-financiero/superate-el-programa-social-con-cara-de-mujer-que-busca-profesionalizar-el-trabajo-del-cuidado-8954925.html>
- GROW: Género y Trabajo & FES (2021). Encuesta acerca de la violencia laboral en República Dominicana.
- Ley 1 de 2012. Que establece la Estrategia Nacional de Desarrollo 2030. 25 de enero de 2012. G. O. 10656. <https://www.mt.gob.do/images/docs/leyno112.pdf>
- Ley 24 de 1997. Por la cual se introducen modificaciones al Código Penal, al Código de Procedimiento Criminal y al Código para la Protección de Niños, Niñas y Adolescentes. 27 de enero de 1997. G. O. 9945. https://oig.cepal.org/sites/default/files/1997_dom_24-97.pdf
- Ley 41 de 2008. De Función Pública y por la cual se crea la Secretaría de Estado de Administración Pública. 16 de enero de 2008. G. O. 10458. <https://observatorioserviciospublicos.gob.do/baselegal/Ley-41-08-Funcion-publica.pdf>
- Ley 135 de 2011. De VIH/SIDA. 7 de junio de 2011. <https://repositorio.msp.gob.do/bitstream/handle/123456789/755/LeyNo.135-11.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Ley 169 de 2014. Que establece un Régimen Especial Para Personas Nacidas en el Territorio Nacional Inscritas Irregularmente en el Registro Civil Dominicano y Sobre Naturalización. 26 de mayo de 2014. G. O. 10756. https://sital.iiep.unesco.org/sites/default/files/sit_accion_files/do_0330.pdf
- Ley 285 de 2004. General de migración. Junio de 2004. https://mip.gob.do/transparencia/images/docs/Publicaciones_Oficiales/Libros_y_Revistas/Ley%20de%20Migraci%C3%B3n/LEY%20DE%20MIGRACION.pdf
- Ley Orgánica 5, de 2013. Sobre la Igualdad de Derechos de las Personas con Discapacidad. 15 de enero de 2013. https://www.un.org/development/desa/disabilities/wp-content/uploads/sites/15/2019/11/Dominican-Republic_Organic-law-on-equal-rights-for-people-with-disabilities.pdf
- Melgen, L. (2020, julio). República Dominicana: ¿el cambio va? Nueva Sociedad. <https://nuso.org/articulo/republica-dominicana-entre-el-cambio-y-la-continuidad/>
- Ministerio de la Mujer de la República Dominicana (2019). Plan Nacional de Igualdad y Equidad de Género 2020-2030, Planeg III. <https://mujer.gob.do/transparencia/phocadownload/Publicaciones/Planeg/PLANEG%20III%202020-2030.pdf>
- . (2021, 11 de noviembre). En RD las mujeres dedican 31,2 horas al trabajo no remunerado, en comparación con 9,6 que dedican los hombres a la misma tarea [Boletín de prensa]. <https://mujer.gob.do/index.php/noticias/item/886-en-rd-las-mujeres-dedican-31-2-horas-al-trabajo-no-remunerado-en-comparacion-con-9-6-que-dedican-los-hombres-a-la-misma-tarea>
- . (s. f.). Acciones formativas y sensibilizaciones. <https://mujer.gob.do/index.php/servicios/formacion-y-capacitacion>
- Ministerio de la Mujer, Banco Interamericano de Desarrollo, BID, y Oficina Nacional de Estadística, ONE (2019, junio). Informe de resultados de la Encuesta Experimental sobre la Situación de las Mujeres (Enesim-2018). <https://web.one.gob.do/media/3xmjy2o3/encuestaexperimentalasobrelasituaciondelasmujeres2018.pdf>
- Ministerio de la Mujer y el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, PNUD (s. f.). Igualando RD. Sello de Igualdad de Género. <https://igualandord.com/>
- Observatorio de Justicia y Género, Poder Judicial de la República Dominicana (s. f.). Manuales o Guías. <https://observatoriojusticiaygenero.poderjudicial.gob.do/manuales/manuales.aspx>
- Organización Internacional del Trabajo, OIT (1930, 28 de julio). Convenio sobre el trabajo forzoso (núm. 29). https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312174

- . (1948, 9 de julio). Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87). https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C087
- . (1949, 1 de julio). Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98). https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C098
- . (1951, 29 de junio). Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100). https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C100
- . (1957, 25 de junio). Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105). https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312250
- . (1958, 25 de junio). Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111). https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C111
- . (1973, 26 de junio). Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138). https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312283
- . (1976). Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales de trabajo), 1976 (núm. 144). https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C144
- . (1999, 17 de junio). Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182). https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C182
- . (2011, 16 de junio). Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189). https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C189
- . (2014). Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930: P029. 11 de junio de 2014. https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:3174672:NO
- . (2019, 21 de junio). Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190). https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190
- . (2019, 21 de junio). Recomendación sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 206). https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R206
- . (s. f.). Economía informal en América Latina y el Caribe. www.ilo.org/americas/temas/economia-informal/
- Oficina Nacional de Estadística, ONE (2019, 28 de noviembre). La ONE y el Ministerio de la Mujer presentan estudios sobre violencia contra las mujeres y brecha salarial [Boletín de prensa]. <https://www.one.gob.do/noticias/2019/la-one-y-el-ministerio-de-la-mujer-presentan-estudios-sobre-violencia-contra-las-mujeres-y-brecha-salarial/>
- . (2021). Coyuntura laboral en República Dominicana: formalización del empleo en la era del COVID-19. Año 12, nro. 108. Boletín bimestral, mayo - julio 2021. <https://web.one.gob.do/media/ryaebnud/ppanorama-estad%3%ADstico-108-coyuntura-laboral-en-rd-empleo-en-covid.pdf>
- Oficina Nacional de Estadística, ONE; Ministerio de Economía de República Dominicana; Comisión Económica para América Latina y el Caribe, Cepal (2021). Trabajo Doméstico Remunerado en República Dominicana: Retos y Desafíos en el Contexto del COVID-19. <https://www.one.gob.do/media/mk3b3sy0/trabajo-dom%3%A9stico-remunerado-en-rd-retos-y-desaf%3%ADos-en-el-contexto-del-covid-19.pdf>
- Organización de las Naciones Unidas, ONU (1979). Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, Cedaw. 18 de diciembre de 1979. Resolución 34/180. https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/ProfessionalInterest/cedaw_SP.pdf
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, PNUD (2021). Una recuperación desigual: Tomando el pulso de América Latina y el Caribe después de la pandemia. https://www.latinamerica.undp.org/content/rblac/es/home/library/crisis_prevention_and_recovery/an-uneven-recovery--taking-the-pulse-of-the-latin-america-and-ca.html
- Proyecto de Ley General de Igualdad y No Discriminación (2020). Presentado en la Comisión Permanente de Derechos Humanos de la Cámara de Diputados el 6 de octubre de 2020. http://conavihsida.gob.do/phocadownload/Proyecto_Ley_General_Igualdad/ALGIND%20-%20Versin%20final%20OIL%20-%20Mayo%202019.pdf

- Roudy, J. (2020). Plan Nacional de Regularización de Extranjeros (PNRE). Balances y perspectivas del Colectivo #HaitianosRD. FES República Dominicana. <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/fescaribe/16684.pdf>
- Segato, R. (2020, 22 de enero). Se prueban a sí mismos que son hombres a través de la violencia. ANRed. <https://www.anred.org/2020/01/22/rita-segato-se-prueban-a-si-mismos-que-son-hombres-a-traves-de-la-violencia/>
- Servicios de Acento (2021, 23 de septiembre). Dominicanos desnacionalizados por TC-168-13 siguen en lucha. Acento. <https://acento.com.do/actualidad/dominicanos-desnacionalizados-por-tc-168-13-siguen-en-lucha-8988494.html>
- Severino, J., 2020. Economía: ¿Cuáles números encontró y cuáles dejará Danilo Medina cuando salga del Gobierno? Periódico elDinero. Disponible en: <<https://eldinero.com.do/110171/economia-cuales-numeros-encontro-y-cuales-dejara-danilo-medina-cuando-salga-del-gobierno/>>. Recuperado en septiembre de 2022.
- Tesorería de la Seguridad Social, TSS (2021, febrero). Panorama Laboral Dominicano y Estadísticas de Recaudo. https://www.tss.gob.do/transparencia/assets/pld-er_feb2021c.pdf
- Tribunal Constitucional, TC. Sentencia 0168. 23 de septiembre de 2013. <https://web.archive.org/web/20150812200410/http://tribunalconstitucional.gob.do/sites/default/files/documentos/Sentencia%20TC%200168-13%20-%20C.pdf>
- Uribe, M. (2021, 7 de diciembre). Quedan sólo dos mujeres en el gobierno de Luis Abinader y el PRM. Hoy. <https://hoy.com.do/quedan-solo-dos-mujeres-en-el-gobierno-de-luis-abinader-y-el-prm/>

ANEXO A

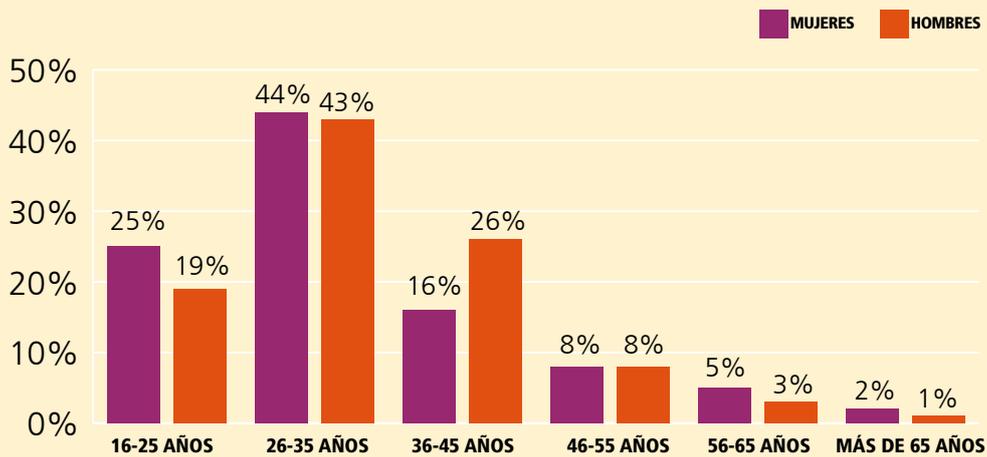
CARACTERIZACIÓN DE LA MUESTRA DE LA ENCUESTA

Tal como se expresa en el informe, la encuesta online desarrollada presenta un diseño descriptivo-exploratorio con el objetivo de conocer la situación del país respecto a la incidencia de la violencia laboral, el conocimiento de los principales instrumentos de denuncia y la percepción sobre la temática.

Dado que el diseño muestral fue no probabilístico, de tipo intencional, los resultados no pueden ser generalizados a toda la población, sin embargo, estos arrojan algunas pistas preliminares acerca de la situación de violencia laboral en el país. Así mismo, las diferencias entre hombres y mujeres presentadas son indicativas.

La encuesta ha sido destinada a todas las personas que residen en República Dominicana y que tienen o han tenido un trabajo remunerado, y ha alcanzado a un total de 655 personas (445 se autoperceben mujeres, 204 hombres y seis como personas de otras identidades de género). Respecto a la edad, como se presenta en el Gráfico 1, las mujeres se concentran en el rango de edad de entre 26 y 35 años, y de 16 y 25 años. Los hombres también se concentran en el rango de 26 a 35 años, aunque exhiben mayor presencia en el de 36 a 45 años. De las seis personas de otras identidades que han respondido esta pregunta, tres de ellas se encuentran entre los 26 y 35 años; dos de ellas, entre los 16 y 25 años, y una, entre los 36 y 45 años.

Gráfico 1 Distribución por género y edad de las personas encuestadas



Fuente: Gráfico elaborado en base a GROW: Género y Trabajo & FES, 2021.
 Universo: mujeres y hombres respondientes.

Del mismo modo, se observa que si bien la mitad de las mujeres encuestadas ejercen la jefatura de hogar (50%), los hombres lo hacen en mayor medida (61%). En particular, de las cuatro personas de otras identidades que han respondido a esta pregunta la mitad ejerce la jefatura de hogar.

Sumado a ello, más de la mitad de las personas encuestadas no tienen personas a cargo (59%). En este sentido, como exhibe la Tabla 1, cabe destacar que los hombres son quienes más se encuentran en esta situación (con una brecha de 7 pp). Tanto para los hombres como para las mujeres, tener una persona a cargo es la respuesta que le sigue en frecuencia, aunque para las mujeres es levemente más frecuente. Finalmente, de las cuatro personas de otras identidades que han respondido esta pregunta, dos refieren no tener personas a cargo, una indica que tiene una persona a cargo y la otra que tiene tres o más personas a cargo.

Tabla 1 Distribución por cantidad de personas a cargo y género de las personas encuestadas

Cantidad de personas a cargo	Mujeres	Hombres
Ninguna persona	57%	64%
Una persona	21%	15%
Dos personas	12%	11%
Tres o más personas	10%	10%
Total	100%	100%

Fuente: Tabla elaborada en base a GROW: Género y Trabajo & FES, 2021.
Universo: mujeres y hombres respondientes.

Por último, entre quienes tienen personas a cargo, más de la mitad de las mujeres y más de la mitad de los hombres respondientes tienen personas a cargo menores de 12 años (54% y 59%, respectivamente). Entre las dos personas de otras identidades que tienen personas a cargo, ninguna refiere tener niños/as a cargo.

ANEXO B

RELEVAMIENTO LEGISLATIVO DE REPÚBLICA DOMINICANA COMPARADO CON EL CONVENIO 190 DE LA OIT

Introducción

El presente informe realiza un análisis comparativo entre el Convenio 190 de la OIT y la legislación sobre el ámbito laboral, la igualdad de oportunidades y/o la violencia laboral en República Dominicana.

Tal como se ha indicado en la introducción, República Dominicana hasta el momento no ha ratificado el Convenio 190 ni la Recomendación 206 de la OIT. Se destaca que el país cuenta con algunas leyes, políticas y medidas que constituyen antecedentes que favorecen la posibilidad de ratificación del Convenio. Sin embargo, en términos generales, el abordaje de las leyes laborales contra la violencia y el acoso no incluye las distintas manifestaciones y situaciones tal como las contempla el Convenio –desde un enfoque inclusivo, integrado, de género e interseccional.

Definiciones

SOBRE LA VIOLENCIA LABORAL

El Convenio 190 en su artículo 1 incorpora las definiciones de violencia y acoso en el mundo del trabajo, e incluye la violencia y acoso por razón de género. Además, establece la adopción de una legislación que defina y prohíba la violencia y el acoso en el mundo del trabajo en estos términos.

En cuanto a República Dominicana, no aparece el término violencia laboral en la legislación ni en los instrumentos públicos. La Guía de derechos laborales para la igualdad de oportunidades y la no discriminación (2013) del Ministerio de Trabajo, sin embargo, define al acoso laboral como toda:

acción verbal o psicológica que se produce de manera repetida o persistente por la que, en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo, una persona o un grupo de personas hiere a una víctima, la humilla, ofende o amedrenta (p. 18).

Del mismo modo, establece ciertas características¹⁹ para que sea considerado como tal y algunas prácticas²⁰ que constituyen acoso laboral. Esta misma guía también determina ciertas manifestaciones del hostigamiento²¹ y lo define como “una forma de acoso o ejercicio y abuso de poder que puede darse del empleador/a hacia el trabajador/a o entre empleados del mismo nivel y en ocasiones puede estar relacionado al componente sexual” (p. 26).

Por otro lado, en el Código de Trabajo (Ley 16-92, de 1992), queda prohibido a “los empleadores” ejercer acciones que puedan considerarse acoso sexual o apoyar o no intervenir en caso de que lo realicen sus representantes (art. 47). También queda prohibido realizar prácticas desleales o contrarias a la ética del trabajo, como hacer uso de la fuerza, violencia, intimidación, amenaza o cualquier forma de coerción contra “los trabajadores o sindicatos de trabajadores”, con el objeto de impedir u obstaculizar el ejercicio de los derechos consagrados por las leyes en favor de los mismos (pto. 7, art. 333).

Además, se incluye como obligación de “los empleadores” abstenerse de maltrato de palabra o de obra hacia “los trabajadores” (art. 46). Tanto “el empleador” como “el trabajador” pueden dar por terminado el contrato de trabajo por incurrir la otra parte “en faltas de probidad o de honradez, en actos o intentos de violencias, injurias o malos tratamientos contra ellos o sus parientes” (art. 88 y art. 97).

19 De acuerdo con este documento, el acoso laboral se caracteriza por: “La intencionalidad. La repetición de la agresión. La longevidad de la agresión. El ejercicio del poder” (p. 27).

20 Algunas prácticas que son consideradas acoso laboral son:

Asignar trabajos sin valor o utilidad alguna. Ejercer contra la persona una presión indebida o arbitraria para realizar su trabajo. Rebajar a la persona asignándole trabajos por debajo de su capacidad profesional o sus competencias habituales. Evaluar su trabajo de forma inequitativa o de forma sesgada. Asignar plazos de ejecución o cargas de trabajo irrazonables (p. 27).

21 Algunas manifestaciones del hostigamiento son:

Desvalorizar sistemáticamente su esfuerzo o ejercicio profesional o atribuirlo a otros factores o a terceros. Amplificar y dramatizar de manera injustificada errores pequeños o intrascendentes. Menospreciar o menospreciar personal o profesionalmente a la persona trabajadora. Restringir las posibilidades de comunicarse, hablar o reunirse con el superior. Ignorar, excluir, hacer el vacío, fingir no verle o hacer invisible a una persona. Hacer exigencias constantes e innecesarias a personas que cumplen adecuadamente con sus obligaciones. Molestia, fastidio, burla o acorralamiento constante de un compañero/a hacia otro/a (pp. 26-7).

Respecto al sector público, la Ley 41-08, de Función Pública (2008), prohíbe a los servidores públicos:

valerse de sus influencias jerárquicas para acosar sexualmente a servidores públicos en el Estado, o valerse del cargo para hacerlo sobre ciudadanos que sean usuarios o beneficiarios de servicios del órgano o entidad a la que pertenezca el servidor público (art. 80).

En conclusión, aunque la legislación dominicana no tipifica la violencia laboral ni contempla las diferentes dimensiones de la misma –que sí aborda el Convenio 190–, prohíbe dentro del ámbito laboral el acoso sexual y las prácticas contrarias a la ética del trabajo mencionadas anteriormente, así como las conductas cómplices o de falta de intervención relativas a las mismas. Por último, pese a que no reviste carácter de normativa, el país cuenta con una guía oficial del Ministerio de Trabajo que orienta respecto a conductas y prácticas que son consideradas acoso laboral y hostigamiento en el ámbito de trabajo.

VIOLENCIA POR RAZÓN DE GÉNERO

La violencia y el acoso por razón de género²² va dirigido contra las personas por razón de su sexo o género, afectando de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado e incluye el acoso sexual.

El marco legal dominicano define la violencia contra la mujer y el acoso sexual, pero apenas alude a la violencia de género.

La Ley 24-97, sobre violencia intrafamiliar y contra la mujer, que introduce modificaciones al Código Penal y al Código para la Protección de Niños, Niñas y Adolescentes (1997), define a la violencia contra la mujer como “toda acción o conducta, pública o privada, en razón de su género, que causa daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, mediante el empleo de fuerza física o violencia psicológica, verbal, intimidación o persecución” (art. 3). A su vez, define al acoso sexual como “toda orden, amenaza, constreñimiento u ofrecimiento destinado a obtener favores de naturaleza sexual, realizado por una persona (hombre o mujer) que abusa de la autoridad que le confieren sus funciones” (art. 8). Sin embargo, no aborda el acoso sexual desde una perspectiva de género, como sí lo hace la Guía de derechos laborales para la igualdad de oportunidades y la no discriminación (2013), del Ministerio de Trabajo, que lo define como un “comportamiento en función del sexo de carácter desagradable y ofensivo para la persona que lo sufre” (p. 19), a la vez que constituye una “manifestación derivada de las relaciones desiguales de poder entre mujeres y hombres. Esta relación desigual de poder se exagera cuando el acoso se da de un (a) superior a un (a) subalterno (a)” (p. 19).

Por otro lado, el Código de Trabajo (Ley 16-92, de 1992), prohíbe a “los empleadores” ejercer acciones que puedan considerarse acoso sexual y apoyar o no intervenir en caso de que lo realicen sus representantes (art. 47), si bien lo aborda en términos generales sin aludir a cuestiones de género. Por su parte, la Ley 41-08, de Función Pública (2008), también prohíbe a “los servidores públicos” valerse de sus influencias jerárquicas para acosar sexualmente “a servidores públicos en el Estado o a ciudadanos que sean usuarios o beneficiarios” (art. 80), aunque tampoco hace mención de cuestiones de género.

Por su parte, la Constitución de la República Dominicana (2010), establece dentro del derecho a la integridad personal, el respeto a la integridad física, psíquica y moral, y a vivir sin violencia, condenando la violencia intrafamiliar y de género, en cualquiera de sus formas. Cabe destacar que esta es la única referencia dentro de la legislación dominicana a la violencia de género, pese a que no se la define. A esto agrega que el Estado garantizará el mentado derecho a la integridad personal mediante la adopción de medidas necesarias para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer (art. 42).

En definitiva, la legislación dominicana no aborda explícitamente la violencia de género en el ámbito laboral y tampoco utiliza el término violencia de género, salvo en un caso aislado en la Constitución donde se condena la violencia intrafamiliar y de género, en cualquiera de sus formas. En las diferentes leyes aparece el término violencia contra la mujer, su definición y las sanciones correspondientes, principalmente, en la Ley 24-97, que aborda específicamente la temática. Además, la Constitución establece que el Estado debe garantizar la prevención, sanción y erradicación de la violencia contra la mujer. Por último, se prohíbe también el acoso sexual tanto en la legislación laboral como en otras leyes, si bien la problemática es abordada de forma general sin incluir especificaciones de género.

Comunidades vulnerables

Respecto a las comunidades más vulnerables, República Dominicana no cuenta con legislación que promueva su protección e inclusión. Respecto a la población LGBTIQ+, la identidad de género y el matrimonio igualitario no se encuentran legislados. Sin embargo, existe en la Comisión Permanente de Derechos Humanos de la Cámara de Diputados un proyecto de Ley General de Igualdad y No Discriminación (presentado el 6 de octubre de 2020), que busca prevenir y eliminar todas

²² Cuando se hace referencia a la violencia por razón de género, incluimos dentro de este universo mujeres y otras identidades de género, dejando solo por fuera a las personas que son hombres hegemónicos.

las formas de discriminación, así como promover la igualdad de oportunidades y de trato, poniendo especial énfasis en distintos grupos vulnerables.²³ Dicha ley le reconocería a cualquier persona el derecho a disponer de la identidad de género de su elección, permitiéndole cambiar su nombre, género e imagen en documentos públicos.

Por otro lado, el país cuenta con la sentencia 168/13 (TC, 2013), que junto con el Decreto del Poder Ejecutivo 327-13 (2013), vulnera a personas inmigrantes y descendientes de las mismas. En dicha sentencia, se establece que solo se les otorgará la nacionalidad “a personas nacidas en territorio dominicano de padres dominicanos o residentes legales”, aplicando esta normativa de forma retroactiva a todas las personas nacidas entre 1929 y 2010. De esta forma, fue revocada la nacionalidad dominicana de miles de ciudadanos/as, en su inmensa mayoría de ascendencia haitiana. Como resultado de la presión internacional y local, en 2014 se sancionó la Ley 169/14, que establece la restitución de ciudadanía de aquellas personas inscritas en el registro civil dominicano entre 1929 y 2007, bajo las condiciones que anuló la sentencia, y la regularización de la condición de extranjeras de aquellas personas que alcanzó la sentencia pero no fueron nunca inscritas en el registro civil. A pesar de que la ley fue declarada de emergencia y aprobada en pocos días, hasta el momento solo fueron restituidas las nacionalidades de un pequeño porcentaje de personas.

En resumen, en República Dominicana no existe legislación específica que tenga por objeto la protección e inclusión de comunidades vulnerables, pese a que existe un proyecto de ley que busca modificar esta situación a través de la ampliación de derechos de las mismas.

ÁMBITO DE APLICACIÓN

Los artículos 2 y 3 del Convenio 190 protegen a los/as trabajadores/as y a otras personas en el mundo del trabajo, con inclusión de los/as trabajadores/as asalariados/as, así como también de las personas que trabajan, cualquiera sea su situación contractual, y aplica a todos los sectores, público o privado, de la economía tanto formal como informal, en zonas urbanas o rurales.

En este sentido, el Código de Trabajo de la República Dominicana (Ley 16-92, de 1992), se propone regular los derechos y obligaciones de empleadores/as y trabajadores/as, legislando las relaciones laborales de carácter individual y colectivo establecidas entre ambas partes o sus organizaciones profesionales, así como los derechos y obligaciones emergentes de las mismas, con motivo de la prestación de un trabajo subordinado. Es de carácter territorial, por lo que rige sin distinción entre dominicanos/as y extranjeros/as, salvo las derogaciones admitidas en convenios internacionales. Así mismo, el Código incluye a trabajadores/as que prestan servicios en empresas del Estado y en sus organismos oficiales autónomos de carácter industrial, comercial, financiero o de transporte, si bien su aplicación no alcanza a funcionarios/as, empleados/as públicos, integrantes de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional.

Sumado a ello, la Ley 41-08, de Función Pública (2008), regula las relaciones de trabajo de las personas designadas por autoridad competente para desempeñar los cargos presupuestados para la realización de funciones públicas en el Estado, los municipios y las entidades autónomas. No obstante, no incluye a quienes ocupan cargos por elección popular, a miembros de la Junta Central Electoral, a miembros de la Cámara de Cuentas, a personal militar y policial, ni a quienes mantienen relación de empleo con órganos y entidades del Estado bajo el régimen del Código de Trabajo.

Por su parte, la Guía de derechos laborales para la igualdad de oportunidades y la no discriminación (2013), en tanto instrumento del Ministerio de Trabajo, orienta de forma general a las personas trabajadoras y empleadoras en torno a sus deberes y derechos desde una perspectiva de inclusión y equidad.

Cabe destacar como dificultad la falta de abordaje en la legislación dominicana de los diferentes ámbitos de aplicación que establece el Convenio 190 en su artículo 3.

En conclusión, la legislación dominicana que regula el ámbito laboral, tanto público como privado, alude a las relaciones entre trabajadores/as y empleadores/as, sus derechos y obligaciones, sin mencionar las diferentes situaciones contractuales, a la economía informal ni a trabajos particulares en zonas rurales. Tampoco hace referencia explícita a los espacios de descanso, los traslados, las comunicaciones relacionadas con el trabajo, ni otras situaciones especificadas en el Convenio.

23 Mujeres, niños/as y adolescentes, jóvenes en riesgo social, personas con discapacidad, personas mayores, personas de diversas orientaciones sexuales e identidades de género, trabajadoras/es sexuales, migrantes, afrodescendientes, personas con VIH/sida, personas privadas de libertad o que han cumplido condena y personas con consumos problemáticos.

Principios fundamentales

UN MUNDO DEL TRABAJO LIBRE DE VIOLENCIA Y ACOSO

Este principio del Convenio 190, que se desarrolla en el artículo 4, sienta las bases para conseguir su mayor desafío, que es el desarrollo de una política con un “enfoque inclusivo, integrado y que tenga en cuenta las consideraciones de género para prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo”.

Respecto a este principio, no existen normativas o políticas públicas en República Dominicana que aborden la violencia y el acoso en el ámbito laboral desde un enfoque inclusivo, integrado y que tenga en cuenta las consideraciones de género. A pesar de que, tanto el Código de Trabajo (Ley 16-92, de 1992), como la Ley 41-08, de Función Pública (2008), prohíben el acoso sexual (art. 47 y 80, respectivamente), no lo hacen desde una perspectiva de género. El Código de Trabajo también prohíbe las prácticas desleales o contrarias a la ética del trabajo que tengan por objeto impedir u obstaculizar el ejercicio de los derechos de “los trabajadores”, como el uso de la fuerza, violencia, intimidación, amenaza o coerción (pto. 7, art. 333).

Pese a que otras herramientas públicas y normativas abordan el acoso sexual desde la perspectiva de género –aunque reducido solo a la mujer, ya que no se mencionan otras identidades de género–, no incluyen regulación específica para el ámbito laboral.

De esta manera, la legislación laboral dominicana prohíbe tanto el acoso sexual como otras prácticas contrarias a la ética del trabajo, sin embargo, no lo hace desde un abordaje inclusivo, integrado y que tenga en cuenta las consideraciones de género.

RESPECTO Y PROMOCIÓN DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES DEL TRABAJO

El artículo 5 desarrolla este principio, que se centra en el respeto y en la promoción de los derechos fundamentales del trabajo, la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio, la abolición efectiva del trabajo infantil y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación, así como en fomentar el trabajo decente y seguro.

En cuanto a este principio, el Código de Trabajo de la República Dominicana (Ley 16-92, de 1992), establece entre sus principios fundamentales la libertad de ejercer cualquier profesión, oficio, industria o comercio permitidos por la ley sin que nadie lo impida ni obligue a otras personas a trabajar contra su voluntad (ppio. II). Así mismo, establece que “los menores” no pueden ser empleados en servicios que no sean apropiados para su edad, estado o condición o que les impida recibir la instrucción escolar obligatoria (ppio. XI). Otro de los principios fundamentales que aborda el Código alude al reconocimiento de ciertos derechos básicos de “los trabajadores”, como la libertad sindical, el disfrute de un salario justo, la capacitación profesional y el respeto a su integridad física, a su intimidad y a su dignidad personal (ppio. XII), prohibiendo a “los empleadores” negarse a establecer, sin causa justificada, negociaciones colectivas de las condiciones de trabajo (art. 333).

La Guía de derechos laborales para la igualdad de oportunidades y la no discriminación (2013), del Ministerio de Trabajo, también prohíbe toda acción u omisión tendiente a evitar, limitar, constreñir o impedir el libre ejercicio de los derechos colectivos, sus sindicatos y representantes.

En cuanto a la importancia de trabajar en forma tripartita para erradicar la violencia laboral, el Código de Trabajo (Ley 16-92, de 1992), establece mediante el Decreto 1019-83 (1983), y el Decreto modificatorio 381-96 (1996), la creación de la Comisión Nacional de Empleo, “compuesta por representantes del Estado, los empleadores y trabajadores, con el objeto de programar e impulsar la política de empleo en República Dominicana” (art. 1).

En la misma línea, República Dominicana ratificó en 1956 el Convenio 87 de la OIT sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación (1948), otorgando a “los trabajadores y empleadores” el derecho a constituir organizaciones y afiliarse a ellas, y en 1953 ratificó el Convenio 98 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva (1949), que busca proteger a “los trabajadores” de actos de discriminación que tiendan a menoscabar la libertad sindical. Respecto al trabajo forzoso, el país ratificó en 1956 el Convenio 29, que regulaba el trabajo forzoso u obligatorio bajo condiciones específicas (1930), siendo luego modificado por el Protocolo relativo a este convenio de la OIT (2014), que suprimió dichas condiciones para establecer la abolición del mismo en todas sus formas. También ratificó en 1957 el Convenio 105 sobre la abolición inmediata y completa del trabajo forzoso (1957). En cuanto al trabajo infantil, República Dominicana ratificó en 1999 el Convenio 138 sobre la edad mínima (1973), y en el año 2000, el Convenio 182, sobre la abolición de las peores formas de trabajo infantil (1999). Así mismo, el país ratificó en 1999 el Convenio 144 sobre la consulta tripartita (1976).

Por consiguiente, la legislación laboral dominicana se encuentra en consonancia con el Convenio 190 respecto a estas cuestiones, en tanto establece la libertad de trabajo sin que nadie lo impida ni obligue a otras personas a trabajar contra

su voluntad y el derecho a un salario justo, a la capacitación profesional, al respeto de los derechos fundamentales y a la libertad sindical; además, prohíbe el trabajo infantil, aunque bajo ciertas condiciones.

DERECHO A LA IGUALDAD Y A LA NO DISCRIMINACIÓN

El artículo 6 aborda el principio del derecho a la igualdad y a la no discriminación, incluyendo políticas de derecho a la igualdad y a la no discriminación en el empleo y la ocupación. Tiene en cuenta a las trabajadoras, así como también a los trabajadores y otras personas o grupos en situación de vulnerabilidad.

En cuanto a este artículo, el Código de Trabajo (Ley 16-92, de 1992), establece entre sus principios fundamentales la prohibición de cualquier tipo de discriminación, exclusión o preferencia basada en motivos de sexo, edad, raza, color, ascendencia nacional, origen social, opinión política, militancia sindical o creencia religiosa (ppio. VII). De igual manera, establece dentro de los principios fundamentales que la trabajadora tiene los mismos derechos y obligaciones que el trabajador y que las disposiciones especiales previstas en la ley tienen como propósito fundamental la protección de la maternidad (ppio. X), en tanto el artículo 194 determina que, a igual trabajo, en idénticas condiciones de capacidad, eficiencia o antigüedad, corresponde igual salario, sin importar quién lo realiza.

Por su parte, la Constitución de la República Dominicana (2010), dispone que el Estado debe garantizar la igualdad y equidad entre mujeres y hombres en el ejercicio del derecho al trabajo (art. 62).

Respecto al sector público, la Ley 41-08, de Función Pública, determina como principios fundamentales la igualdad de acceso a la función pública²⁴ y la equidad retributiva²⁵ (art. 3).

Adicionalmente, la Guía de derechos laborales para la igualdad de oportunidades y la no discriminación (2013), del Ministerio de Trabajo “tiene como línea transversal el abordaje de los derechos laborales desde la perspectiva de los principios de igualdad de oportunidades y la no discriminación [...] procurando ser incluyentes y equitativos para todos y todas” (p. 20). También aclara que la no discriminación en el empleo es uno de los aspectos más vigilados por las normas, en cuanto al acceso y a la permanencia en el puesto de trabajo, en tanto implica un “daño a su moral y dignidad, pero, además, reduce sus oportunidades de desarrollo personal y social” (p. 22).

En particular, respecto a los/as trabajadores/as con discapacidad, la Ley Orgánica sobre la Igualdad de Derechos de las Personas con Discapacidad (Ley 5-13, de 2013), determina un cupo obligatorio del 5% para el sector público y del 2% para el sector privado, “en entornos laborales abiertos, inclusivos, accesibles y en condiciones de igualdad con las demás” (art. 14), así como programas de orientación y formación laboral a través del Conadis. También establece que dichos/as trabajadores/as deben gozar de las “mismas condiciones, salarios y protección contra abusos laborales que el resto de las personas” (art. 80).

Respecto de las personas trabajadoras extranjeras, el Código de Trabajo (Ley 16-92, de 1992), dispone que pueden ocupar el 20%, como máximo, de la nómina de los lugares de trabajo, si bien establece también algunas excepciones.

Por su parte, la Ley 1-12 (2012), Estrategia Nacional de Desarrollo 2030, del Ministerio de Economía, Planificación y Desarrollo, establece como objetivo construir una cultura de igualdad y equidad entre hombres y mujeres, para lo cual determina ciertas medidas a implementar, como “crear mecanismos que faciliten la inserción de la mujer en el mercado laboral sin discriminación, incluyendo protección contra el acoso sexual, y fomenten la corresponsabilidad paterna y social en el cuidado de la familia” (pto. 2.3.1.6.).

En cuanto a posibles avances legislativos, el proyecto de Ley General de Igualdad y No Discriminación mencionado anteriormente, define discriminación, establece distintos tipos de prácticas discriminatorias y grupos en situación de vulnerabilidad, determinando también qué prácticas dentro del ámbito laboral, entre otros ámbitos regulados, son consideradas discriminatorias, así como las sanciones correspondientes y organismos de aplicación, en caso de que se apruebe la ley.

Finalmente, existe la Ley 135-11 (2011), de VIH/sida, que establece para las personas con VIH/sida el derecho al trabajo, al cambio de entorno de trabajo, prohíbe la discriminación laboral, establece también la nulidad del despido y el derecho a la confidencialidad en el ámbito laboral.

En materia de convenios internacionales, República Dominicana ratificó en 1953 el Convenio 100 de la OIT sobre igualdad de remuneración (1951), y en 1964, el Convenio 111 (1958), sobre discriminación en el empleo y ocupación, que busca promover “la igualdad de oportunidades y de trato”. Así mismo, en 2015, ratificó el Convenio 189 sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos (2011), cuyo objetivo es la promoción de los derechos de trabajadores/as domésticos/as, así

24 “Derecho universal de acceder a los cargos y a las oportunidades de la función pública sin otro criterio que el mérito personal y sin discriminación de género, discapacidad o de otra índole (art. 3.2)”.

25 “Principio universal que, a trabajo igual, en idénticas condiciones de capacidad, desempeño o antigüedad, corresponde siempre igual remuneración, cualesquiera que sean las personas que lo realicen (art. 3.2)”.

como la protección contra toda forma de acoso, abuso, violencia y discriminación. Además, en 1982, República Dominicana ratificó la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (ONU, 1979).

En conclusión, la legislación laboral de República Dominicana se encuentra en consonancia con el Convenio 190 en términos de igualdad y no discriminación, ya que prohíbe cualquier tipo de discriminación, exclusión o preferencia, estableciendo la igualdad salarial y la igualdad de acceso y de oportunidades en el ámbito de trabajo. El marco regulatorio hace especial hincapié en la igualdad de derechos y oportunidades en el ejercicio del trabajo para mujeres y hombres. En cuanto al proyecto de Ley de Igualdad y No Discriminación, si bien continúa en debate, su aprobación significaría un avance en la materia, determinando las sanciones y organismos de aplicación correspondientes para la erradicación de la discriminación.

PROTECCIÓN Y PREVENCIÓN

Estos principios, que se desarrollan en los artículos 7, 8 y 9 del Convenio, prevén que los países deberán adoptar una legislación que defina y prohíba la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, con inclusión de la violencia y el acoso por razón de género, incluyendo trabajadores/as de la economía informal, sectores u ocupaciones más expuestos a la violencia y el acoso.

En lo que respecta a República Dominicana, no existe legislación específica que defina y prohíba la violencia y el acoso en el mundo laboral con inclusión de la violencia y acoso por razón de género. Sin embargo, existen como antecedentes el Código de Trabajo (Ley 16-92, de 1992), y la Ley 41-08, de Función Pública, que prohíben el acoso sexual en el ámbito laboral, tal como fue mencionado y desarrollado en apartados anteriores. En cuanto a mecanismos específicos de protección y prevención, los mismos no son abordados en dichas leyes. Solamente contemplan la dimisión justificada “por parte del trabajador” (art. 97), y a la destitución del cargo (art. 84), respectivamente. La Ley 24-97, sobre violencia intrafamiliar y contra la mujer, además, define el acoso sexual y la violencia contra la mujer y especifica que el acoso sexual en el ámbito laboral da lugar a dimisión justificada (art. 333-2), aunque tampoco establece otras medidas de protección o prevención.

Como fue mencionado anteriormente, la Constitución de la República Dominicana (2010), determina que el Estado debe garantizar la prevención, sanción y erradicación de la violencia contra la mujer, aunque no especifica los mecanismos ni las herramientas. De modo análogo, la Ley 1-12 (2012), Estrategia Nacional de Desarrollo 2030, establece ciertas medidas a implementar, como “crear mecanismos que faciliten la inserción de la mujer en el mercado laboral sin discriminación, incluyendo protección contra el acoso sexual” (pto. 2.3.1.6), pese a que aún no se traduce en medidas efectivas o normativas legales.

El Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo, de la Dirección General de Higiene y Seguridad Industrial, correspondiente a la Secretaría de Estado de Trabajo (2006), determina entre las obligaciones “del empleador”, en lo referente a la acción preventiva, que “tiene el deber ético y moral, así como la obligación legal, de tomar medidas de control ante cualquier riesgo que haya sido identificado, independientemente que esté o no contenido en el presente Reglamento” (art. 7). Sin embargo, no aborda la violencia ni el acoso en tanto riesgos psicosociales. El país tampoco cuenta con legislación ni regulación laboral destinada a la protección de los/as trabajadores/as del sector informal.

En conclusión, en este punto, la legislación dominicana se encuentra todavía muy lejana a lo que plantea el Convenio 190. Aunque prohíbe el acoso sexual y las prácticas contrarias a la ética del trabajo, no cuenta con una legislación específica que defina y prohíba la violencia y el acoso en el mundo laboral, con inclusión de la violencia y el acoso por razón de género, como determina el Convenio 190. El país tampoco dispone de una legislación o regulación laboral que aborde la protección de los/as trabajadores/as del sector informal, ni de medidas de protección y prevención específicas sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo.

CONTROL DE LA APLICACIÓN Y VÍAS DE RECURSO Y REPARACIÓN

El Convenio 190 indica en su artículo 10 que el Estado debe realizar un seguimiento y controlar la aplicación de la legislación nacional relativa a la violencia y el acoso; debiendo asumir esta obligación, reconociendo particularmente los efectos de la violencia doméstica en el mundo del trabajo.

Con relación al artículo 10 del Convenio 190, no hay en la legislación dominicana sanciones establecidas para la violencia y el acoso en el ámbito laboral, ni mecanismos de denuncia o protección ante dichas situaciones. Solamente se menciona la dimisión justificada por parte de la víctima en casos de acoso sexual y a la destitución justificada del cargo en el caso del ámbito público.

Sin embargo, la Guía de derechos laborales para la igualdad de oportunidades y la no discriminación (2013), del Ministerio de Trabajo, establece ciertos mecanismos de acción para el acceso a la protección de los derechos de las personas

trabajadoras, entre los cuales se encuentra un Servicio de Inspección del Trabajo, que puede ser solicitado por cualquier persona trabajadora, en caso de que sus derechos estén siendo violados o se requiera algún tipo de orientación en tal sentido. También pone a disposición el servicio de la Dirección de Mediación, que puede ser solicitado por sindicatos y asociaciones de trabajadores/as y empleadores/as con el fin de conciliar los respectivos intereses.

Así mismo, cuenta con servicio de Asistencia Judicial gratuita para las personas trabajadoras y empleadoras de escasos recursos económicos y con el servicio de la Unidad Técnico Laboral de Atención Integral (Utelain), de forma gratuita, para la atención especializada, asesoría y vigilancia de las personas que se vean afectadas en el lugar de trabajo por su condición de VIH o sida.

Por último, el país dispone de un Plan Nacional de Igualdad y Equidad de Género 2020-2030, Planeg III, que si bien aún no se tradujo en políticas públicas ni normativas, pretende fortalecer la coordinación interministerial y con el sector privado, para promover el monitoreo, reducción y eventual eliminación de todas las formas de discriminación y desigualdad laboral hacia las mujeres, en pos de reducir el desempleo femenino, el trabajo informal y la desigualdad salarial. También se propone revisar y actualizar el Código Laboral para fortalecer las políticas públicas contra todas las formas de discriminación laboral por sexo, y promover la elaboración y aprobación de una ley contra el acoso sexual en el trabajo. Dentro de las normativas e instrumentos para fortalecer el sistema nacional contra la violencia hacia las mujeres, e intrafamiliar, se plantea como objetivo promulgar el proyecto de ley que crea el Sistema Integral para la Prevención, Detección, Atención, Sanción y Resarcimiento a la violencia contra la Mujer e Intrafamiliar.

Por otro lado, pese a que cuenta con la Ley 24-97 sobre Violencia Intrafamiliar y contra la mujer (1997), esta no reconoce los efectos de la violencia doméstica dentro de los espacios de trabajo. Sin embargo, cuenta con el Programa Igualando RD (Ministerio de la Mujer y el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, PNUD (s. f.)), de asistencia a empresas, con el objetivo de que puedan desarrollar políticas con perspectiva de género en el ámbito laboral, entre las cuales se encuentra la prevención y atención de la violencia intrafamiliar y de género.

Por lo tanto, dentro del marco legislativo dominicano no hay sanciones, vías de recurso, reparación o denuncia ni controles de aplicación establecidos en torno a la violencia y el acoso en el ámbito laboral. No obstante, se encuentra como referencia el Plan Nacional de Igualdad y Equidad de Género y el documento guía del Ministerio de Trabajo, que establece algunos mecanismos de acción para el acceso a la protección de los derechos de las personas trabajadoras, así como organismos intervinientes.

ORIENTACIÓN, FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

El Convenio en su artículo 11 indica que en las políticas nacionales se debe abordar la violencia y el acoso a través de la orientación, formación y sensibilización.

Por su parte, el Programa Igualando RD,²⁶ promueve la eliminación de todas las formas de discriminación hacia las mujeres en el mercado de trabajo, tanto a nivel privado como estatal. Este programa permite al Ministerio de la Mujer brindar la asistencia técnica y la capacitación necesarias a las empresas que se adhieren, con el objetivo de que implementen prácticas laborales con perspectiva de género y trabajen de manera transversal la conciliación de la vida laboral y familiar, el acceso al trabajo en condiciones de igualdad, la paridad salarial, la eliminación de la discriminación asociada al acoso sexual y laboral y también la prevención e intervención, en casos de violencia intrafamiliar y contra la mujer.

En la misma línea, el Ministerio de la Mujer lleva a cabo acciones formativas y de sensibilización consistentes en charlas, talleres, cursos, conferencias y conversatorios dirigidos a toda la población de manera gratuita, que buscan sensibilizar, capacitar y formar integralmente sobre la temática de género y, principalmente, sobre la violencia hacia las mujeres e intrafamiliar.²⁷ El Observatorio de Justicia y Género también elabora manuales y guías (s. f.), para orientar, formar y sensibilizar sobre violencia y discriminación contra las mujeres, comunicación no sexista, igualdad de género y acceso a la justicia de grupos en condición de vulnerabilidad, entre otras temáticas.

Por consiguiente, en cuanto a políticas de orientación, formación y sensibilización, República Dominicana cuenta con asistencia y capacitación a empresas con el objetivo de que puedan desarrollar políticas con perspectiva de género en el ámbito laboral, con talleres, cursos y conversatorios de formación y sensibilización, y con guías y manuales sobre la temática. La participación equitativa de mujeres y hombres en el mercado laboral, así como la regulación del trabajo informal, de la desigualdad salarial y de otras formas de discriminación por razones de género constituyen algunos de los puntos principales del Plan Nacional de Igualdad y Equidad de Género 2019-2030, a pesar de que todavía no se implementaron las medidas concretas para alcanzar dichos objetivos.

²⁶ Elaborado con el apoyo técnico y financiero del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, que se enmarca dentro de la Estrategia Nacional de Desarrollo.

²⁷ A través de la Dirección de Educación en Género, la Escuela de Igualdad de Género, la Dirección de Promoción de los Derechos Integrales de la Mujer y el Centro de Salud Integral de Adolescentes.

CONCLUSIÓN GENERAL

Teniendo en cuenta el marco legal vigente de República Dominicana, existen algunas normativas y políticas públicas que favorecen la posibilidad de ratificación y alineamiento con el Convenio 190. La legislación prohíbe dentro del ámbito laboral el acoso sexual y las prácticas contrarias a la ética del trabajo, como el uso de la fuerza, la violencia, la intimidación, el maltrato, la amenaza o cualquier forma de coerción, abordando en diferentes leyes la violencia contra la mujer, su definición y sanciones correspondientes, principalmente en la Ley 24-97, específica sobre la temática. Por otro lado, el marco legislativo dominicano prohíbe también cualquier tipo de discriminación, exclusión o preferencia, a la vez que establece la igualdad salarial, de derechos, acceso y oportunidades en el ámbito de trabajo. En cuanto a las políticas públicas, existe en el país un programa cuyo objetivo consiste en la eliminación de todas las formas de discriminación hacia las mujeres, a través del cual se brinda asistencia y capacitación a empresas para que puedan desarrollar políticas con perspectiva de género en el ámbito laboral. Tanto el Ministerio de la Mujer y el Observatorio de Justicia y Género cuentan con espacios de formación y sensibilización, así como con guías y manuales de orientación. En esta misma línea, el Plan Nacional de Igualdad y Equidad de Género 2019-2030, tiene entre sus principales objetivos la participación equitativa de mujeres y hombres en el mercado laboral, así como la regulación del trabajo informal, de la desigualdad salarial y de otras formas de discriminación por género, si bien todavía no se han implementado medidas concretas para alcanzar dichos objetivos.

Sin embargo, se identifican como dificultades para el alineamiento con el Convenio 190:

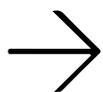
- ◇ La falta de abordaje de la violencia y el acoso laboral en distintas manifestaciones, situaciones y ámbitos, tal como se plantea en el Convenio, con inclusión de la violencia y el acoso por razón de género.
- ◇ La carencia de un marco jurídico laboral con un enfoque inclusivo, integral, que tenga en cuenta las consideraciones de género para prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.
- ◇ La falta de protocolos, medidas de prevención, protección, abordaje, sanción, reparación y seguimiento ante situaciones de violencia o acoso laboral.
- ◇ La falta de legislación que tenga por objetivo la protección, inclusión y ampliación de derechos de comunidades vulnerables.
- ◇ La ausencia de legislación que incluya a trabajadores/as de la economía informal, sectores u ocupaciones más expuestos a la violencia y el acoso.
- ◇ La necesidad de que se traduzcan en normativas y políticas públicas concretas los objetivos del Plan Nacional de Igualdad y Equidad de Género 2019-2030, a saber: la actualización del Código de Trabajo, la elaboración de una ley contra el acoso sexual en el trabajo, la promulgación de la ley que crea el Sistema Integral para la Prevención, Detección, Atención, Sanción y Resarcimiento a la violencia contra la Mujer e Intrafamiliar.



Quienes más ejercen violencia laboral son los integrantes de la misma organización. En mayor medida, los superiores masculinos la ejercen hacia las mujeres y los compañeros de trabajo hacia los hombres.



En cuanto a las reacciones, las personas que atraviesan situaciones de violencia laboral recurren principalmente a compañeros/as de trabajo y amigos/as ajenos/as a la institución. La mayoría de las personas que han reaccionado a este tipo de situaciones perciben que sus acciones no han tenido impacto.



Existe un elevado desconocimiento sobre espacios y/o canales de denuncia. La mayoría de las personas encuestadas indicó que dentro de sus espacios de trabajo no cuenta con esta información o desconoce su existencia. Entre quienes tienen conocimiento, los niveles de confianza en estos mecanismos son muy bajos.



GROW
Género y trabajo

**FRIEDRICH
EBERT
STIFTUNG**

FESMINISMOS