

Entrevista con la Fundación Ebert y Grow sobre La Violencia Laboral

23 de julio del 2021

Preguntas y Respuestas

Fase inicial:

1. ¿Cuáles son las condiciones de empleo en el país?

El empleo en la República Dominicana se caracteriza por una alta informalidad; condición que producto de la pandemia ha afectado los ingresos de las personas y la economía del país.

Según datos de la Oficina Nacional de Estadística en términos de empleo las mujeres han sido las más afectadas por la situación generada por la pandemia, perdiendo sus puestos de trabajo y viéndose en la obligación de permanecer en sus hogares por responsabilidades familiares. De acuerdo con los datos publicados, la desocupación y fuerza de trabajo potencial para el tercer trimestre del 2020, aumentó 7.6 puntos porcentuales para las mujeres y 3.6 para los hombres, situando la desocupación ampliada femenina en un 25.4 % mientras que para los hombres en un 10.2 %.

A su vez el sector de servicio doméstico ha sido el más afectado para las mujeres, representando un 36.7 % de las pérdidas de empleo femenino y un 81.5 % de la pérdida de empleo del servicio doméstico en el mismo periodo. Lo que hace que este grupo femenino sea el más afectado por la pandemia, agravado porque solo el 2 % de las personas con servicios domésticos que han perdido sus empleos, se encuentran cotizando en el sistema de seguridad social.

Así mismo, se estima que, desde el inicio de la pandemia, se han perdido 125,460 empleos femeninos en promedio por cada trimestre, en comparación con el período anterior.

Para las mujeres una de las categorías más destacadas por las cual no han buscado empleo, ha sido el trabajo no remunerado por responsabilidades familiares o los que hacer del hogar (33.31 %), mientras que en los hombres apenas un 0.9 % reporta no haber

MINISTERIO DE LA MUJER

buscado empleo por esta causa, siendo los estudios la causa principal por la cual los hombres no han buscado empleo.

2. **¿Qué régimen de empleo rige en el servicio u organismo en el que trabajás? ¿Se rige por el estatuto administrativo? ¿Algún estatuto o regulación estatutaria especial, municipal, de salud, educación u otra, en cuyo caso, especificar? ¿Se rige por un régimen mixto que combina regulación estatutaria y el Código del Trabajo?**

Se rige según la Ley No. 247-12 Orgánica de la Administración Pública, que tiene por objeto concretizar los principios rectores y reglas básicas de la organización y funcionamiento de la Administración Pública, así como las normas relativas al ejercicio de la función administrativa por parte de los órganos y entes que conforman la Administración Pública del Estado.

Así como la Ley No. 41-08 de Función Pública que tiene por objeto regular 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, en un marco de profesionalización y dignificación laboral de sus servidores.

En el Caso del sector privado, se rige por la Ley No. 16-92 del Código de Trabajo

Fase de desarrollo:

1. **¿Qué entiendes por violencia o acoso laboral?**

Según el Convenio 190 de la OIT, son manifestaciones de comportamientos y prácticas inaceptables que tienen por objeto causar o sean susceptibles de causar, daño físico, psicológico, sexual

MINISTERIO DE LA MUJER

o económico, que obstaculiza el desarrollo profesional y laboral de la persona restringiendo o incluso impidiendo su acceso al trabajo, contratación, ascenso, estabilidad o permanencia en el mismo. Esto incluye la violencia o el acoso en razón del género, en este sentido reconocemos que las mujeres sufren en mayor medida estas diversas manifestaciones de violencia y acoso en el mundo laboral.

2. **¿Cuáles son las formas de la violencia laboral?**

En el Proyecto de Ley Orgánica Integral de Prevención, Atención, Persecución, Sanción y Reparación para la erradicación de la Violencia contra las mujeres, hemos identificado que desde que la exigencia de requisitos discriminatorios basados en género como los relativos a su estado civil o familiar, edad, apariencia física, solicitud de realización de pruebas de embarazo o VIH, u otras relacionadas con la condición de salud de la mujer, al margen de lo establecido en los marcos legales; hasta toda todos los actos cuya intención o resultado sea un ambiente laboral hostil, como el acoso sexual, son formas de violencia laboral. Así mismo se considera violencia laboral las restricciones al embarazo y lactancia.

A gran escala, el acoso u hostigamiento, el acoso sexual, la discriminación y las agresiones físicas y verbales constituyen a grandes rasgos formas de violencia laboral.

3. **¿Qué tipo de violencias conoces/identificas?**

En el Plan Estratégico por una vida libre de violencia para las mujeres que establece la política nacional del Estado Dominicano para enfrentar los tipos de violencia contra las mujeres, lanzado en noviembre del 2020, y en el Proyecto de Ley Orgánica Integral de Prevención, Atención, Persecución, Sanción y Reparación para la erradicación de la Violencia contra las mujeres, se identifican y reconocen varios tipos de violencia que se desarrollan en los

MINISTERIO DE LA MUJER

ámbitos: laborales, educativos, de las relaciones de pareja, y se manifiestan en los tipos: física, feminicida, psicológica o emocional, sexual, económica, patrimonial, simbólica, ginecobstetrica y política.

4. ¿Qué comportamientos considerarás violentos?

Cualquier comportamiento discriminatorio que impida ejercer derechos o las acciones y conductas que vulneren derechos humanos, se consideran comportamientos violentos. Esto es muy subjetivo, por lo que es una respuesta propia.

**5. ¿Considera que es un problema de envergadura en tu país?
¿Crees que la violencia afecta de manera desproporcionada a algún grupo en particular? (si no responde, repreguntar)
¿afectan de la misma manera a mujeres y varones?**

Según la Encuesta Experimental sobre la Situación de las Mujeres (ENESIM-2018), una investigación orientada a recopilar datos sobre la violencia ejercida en contra de las mujeres en el país, el 68.8% de las mujeres de 15 años en adelante, han experimentado algún tipo de violencia a lo largo de toda su vida.

Atendiendo a tramos de edad, el 52.1% de las adolescentes (15 a 19 años) reportó haber sufrido algún tipo de violencia con su pareja actual, o más reciente, en algún momento de su relación. Le siguen las de 25 a 29 años y las de 30 a 34 años, con 51.9% y 46.1%, respectivamente. La prevalencia de mujeres que han experimentado algún tipo de violencia es superior en la zona rural (71.9%) que en la zona urbana (68.1%).

Solo en el 2019, 89 mujeres perdieron la vida a manos de parejas o exparejas en el 85% de los casos, según el Levantamiento de datos y análisis sobre feminicidios ocurridos en República Dominicana durante el año 2019 realizado por UNFPA (2020).

De estos casos, 13 corresponden a niñas y adolescentes con edades entre 2 y 17 años. Las 89 mujeres víctimas de feminicidio en 2019 dejaron 122 niños, niñas y adolescentes en la orfandad. Sólo en 9

MINISTERIO DE LA MUJER

casos, sus familiares comunicaron a la prensa que hubo denuncia previa contra los agresores (11% de los casos).

De acuerdo a la CEPAL, los países de América Latina en que la tasa de feminicidios por cada 100,000 mujeres es mayor son: El Salvador (6.8), Honduras (5.1), Bolivia (2.3), Guatemala (2.0) y la República Dominicana (1.9).

6. ¿Cuál crees que es la violencia más recurrente o común en los ámbitos laborales?

En el ámbito laboral la violencia contra la mujer es muy frecuente y tiende a ocurrir en los lugares de trabajo ya sean instituciones, empresas u otros espacios laborales donde participan las mujeres. Las agresiones a mujeres normalmente son perpetradas por los distintos niveles jerárquicos en los lugares de trabajo, desde el nivel más alto hasta el más bajo. Se considera, además, que los actos de violencia suelen darse tanto a lo interno como a lo externo de los lugares de trabajo. Según datos de la ENESIM-2018, el 15.7% de las mujeres de 15 años y más expresaron haber sufrido violencia sexual siendo principalmente el acoso sexual.

7. ¿Cuál es la normativa laboral vigente, hay alguna referencia a la violencia y el acoso laboral? ¿Hay normativas específicas que aborden estas problemáticas?

En el Código de trabajo, artículo 7, numeral 9 se establece que está prohibido a los empleadores Ejercer acciones contra el trabajador que puedan considerarse de acoso sexual, o apoyar o no intervenir en caso de que lo realicen sus representantes.

También en el artículo Art. 97 señala: El trabajador puede dar por terminado el contrato de trabajo, presentando su dimisión, por cualquiera de las causas siguientes: Por incurrir el empleador, sus parientes o dependientes que obren con el consentimiento expreso o tácito de él dentro del servicio, en faltas de probidad, honradez, en

MINISTERIO DE LA MUJER

actos o intentos de violencia, injurias o malos tratamientos contra el trabajador o contra su cónyuge, padres, hijos o hermanos.

8. En la normativa laboral vigente, ¿existe el principio de igualdad de trato y no discriminación?

Si, el Código Laboral Dominicano, entre sus principios establece:

“PRINCIPIO VII. Sé prohíbe cualquier discriminación, exclusión o preferencia basada en motivos de sexo, edad, raza, color, ascendencia nacional, origen social, opinión política, militancia sindical o creencia religiosa, salvo las excepciones previstas por la ley con fines de protección a la persona del trabajador. Las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no están comprendidas en esta prohibición.

9. ¿Existe alguna oficina o área específica dentro del gobierno para abordar esta problemática? ¿Cuál es la función de la misma? ¿Cómo procede? ¿Realizan capacitaciones o asesoramiento? ¿Se levantan estadísticas sobre las denuncias y sus resultados? ¿Esta información es pública?

A través del MMujer se reciben algunas denuncias a través del Departamento de Atención a la Violencia, estas son registradas en nuestro observatorio.

Las mujeres que denuncia reciben la asesoría y acompañamiento legal y psicológico.

Los datos son públicos, a la fecha se registra.... Ver datos Nairobi

MINISTERIO DE LA MUJER

10. ¿Tienen una línea o canal donde reciban denuncias o consultas sobre violencia o acoso laboral?

No de manera específica, pero se puede hacer a través de los servicios del MMujer en las oficinas centrales, en las Oficinas Provinciales y Municipales de la Mujer y a través de la línea de emergencia *212 que funciona 24/7 los 365 días del año.

11. ¿Cuáles son las medidas que suelen tomarse ante estas situaciones (licencias, separación del cargo, etc.)?

No contamos con esta información

12. ¿Toman medidas/tienen políticas para favorecer la inclusión (personas migrantes, con discapacidad, diversidad de géneros, etc.)?

No contamos con esta información

13. ¿Los organismos destinados a la prevención de riesgos laborales se ocupan de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo?

Cuando las denuncias son realizadas, toma el curso correspondiente, sin embargo, culturalmente este tipo de situaciones no es tan visibilizada y no existen medias o procesos específicos.

14. ¿Existen recursos judiciales para sancionar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo? ¿Cómo operan estos recursos?

No contamos con esta información

15. ¿Tienen políticas/toman medidas para la promoción de mujeres a roles de liderazgo?

El Plan Nacional de Igualdad y Equidad de Género, en su tema nacional sobre Autonomía económica de las mujeres, tiene como prioridades:

- Reducción sostenida de la feminización de la pobreza incluido el incremento significativo en la capacidad de las mujeres de generar ingresos propios.

MINISTERIO DE LA MUJER

- Participación igualitaria de las mujeres en el mercado laboral, particularmente en el sector formal y en actividades económicas emergentes y con uso intensivo e innovador de las tecnologías digitales.
- Reconocimiento y redistribución del trabajo de cuidado entre mujeres y hombres y el resto del núcleo familiar, la sociedad y el Estado.
- Reducción y eliminación de la discriminación salarial de manera que las mujeres reciban los mismos ingresos que los hombres por el mismo trabajo.
- Reducción y eliminación de la discriminación ocupacional de manera que las mujeres (y los hombres) puedan acceder a cualquier tipo de ocupaciones.
- Reducción y eventual eliminación de otros tipos de discriminación: acoso sexual laboral, discriminación racial en base a esquema de “buena presencia”, discriminación por obligaciones reproductivas, entre otras.

En ese sentido, desde el MMujer se impulsan diferentes acciones para lograr el empoderamiento económico de las mujeres, así como velar por la inclusión en los marcos legales de las garantías y protección de los derechos laborales.

16. ¿Hay alguna legislación nacional que aborde esta problemática?

A pesar de que, en el Código de trabajo, artículo 7, numeral 9 se establece que está prohibido a los empleadores Ejercer acciones contra el trabajador que puedan considerarse de acoso sexual, o apoyar o no intervenir en caso de que lo realicen sus representantes.

Así mismo, en el artículo Art. 97 señala: El trabajador puede dar por terminado el contrato de trabajo, presentando su dimisión, por cualquiera de las causas siguientes: Por incurrir el empleador, sus

MINISTERIO DE LA MUJER

parientes o dependientes que obren con el consentimiento expreso o tácito de él dentro del servicio, en faltas de probidad, honradez, en actos o intentos de violencia, injurias o malos tratamientos contra el trabajador o contra su cónyuge, padres, hijos o hermanos.

Es importante destacar los esfuerzos legislativos en la materia, el Proyecto de Ley Orgánica Integral de Prevención, Atención, Persecución, Sanción y Reparación para la erradicación de la Violencia contra las mujeres, plantea la tipificación y sanción de la violencia.

17. **¿Conoces el Convenio 190 de la OIT? ○ Si dice que sí: ¿cuáles son los desafíos para la ratificación y su implementación? ○ Si dice que no: ¿por qué? ○ En relación con el sector empresarial, ¿qué crees que opinan sobre dicho Convenio? ¿Y los sindicatos?**

Si, conocemos el Convenio sobre la Violencia y el Acoso en el Mundo Laboral de la Organización Internacional del Trabajo.

El Plan Estratégico por una Vida libre de Violencia para las Mujeres, en el eje de los marcos legales se prioriza la ratificación del Convenio 190 de la OIT, de manera que el Estado ha reconocido la importancia para su ratificación e implementación.

El Ministerio de la Mujer ha acogido las propuestas del sector sindical para trabajar conjunto en vía de la ratificación del Convenio 190, y la implementación del C-189, en este sentido se han estado haciendo las gestiones institucionales competentes para impulsar estos dos instrumentos normativos.

18. **¿Qué opinas sobre la inclusión de la violencia doméstica dentro de los protocolos de violencia laboral**



MINISTERIO DE LA MUJER

Es importante incluir la violencia doméstica dentro de los protocolos de violencia laboral, ya que como bien plantea el convenio al “reconocer los efectos de la violencia doméstica y, en la medida en que sea razonable y factible, contribuye a mitigar su impacto en el mundo del trabajo”.

En este sentido las violencias ejercidas contra las mujeres, expresan una complejidad e interrelación que deben abordarse en la misma medida.