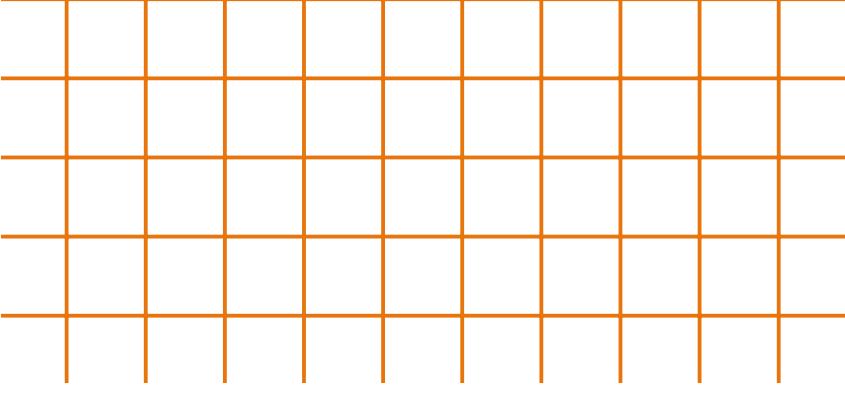


Derechos de las Mujeres

ACOSO EN EL MUNDO LABORAL

Guía de sensibilización para un entorno laboral justo y libre de violencia
"Trabajar con dignidad y sin miedo es un derecho"





INTRODUCCIÓN

En todo el mundo, millones de mujeres enfrentan desigualdad, discriminación y violencia dentro de sus entornos laborales. Ya sea en fábricas, oficinas, campos agrícolas, comercios o instituciones públicas. Muchas trabajadoras continúan sufriendo violaciones a sus derechos fundamentales simplemente por razón de género. Una de las expresiones más graves de esta situación es el acoso laboral y sexual, que afecta la salud, dignidad, bienestar y desarrollo profesional de las mujeres.

El trabajo debe ser un espacio de realización personal, seguridad y crecimiento. Sin embargo, en muchos casos, se convierte en un lugar donde las mujeres son silenciadas, invisibilizadas o amenazadas por ejercer su derecho a trabajar en condiciones de igualdad y respeto. Esta realidad no solo vulnera a las personas directamente afectadas, sino que también debilita la justicia social, la productividad y la convivencia en los espacios laborales.

Este folleto es una guía de sensibilización e información dirigida a mujeres trabajadoras, empleadores, sindicatos, instituciones y a toda la sociedad. Tiene como objetivo fortalecer el conocimiento de los derechos laborales de las mujeres, visibilizar el acoso en el trabajo y ofrecer herramientas para prevenirlo, denunciarlo y erradicarlo. También busca promover una cultura laboral basada en el respeto, la equidad y la responsabilidad compartida.

Reconocer, prevenir y actuar frente al acoso es un paso esencial para construir entornos de trabajo seguros y libres de violencia. Solo informándonos y comprometiéndonos colectivamente, podemos avanzar hacia un mundo laboral más justo para todas.

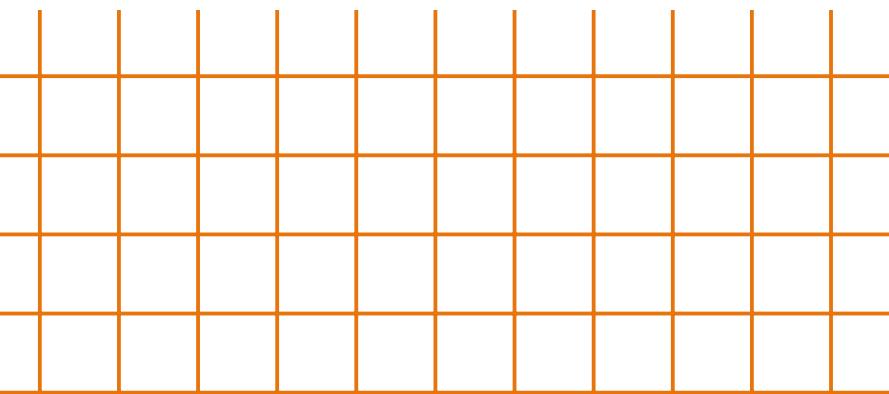


TABLA DE CONTENIDOS

Derechos Laborales de las Mujeres	5
Marco legal que protege a las trabajadoras	8
¿Qué es el acoso en el trabajo?	10
Señales de que podrías estar siendo acosada	11
¿Qué hacer si eres víctima o testigo de acoso en el trabajo?	12
Mitos y Realidades	14
El Rol de las Empresas en la Prevención del Acoso Laboral	15
Igualdad Salarial y Brecha de Género	16
Cultura Organizacional con Enfoque de Género	18
Masculinidades y Cambio Cultural en el Trabajo	19
Participación de las Mujeres en Liderazgo y Toma de decisiones	21
Cifras Clave sobre Liderazgo Femenino en República Dominicana	22

La Economía del Cuidado: Visibilizar lo Invisible en el Mundo Laboral

23

Dimensión Global Reveladora

26

Conclusiones

26

Referencias Bibliográficas

26

DERECHOS LABORALES DE LAS MUJERES

Los derechos laborales de las mujeres son el conjunto de normas, garantías y protecciones legales que buscan asegurar que las mujeres puedan acceder, permanecer y desarrollarse en el trabajo en condiciones de igualdad, dignidad y seguridad. Estos derechos se basan en la premisa de que no debe existir discriminación por razón de género en ningún aspecto de la vida laboral.

Todas las mujeres tienen derecho a trabajar en condiciones de igualdad, dignidad y seguridad. Estos derechos están respaldados por leyes nacionales e internacionales, y deben ser respetados por empleadores, compañeros y el Estado. Conocerlos es clave para poder ejercerlos y defenderlos.

A continuación, se presentan los principales derechos laborales que protegen a las mujeres:

Igualdad Salarial

A trabajo de igual valor, debe corresponder igual remuneración, sin importar si quien lo realiza es hombre o mujer.

Esta igualdad no se refiere solo al sueldo base, sino también a bonificaciones y comisiones, horas extras, beneficios sociales y prestaciones.

A pesar de que existen leyes, en la práctica muchas mujeres siguen ganando menos que sus pares masculinos, debido a estereotipos de género o falta de transparencia salarial.

Igualdad de Trato y Oportunidades

Las mujeres tienen derecho a acceder a un empleo sin ser discriminadas por su género, edad, apariencia, embarazo u orientación sexual.

Tienen derecho a ocupar cargos de liderazgo, recibir promociones y participar en capacitaciones en igualdad de condiciones que los hombres.

Derecho a la Maternidad

Las mujeres embarazadas no deben ser despedidas ni discriminadas. Tienen derecho a licencias pagadas por maternidad, incluyendo pre y postnatal, y tiempo para lactancia. El empleo debe ser conservado durante el embarazo y la licencia.

Seguridad y Salud en el Trabajo

Todas las trabajadoras deben desempeñar sus funciones en un entorno seguro, sin riesgo físico, psicológico ni sexual.

Los empleadores deben garantizar condiciones adecuadas de higiene, iluminación, equipos de protección y acceso a servicios básicos.

Protección frente al acoso

Las mujeres tienen derecho a trabajar libres de acoso, hostigamiento o violencia.

Esto incluye:

- Acoso sexual: toques no deseados, comentarios obscenos, insinuaciones, chantajes, etc.
- Acoso psicológico o laboral: sobrecarga intencional de trabajo, amenazas, exclusión, burlas, rumores, etc.

El acoso en el trabajo puede ser ejercido por superiores, compañeros/as, clientes o personas externas. La víctima tiene derecho a:

- Denunciar sin represalias.
- Recibir apoyo institucional y legal.
- Que se investigue y sancione al responsable.

Derecho a denunciar sin represalias

Muchas mujeres no denuncian abusos por miedo a perder su empleo o ser señaladas. Sin embargo, el derecho a la denuncia está protegido por la ley.

Toda trabajadora puede:

- Presentar quejas internas (RRHH, comité de género, sindicato).
- Acudir a instancias externas como el Ministerio de Trabajo, la Procuraduría o una ONG especializada.
- Solicitar acompañamiento, apoyo legal y psicológico.

Los empleadores están obligados a proteger la confidencialidad de la denunciante y a prevenir represalias como despido, aislamiento o discriminación.

Derecho a la organización y participación colectiva

Las mujeres trabajadoras tienen derecho a sindicalizarse, formar comités o participar en estructuras laborales organizadas para defender sus intereses. Ya sea participando en sindicatos, crear uno nuevo, o, formando comisiones de género o igualdad en el lugar de trabajo, proponer medidas de mejora laboral.

La participación colectiva fortalece la voz de las mujeres, permite identificar desigualdades estructurales y promueve políticas laborales más justas.

"En mi trabajo denuncié que un supervisor hacía comentarios ofensivos a varias compañeras. Desde entonces, comenzaron a cambiarme el horario sin previo aviso, me asignaban tareas imposibles de cumplir y dejaban de informarme sobre proyectos importantes. Sentí que todo era una estrategia para que renunciara. Con apoyo de una ONG, presenté una denuncia formal ante el Ministerio de Trabajo. El proceso fue difícil, pero entendí que callar solo refuerza estos comportamientos."

Paola, 28 años.

MARCO LEGAL QUE PROTEGE A LAS TRABAJADORAS

El respeto y la garantía de los derechos de las mujeres en el ámbito laboral no es solo una cuestión ética o moral, sino una obligación legal del Estado y del empleador. Estos derechos están protegidos por normas nacionales e internacionales, que reconocen el derecho de toda mujer a trabajar con dignidad, igualdad y sin violencia.



Constitución de la República Dominicana

Es la norma suprema del país. En su Artículo 39, establece el principio de igualdad y prohíbe toda forma de discriminación por razón de género, edad, condición social, orientación sexual, discapacidad o cualquier otra condición.

Este Reconoce el derecho al trabajo en condiciones equitativas, dignas y justas. Obliga al Estado a promover políticas para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.



Código de Trabajo de la República Dominicana

Regula las condiciones generales de empleo, tanto para hombres como mujeres, y establece medidas específicas para proteger a las mujeres trabajadoras.

- Contiene disposiciones sobre:
- Protección de la maternidad (licencias pre y postnatal, lactancia, inamovilidad laboral).
- Igualdad de salario y oportunidades.
- Derechos ante enfermedades, accidentes laborales y despidos injustificados.
- Prohíbe el despido por causa de embarazo y garantiza el reintegro al mismo puesto después de la licencia.



Ley No. 24-97 sobre Violencia de Género, Intrafamiliar y Delitos Sexuales

Modificó el Código Penal para tipificar como delitos el acoso sexual y otras formas de violencia contra las mujeres, tanto en el hogar como en espacios públicos y laborales.

Reconoce el derecho de la mujer a vivir libre de violencia y promueve medidas de prevención, atención y sanción.

Aunque no está integrada directamente al Código de Trabajo, esta ley sirve de base para actuar ante casos de acoso o violencia de género dentro del empleo.

La República Dominicana carece de una ley específica que sancione el acoso laboral. En la práctica, los casos se traman usando disposiciones generales del Código de Trabajo, pero no existe una normativa puntual que lo tipifique, lo que impide aplicar sanciones adecuadas. Pero, aunque no exista una ley específica, el país cuenta con leyes y marcos normativos que hacen eco de la garantía de derechos fundamentales en el entorno laboral.

¿POR QUÉ ES IMPORTANTE CONOCER ESTAS LEYES?

Conocer las leyes que protegen a las mujeres en el trabajo te permite identificar abusos, defender tus derechos y exigir condiciones justas y seguras.

El desconocimiento no elimina los derechos, pero sí puede dejarte vulnerable frente a la discriminación, el acoso o el despido injustificado.

Además, cuando conoces tus derechos, puedes ayudar a otras compañeras, promover ambientes laborales más equitativos y exigir que se cumplan los mecanismos de protección establecidos por la ley.

Informarse es el primer paso para transformar el mundo laboral en un espacio más justo y libre de violencia.

INSTRUMENTOS INTERNACIONALES ADOPTADOS POR REPÚBLICA DOMINICANA

La República Dominicana ha suscrito y ratificado una serie de instrumentos internacionales que garantizan la protección de los derechos humanos y laborales, y que refuerzan el compromiso del país con la igualdad de género, la no discriminación y la erradicación de la violencia en el mundo del trabajo.



¿QUÉ ES EL ACOSO EN EL TRABAJO?

El acoso laboral se refiere a una serie de comportamientos hostiles y repetitivos dirigidos a un empleado, que buscan intimidar, degradar, humillar o desestabilizar emocionalmente a la víctima. Este acoso puede ser perpetrado por superiores, compañeros de trabajo o incluso subordinados.

El acoso en el trabajo es cualquier conducta o comportamiento abusivo, ofensivo o indeseado que se presenta de manera repetida o sistemática, y que tiene como efecto intimidar, humillar, degradar o perjudicar a una persona en su espacio laboral.

Cuando esa conducta tiene una carga sexual, sexista o basada en el poder, estamos frente a una forma de violencia de género. Las mujeres son las principales víctimas del acoso en el mundo del trabajo, ya sea por parte de jefes, compañeros o incluso clientes.

TIPOS DE ACOSO EN EL TRABAJO

ACOSO LABORAL O PSICOLÓGICO ("MOBBING")

- Comentarios ofensivos, burlas o insultos frecuentes.
- Aislamiento intencional o exclusión del equipo.
- Asignación de tareas humillantes o imposibles.
- Desvalorización constante del trabajo realizado.
- Amenazas, gritos o trato hostil.

Este tipo de acoso busca quebrantar emocionalmente a la persona y puede provocar ansiedad, depresión, insomnio o renuncia forzada.

ACOSO SEXUAL

- Comentarios sexuales no deseados.
- Insinuaciones, miradas lascivas, toques o acercamientos inapropiados.
- Envío de mensajes, imágenes o propuestas sexuales.
- Chantajes sexuales a cambio de ascensos, favores o permanencia laboral.

El acoso sexual crea un ambiente intimidante, hostil y ofensivo, especialmente para las mujeres, quienes muchas veces temen denunciar por vergüenza o represalias.

ACOSO POR RAZONES DE GÉNERO

- Discriminación o burlas por ser mujer.
- Subestimación de habilidades por prejuicios machistas.
- Culpabilización por embarazos o ausencias por maternidad.
- Críticas constantes sobre apariencia o vestimenta.

Este tipo de acoso refuerza estereotipos de género y limita la participación de las mujeres en igualdad de condiciones.



SEÑALES DE QUE PODRÍAS ESTAR SIENDO ACOSADA

El acoso laboral puede manifestarse de formas sutiles o evidentes. Reconocer las señales es el primer paso para actuar

- **Críticas y desprecio.** Comentarios ofensivos, humillaciones públicas, desvalorización del trabajo, críticas destructivas constantes.
- **Aislamiento.** Exclusión de reuniones, actividades o conversaciones; evitar contacto visual o verbal.
- **Tareas inadecuadas.** Asignación de tareas inútiles, excesivas, humillantes o fuera del perfil profesional.
- **Rumores y difamación.** Propagación de información falsa para dañar la reputación.
- **Amenazas e intimidación.** Amenazas verbales o físicas, gestos hostiles, invasión del espacio personal.
- **Ataques personales.** Insultos, burlas o comentarios sobre la vida privada o apariencia.
- **Obstáculos al crecimiento.** Negación de ascensos, capacitaciones o información relevante para el desarrollo profesional.
- **Presión para renunciar.** Hostigamiento sistemático o amenazas para forzar la salida del trabajo.
- **Síntomas físicos y emocionales.** Estrés, ansiedad, insomnio, tristeza, fatiga, miedo al ir al trabajo, aislamiento.

CONSECUENCIAS DEL ACOSO LABORAL

- Estrés crónico, ansiedad, depresión.
- Pérdida de autoestima y motivación.
- Bajo rendimiento, ausentismo o abandono del empleo.
- Dificultad para relacionarse con compañeros/as.
- Bloqueo en el desarrollo profesional.
- Clima tóxico, desconfianza y rotación de personal.
- Pérdida de productividad y reputación institucional.
- Mayor riesgo legal para la empresa.



El acoso laboral deja huellas profundas. Prevenirlo y actuar a tiempo es responsabilidad de todas y todos.

¿QUÉ HACER SI ERES VÍCTIMA O TESTIGO DE ACOSO EN EL TRABAJO?

Si eres víctima:



Documenta cada incidente.

Registra fechas, horas, lo ocurrido y guarda evidencia como correos o mensajes.



Informa a tu empleador.

Reporta la situación a tu superior o a recursos humanos. Sigue los canales internos.



Presenta una queja formal.

Si no hay respuesta, acude a la Inspección de Trabajo u organismos competentes de tu país.



Busca apoyo legal.

Considera acciones legales si el acoso continúa o no se toman medidas.

Si eres testigo:



No ignores lo que ocurre.

El silencio protege al agresor.



Interviende si es seguro.

Puedes pedir al acosador que detenga su conducta de forma respetuosa.



Apoya a la víctima.

Escucha, acompaña y animala a reportar el hecho.



Informa a la empresa.

Notifica lo ocurrido a recursos humanos o a un superior.

Al documentar, denunciar y apoyar a otras personas, no solo proteges tus derechos, también contribuyes a transformar el lugar de trabajo en un espacio donde reine el respeto, la equidad y la dignidad. Nadie debería tener miedo de trabajar. Romper el silencio es un acto de valentía y un paso hacia el cambio.

“Nunca pensé que algo así me pasaría. Al principio creí que eran bromas, pero cada vez eran más hirientes. Un día, después de una reunión, me dijo algo que me hizo sentir incómoda y vulnerable. No sabía a quién acudir, pero entendí que si no hablaba, esto no iba a parar.”

Julia, 30 años

MITOS Y REALIDADES

<p><i>“El acoso laboral solo ocurre si hay contacto físico.”</i></p>	<p>El acoso puede ser verbal, psicológico o digital. No requiere contacto físico para ser grave.</p>
<p><i>“Si denuncio, perderé mi trabajo.”</i></p>	<p>La ley prohíbe represalias contra quien denuncia acoso o discriminación, aunque su cumplimiento aún requiere vigilancia ciudadana y empresarial.</p>
<p><i>“El acoso es solo entre jefes y subordinados.”</i></p>	<p>Puede ocurrir entre compañeros, subordinados hacia superiores o incluso con terceros relacionados con la empresa.</p>
<p><i>“Solo las mujeres son víctimas.”</i></p>	<p>Aunque las mujeres son las principales afectadas, hombres y personas de todas las identidades pueden sufrir acoso laboral.</p>
<p><i>“Ignorar el acoso hará que desaparezca.”</i></p>	<p>No actuar permite que el acoso continúe y se normalice. La intervención temprana es clave para detenerlo.</p>



EL ROL DE LAS EMPRESAS EN LA PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL

Las empresas tienen la responsabilidad legal y ética de garantizar un entorno de trabajo seguro, libre de violencia y respetuoso para todas las personas. Prevenir el acoso no es opcional: es parte de construir una cultura organizacional basada en la dignidad, la equidad y los derechos humanos.

¿Qué deben hacer las empresas?



Establecer políticas claras contra el acoso:

Crear y divulgar un reglamento interno que defina el acoso laboral y sus consecuencias.



Capacitar al personal:

Realizar talleres periódicos sobre igualdad, respeto, violencia de género y resolución de conflictos.



Habilitar canales de denuncia seguros y confidenciales:

Brindar a las y los empleados mecanismos accesibles para reportar abusos sin miedo a represalias.



Actuar con prontitud ante las denuncias:

Investigar los casos de forma imparcial y proteger a las personas afectadas.



Promover un ambiente de respeto y equidad:

Fomentar valores de empatía, inclusión y trato digno en todos los niveles jerárquicos.

Las empresas que asumen con responsabilidad la prevención del acoso laboral no solo protegen los derechos de su personal, sino que también fortalecen su clima organizacional, reducen conflictos y mejoran su productividad. Promover una cultura de respeto, establecer protocolos claros y actuar ante cada denuncia no es solo una obligación legal, sino una muestra de compromiso con la dignidad humana y la equidad de género.

La prevención es una tarea colectiva pero comienza desde el liderazgo. La directiva, gerentes y supervisores deben estar capacitados para identificar, intervenir y sancionar toda forma de violencia, y al mismo tiempo fomentar el respeto como valor central en la cultura organizacional.

IGUALDAD SALARIAL Y BRECHA DE GÉNERO

¿Qué es la Brecha Salarial?

La **brecha salarial de género** es la diferencia promedio de ingresos entre hombres y mujeres por trabajos de igual valor. A menudo, las mujeres ganan menos que los hombres, incluso cuando tienen el mismo nivel de formación, ocupan cargos similares o cumplen funciones equivalentes.

En República Dominicana, esta brecha persiste en múltiples sectores y refleja desigualdades estructurales del mercado laboral.



Causas estructurales y ejemplos comunes

- **Segregación ocupacional:** Las mujeres están sobrerepresentadas en trabajos peor remunerados (como servicios, cuidado o limpieza) y subrepresentadas en sectores mejor pagados (como tecnología o construcción).
- **Techo de cristal:** Dificultad para acceder a cargos de liderazgo y toma de decisiones.
- **Penalización de la maternidad:** Las mujeres suelen enfrentar obstáculos por sus responsabilidades familiares o decisiones reproductivas.
- **Desigual reconocimiento del trabajo femenino:** Tareas de cuidado, organización y apoyo suelen ser invisibilizadas o desvalorizadas.
- **Discriminación directa o indirecta:** Salarios diferentes para el mismo cargo sin justificación objetiva.

¿Cómo identificarla y combatirla en el lugar de trabajo?

Como trabajadora o trabajador:

- Compara salarios y funciones con tus compañeros/as (si es posible).
- Exige transparencia salarial y equidad en evaluaciones de desempeño.
- Participa en espacios donde se discutan condiciones laborales y sueldos.

Como empresa:

- Realiza auditorías salariales con enfoque de género.
- Publica escalas salariales claras.
- Promueve ascensos y contrataciones con criterios justos.
- Reconoce y remunera equitativamente el trabajo realizado por mujeres.
- Elimina sesgos en las evaluaciones y promociones.

La igualdad salarial no es solo un derecho: es un paso esencial para lograr justicia económica, autonomía y equidad para todas las mujeres.

BRECHA SALARIAL DE GÉNERO EN REPÚBLICA DOMINICANA

En la República Dominicana, las mujeres representan una parte fundamental de la fuerza laboral, pero siguen percibiendo ingresos significativamente menores que los hombres. Según el Estudio de Brechas Salariales de Género (PNUD, 2022), la diferencia promedio de ingresos es del 18 % a favor de los hombres.

Factores que amplían la brecha

Condición socioeconómica

- Las mujeres no pobres ganan en promedio un 16 % menos que los hombres.
- Las mujeres en condición de pobreza ven una brecha mucho más amplia: ganan un 30 % menos, casi duplicando la desigualdad salarial.

Nivel educativo

- A pesar de que las mujeres en RD alcanzan mayores niveles educativos que los hombres (casi tres veces más mujeres que hombres completan estudios universitarios) la brecha persiste:
 - Con nivel universitario: brecha de 18 %.
 - Con nivel básico o técnico: brecha de 36 %.
 - Esto evidencia que la educación por sí sola no garantiza la igualdad salarial.

Tipo de empleo

- En el sector informal, la diferencia salarial es abismal: las mujeres ganan 40 % menos que los hombres.
- En el sector formal, la brecha se reduce pero sigue siendo del 14 %, reflejando que la desigualdad no es exclusiva de trabajos precarios.

Segregación ocupacional y roles de género

- Las mujeres suelen concentrarse en sectores peor remunerados (servicios, cuidado, comercio minorista) mientras que los hombres dominan sectores mejor pagados (construcción, transporte, tecnología).
- Los estereotipos y la asignación desigual de tareas de cuidado siguen limitando la disponibilidad de las mujeres para empleos de tiempo completo o cargos de alta responsabilidad.

Implicaciones económicas y sociales

La brecha salarial no solo impacta en los ingresos mensuales de las mujeres, sino que se acumula a lo largo de su vida laboral, afectando sus pensiones y su seguridad económica en la vejez.

Limitar el potencial de las mujeres en el mercado laboral significa perder una oportunidad de crecimiento económico: el Banco Mundial estima que cerrar las brechas de género podría aumentar significativamente el PIB del país.

Fuente: PNUD República Dominicana (2022). Estudio de Brechas Salariales de Género. Datos del SISDOM y la Encuesta Nacional Continua de Fuerza de Trabajo (ENCFT).

CULTURA ORGANIZACIONAL CON ENFOQUE DE GÉNERO

TRANSFORMA TU CULTURA ORGANIZACIONAL

Fomentar una cultura organizacional con enfoque de género significa construir entornos laborales donde se respete la igualdad de derechos y se erradique toda forma de discriminación y violencia. No se trata solo de cumplir con la ley, sino de transformar las prácticas cotidianas en favor de la equidad y el respeto.

¿Cómo puede una empresa promover esta cultura?

-  **Integrando el enfoque de género en su misión y valores institucionales.** Esto implica revisar políticas, lenguaje y prácticas internas para que promuevan la inclusión real.
-  **Capacitando al personal en temas de igualdad, violencia de género y derechos laborales.** La formación continua sensibiliza y cambia comportamientos.
-  **Promoviendo la participación equitativa de mujeres en todos los niveles.** Especialmente en cargos de liderazgo, toma de decisiones y áreas técnicas.
-  **Aplicando políticas de cero tolerancia al acoso y la discriminación.** Con protocolos claros y consecuencias reales ante cualquier falta.
-  **Fomentando la corresponsabilidad familiar y laboral.** A través de horarios flexibles, licencias de maternidad y paternidad justas, y espacios de cuidado.

Una empresa con enfoque de género no solo protege los derechos de sus trabajadoras: también mejora su clima laboral, reputación y compromiso social.

Implementar una cultura organizacional con enfoque de género también implica revisar las estructuras de poder dentro de la empresa, visibilizar y eliminar brechas salariales, y garantizar que los procesos de reclutamiento, ascenso y evaluación del desempeño estén libres de sesgos de género. Además, es esencial crear espacios seguros donde todas las personas se sientan valoradas, escuchadas y protegidas.

Esto incluye contar con canales de denuncia confidenciales y efectivos, brindar acompañamiento psicosocial cuando sea necesario, y establecer alianzas con instituciones externas especializadas en derechos de las mujeres. Adoptar esta mirada no es solo una responsabilidad ética, sino también una estrategia que impulsa la innovación, la productividad y el compromiso del equipo humano.

MASCULINIDADES Y CAMBIO CULTURAL EN EL TRABAJO

Romper el silencio, desmontar privilegios, construir igualdad

Históricamente, muchos espacios laborales han sido construidos desde modelos de masculinidad hegemónica, donde se valora la autoridad, la competencia, el dominio y la falta de expresión emocional. Estos patrones no solo refuerzan la discriminación contra las mujeres, sino que también generan ambientes tóxicos, competitivos y poco saludables para todas las personas, incluyendo los propios hombres.

Hablar de acoso y desigualdad en el ámbito laboral también implica reflexionar sobre los modelos de masculinidad que se reproducen en las empresas. Las masculinidades tradicionales, basadas en el poder, el control y la superioridad sobre otros, especialmente sobre las mujeres, son uno de los pilares de la violencia laboral.

¿Cómo se manifiestan las masculinidades tradicionales en el trabajo?

- **Micromachismos:** Interrupciones constantes a mujeres en reuniones, descalificar sus ideas o asumir que ocupan cargos por "cuotas".
- **Exclusión de las tareas de cuidado o apoyo:** Desvalorización del trabajo doméstico, emocional o de soporte (como organizar celebraciones, limpiar, etc.).
- **Normalización del acoso:** Bromas sexuales, comentarios sexistas o "piropos" como forma de interacción cotidiana.
- **Desigualdad en los liderazgos:** Mayor concentración de hombres en cargos directivos o de decisión.

¿Qué son las masculinidades positivas?

Son formas de ser hombre que no se construyen desde la dominación ni la violencia, sino desde el respeto, la igualdad, el diálogo, la corresponsabilidad y el autocuidado. Un hombre con una masculinidad positiva:

- Escucha activamente.
- Cuestiona sus privilegios.
- Comparte tareas de cuidado y liderazgo.
- No tolera el acoso ni la violencia.
- Promueve un ambiente laboral equitativo y justo.

"Transformar las masculinidades es un paso esencial para lograr igualdad real en el trabajo. Los hombres no son el problema: son parte fundamental de la solución."

¿Qué pueden hacer las empresas y organizaciones?

- Incluir a los hombres en las campañas de prevención del acoso y de igualdad de género.
- Ofrecer espacios seguros para que los hombres reflexionen sobre sus roles y comportamientos.
- Capacitar en nuevas masculinidades desde una perspectiva de derechos humanos, sin culpas ni castigos, sino con enfoque transformador.
- Desmontar privilegios sin confrontar, pero con claridad, promoviendo relaciones más horizontales y respetuosas.
- Garantizar la corresponsabilidad laboral y familiar, ofreciendo licencias de paternidad justas y horarios flexibles para todos.

Transformar esta cultura requiere promover masculinidades positivas, que se construyan desde el respeto, la empatía, el cuidado, la corresponsabilidad y la equidad.

¿POR QUÉ ES IMPORTANTE TRABAJAR ESTE TEMA EN LAS EMPRESAS?



Porque los hombres también son parte del cambio. Involucrarlos en las acciones de prevención del acoso y la promoción de la igualdad es clave para lograr ambientes laborales más sanos.



Porque desmontar estereotipos mejora las relaciones laborales. Ayuda a reducir la violencia, los conflictos y los micromachismos que afectan el clima laboral.



Porque permite redistribuir tareas de cuidado y liderazgo. Romper la idea de que ciertas funciones "son de mujeres" favorece equipos más justos y productivos.

Promover una transformación cultural en el trabajo implica cuestionar y reconstruir los estereotipos de género que asocian el liderazgo, la autoridad y la productividad con comportamientos rígidos, dominantes o violentos.

En su lugar, es fundamental fomentar masculinidades positivas: aquellas que se basan en el respeto, la empatía, la responsabilidad compartida y la apertura emocional. Estas nuevas formas de masculinidad no solo previenen el acoso y la violencia, sino que también generan climas laborales más justos, inclusivos y saludables para todas las personas.

El cambio no ocurre de forma espontánea. Requiere formación continua, compromiso institucional y voluntad individual para reflexionar sobre los propios privilegios, actitudes y prácticas.

PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN LIDERAZGO Y TOMA DE DECISIONES

La presencia de mujeres en puestos de liderazgo no solo es un derecho, sino una condición necesaria para construir organizaciones más inclusivas, innovadoras y competitivas.

Garantizar la igualdad de oportunidades para que las mujeres accedan a roles de liderazgo y participen activamente en la toma de decisiones no solo es una cuestión de justicia social, sino que también aporta beneficios tangibles a nivel económico, social y político.

La participación y el liderazgo de las mujeres en la política y la vida pública en igualdad son fundamentales para alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible antes de 2030. Sin embargo, los datos muestran que la representación de las mujeres es insuficiente en todos los niveles de toma de decisiones del mundo. Por tanto, la paridad de género en la política está aún lejos de ser alcanzada.

La situación actual

- Según datos del Foro Económico Mundial y del PNUD, en el país las mujeres representan cerca del 45% de la fuerza laboral, pero menos del 30% de los puestos directivos en empresas privadas.
- En el sector público, la presencia femenina en altos cargos ha aumentado, pero aún está lejos de la paridad en ministerios, juntas directivas y órganos de decisión.

La disparidad entre la participación femenina en la fuerza laboral general y su representación en puestos de alta dirección es un problema global que también afecta a este país. Aunque las mujeres constituyen casi la mitad de la fuerza laboral, su acceso a posiciones de poder y toma de decisiones en empresas privadas suele ser limitado.

Principales barreras

- **Estereotipos de género** que asocian liderazgo con características tradicionalmente masculinas.
- **Brecha de cuidados**, que recae mayoritariamente sobre las mujeres, limitando su disponibilidad para asumir cargos de mayor responsabilidad.
- **Falta de redes y mentorías** que impulsan la carrera profesional de mujeres.
- **Techo de cristal**: Barreras invisibles que impiden avanzar a las posiciones más altas.

Beneficios de la igualdad en liderazgo

- Mayor diversidad de ideas y soluciones.
- Toma de decisiones más inclusiva y con enfoque en el bienestar de todas las personas.
- Mejora de la reputación y clima laboral.
- Impacto positivo en los resultados financieros: estudios de la OIT muestran que las empresas con más mujeres en alta dirección registran mejor desempeño.

“Cuando las mujeres están en la mesa de decisiones, las políticas y estrategias reflejan mejor las necesidades y realidades de toda la sociedad.”

CIFRAS CLAVE SOBRE LIDERAZGO FEMENINO EN REPÚBLICA DOMINICANA

45%

de la fuerza laboral está compuesta por mujeres, pero ocupan solo el 30% de los puestos de liderazgo senior

PNUD, 2023

28%

de los ministerios del sector público dominicano están dirigidos por mujeres

MAP, 2023

73%

de las mujeres líderes en RD señalan que la falta de conciliación laboral-familiar es el mayor obstáculo para ascender

(Encuesta Nacional de Fuerza de Trabajo, 2022)

3 de cada 10

puestos directivos en empresas privadas son ocupados por mujeres

OIT, 2022

Más del 30%

de mujeres en cargos de alta dirección tienen un 15% más de probabilidades de obtener mejores resultados financieros

OIT, 2021

+2.700 millones

de mujeres están sujetas a restricciones legales que les impiden gozar de la misma libertad de elección de trabajo que los hombres.

UNWOMEN, 2024

La Economía del Cuidado

Visibilizar lo Invisible en el Mundo Laboral

La economía del cuidado abarca todas aquellas actividades necesarias para el bienestar de las personas: desde el cuidado de la niñez, personas mayores, enfermas o con discapacidad, hasta las tareas domésticas diarias. Aunque estas labores son esenciales para el sostenimiento de la vida y de la economía en general, históricamente han sido invisibilizadas, desvalorizadas y asignadas de forma desigual, especialmente a las mujeres.

En la mayoría de los países, y también en la República Dominicana, las mujeres asumen una carga desproporcionada de trabajo no remunerado en el hogar, lo cual limita su participación plena en el mercado laboral, su autonomía económica y sus oportunidades de desarrollo profesional. Esta desigualdad se acentúa en contextos donde no existen servicios públicos de cuidado suficientes, políticas de corresponsabilidad familiar o marcos normativos que reconozcan estos aportes como parte del sistema económico.

Visibilizar la economía del cuidado implica reconocer su valor económico y social, incluirlo en las mediciones y diseñar políticas públicas y empresariales que:

- Distribuyan de forma más equitativa las responsabilidades de cuidado entre hombres, mujeres, Estado y sector privado.
- Promuevan servicios accesibles y de calidad (guarderías, centros de día, cuidados domiciliarios).
- Incorporen licencias parentales corresponsables y flexibilidad laboral.

Como dicen algunas especialistas: “*Sin cuidados, no hay fuerza laboral; y sin fuerza laboral, no hay economía*”. Hacer visible lo invisible es clave para avanzar en igualdad real.

La economía del cuidado: más allá de lo doméstico

La economía del cuidado abarca todas las actividades necesarias para que las personas puedan vivir y desarrollarse. No se limita a las tareas domésticas; incluye:

- **Cuidado directo:** atención física y emocional a niños, personas mayores, personas enfermas o con discapacidad.
- **Cuidado indirecto:** preparación de alimentos, limpieza, organización del hogar, compra de insumos.
- **Gestión del cuidado:** planificar horarios médicos, coordinar actividades escolares, administrar presupuesto familiar.

Esto repercute en la vida laboral para las mujeres puede traducirse a menor participación femenina en el mercado laboral formal. Más empleo a tiempo parcial o informal para poder compatibilizar cuidado y trabajo. Menores ingresos a lo largo de la vida, lo que también repercute en pensiones y seguridad social. Mayor riesgo de discriminación en contratación y ascensos.

¿Por qué es importante visibilizarla?

- **Valor económico oculto:** Según la CEPAL, si el trabajo doméstico y de cuidados no remunerado se contabilizara, podría representar entre el 15% y el 24% del PIB de un país.
- **Carga desigual:** En República Dominicana, las mujeres dedican en promedio más del doble de horas que los hombres a estas tareas.
- **Impacto en la igualdad laboral:** La sobrecarga de cuidados limita las posibilidades de las mujeres para trabajar a tiempo completo, capacitarse o ascender en sus carreras.

Cómo avanzar hacia la corresponsabilidad

Visibilizar y valorar la economía del cuidado implica que las responsabilidades sean compartidas entre:

- **Estado**, garantizando servicios públicos de cuidado (guarderías, centros de día, atención domiciliaria).
- **Empresas**, ofreciendo licencias parentales igualitarias, horarios flexibles y espacios de lactancia.
- **Hombres y mujeres**, distribuyendo de manera equitativa las tareas en el hogar

Por qué la economía del cuidado es esencial para el crecimiento y el bienestar

- La economía del cuidado es la base que sostiene la vida humana, garantizando el bienestar de las generaciones presentes y futuras, y protegiendo el derecho tanto a cuidar como a recibir cuidados.
- Si se reconociera y remunerara el trabajo de cuidado no pagado, su valor equivaldría aproximadamente al 9% del PIB mundial. En América Latina, su valor equivaldría a entre el 15,7% y el 24,2% del PIB regional, lo que lo situaría como uno de los sectores que más aporta a la economía, superando a la mayoría de las industrias por separado. Aun así, su importancia social y económica continúa siendo en gran medida ignorada.
- Dar prioridad a la economía del cuidado en las agendas económicas, políticas y culturales, desde una visión integral, es fundamental para avanzar hacia un desarrollo más justo, equitativo y sostenible.

Una economía del cuidado equitativa para reducir las brechas de género

En todo el mundo, las mujeres dedican en promedio tres veces más horas que los hombres al trabajo de cuidado, remunerado o no. Esta desigualdad varía según el país: en algunas naciones de América Latina, las mujeres invierten hasta siete veces más tiempo que los hombres en tareas domésticas y de cuidado no remuneradas; en economías como India, esta proporción llega a ser ocho veces mayor.

Un freno para la participación económica de las mujeres

La distribución desigual del cuidado es uno de los principales obstáculos para la participación plena de las mujeres en el mercado laboral. Al ser considerado tradicionalmente una responsabilidad de los hogares, y dentro de ellos, un “rol natural” de las mujeres, se invisibiliza su impacto económico y social. Esta sobrecarga limita su tiempo para trabajar, formarse, cuidar de su salud o participar en la vida pública.

El problema no se limita al tiempo: la falta de servicios públicos de cuidado accesibles y de calidad obliga a que las familias resuelvan esta necesidad en casa, generalmente con el trabajo no remunerado de las mujeres. Así, el cuidado se percibe como una “responsabilidad privada” y no como un tema social, económico y político que afecta el desarrollo de todo un país.

Romper estereotipos y redistribuir responsabilidades

Para cerrar las brechas de género, es indispensable dejar atrás la idea de que las mujeres son las cuidadoras “naturales” y promover la corresponsabilidad entre hombres y mujeres, tanto en los hogares como en el ámbito laboral. Involucrar a los hombres en las tareas de cuidado no solo rompe estereotipos, sino que también abre más oportunidades para las mujeres.

La idea de que las mujeres son las cuidadoras “naturales” está profundamente arraigada en los roles de género tradicionales. Para avanzar hacia la igualdad, es urgente romper con estos estereotipos y promover la corresponsabilidad.

Incorporar a los hombres en el cuidado no solo reduce la sobrecarga de las mujeres, sino que contribuye a una cultura más justa e inclusiva.

Un motor económico invisible

El cierre de las brechas de cuidado no es solo un tema de justicia social: tendría beneficios económicos significativos, como el aumento del empleo, el consumo, los ingresos fiscales y el crecimiento económico. Invertir en una economía del cuidado equitativa es invertir en un futuro de empleo decente para todas y todos.

Tiempo para vivir, no solo para cuidar

El impacto de la sobrecarga de cuidados no se limita al ámbito laboral. Muchas mujeres carecen de tiempo para estudiar, cuidar su salud, practicar deportes, descansar o participar en actividades comunitarias y políticas. Esto no solo limita su desarrollo personal, sino que también restringe su aporte a la sociedad.

Garantizar que todas las personas tengan tiempo para vivir plenamente requiere redistribuir el cuidado de manera justa, invertir en servicios de cuidado y reconocer su valor social y económico.

“El cuidado es un derecho, no una carga exclusiva de las mujeres. Redistribuirlo es clave para la igualdad, el bienestar y el crecimiento económico.”

Dimensión Global Reveladora

El trabajo de cuidado no remunerado, si fuera compensado monetariamente, representa aproximadamente el 9 % del PIB mundial, lo que equivale a unos USD 11 billones.

Foro de Economía Mundial (2024)

En América Latina, el valor estimado del cuidado no remunerado oscila entre el 15,7 % y el 24,2 % del PIB regional, situándolo por encima de la mayoría de otros sectores económicos.

Foro de Economía Mundial (2024)

A nivel mundial, las mujeres realizan alrededor del 76 % del total del trabajo de cuidado no remunerado, invirtiendo un promedio diario de 4 horas y 25 minutos, frente a 1 hora y 23 minutos dedicadas por los hombres.

PNUD (2024)

Según el Foro Económico Mundial, una inversión global de USD 1.3 billones en empleo social, como servicios de cuidado, podría generar un retorno en el PIB de USD 3.1 billones y crear más de 10 millones de empleos en EE.UU.

Foro de Economía Mundial (2024)

Traducido a fuerza laboral, estos cuidados equivalen al trabajo que realizaban cerca de 2 mil millones de personas a tiempo completo, sin remuneración

PNUD (2024)

CONCLUSIONES

A lo largo de este folleto hemos recorrido un camino que nos muestra que los derechos laborales de las mujeres y la lucha contra el acoso en el trabajo no son asuntos aislados, sino parte de una misma causa: la construcción de un mundo laboral justo, seguro y equitativo. Hemos visto que la discriminación, el acoso y la desigualdad no solo vulneran a las personas directamente afectadas, sino que también debilitan la productividad, la innovación y el bienestar colectivo.

En la República Dominicana, aunque aún no contamos con una ley específica contra el acoso laboral, existen marcos normativos nacionales e internacionales que respaldan la dignidad y la igualdad en el trabajo. Sin embargo, las leyes por sí solas no son suficientes. Necesitamos voluntad política, empresas comprometidas, sindicatos activos y una ciudadanía consciente que exija y vigile su cumplimiento.

La economía del cuidado, tantas veces invisibilizada, es otro eje fundamental de esta reflexión. Reconocerla, valorarla y redistribuirla de manera justa es clave para reducir las brechas de género que limitan la participación plena de las mujeres en el mercado laboral. Sin corresponsabilidad, seguiremos cargando a las mujeres con una doble jornada que perpetúa la desigualdad.

También hemos aprendido que el cambio no es responsabilidad exclusiva de los gobiernos o las empresas: empieza en cada persona. Quienes somos testigos o víctimas de acoso debemos romper el silencio; quienes lideran equipos deben garantizar entornos inclusivos; y quienes tienen poder de decisión deben impulsar políticas y prácticas que promuevan la igualdad y eliminan toda forma de violencia laboral.

Invertir en igualdad, en prevención del acoso y en políticas de cuidado no es un gasto, es una inversión estratégica que devuelve beneficios económicos, sociales y humanos. Sociedades más equitativas generan más crecimiento, más bienestar y más oportunidades para todos.

El llamado es claro: no podemos seguir normalizando la discriminación, el acoso y la invisibilización del cuidado. Cada acción cuenta: denunciar, educar, legislar, acompañar y transformar. El futuro del trabajo depende de que hoy tomemos la decisión de construirlo sobre la base del respeto, la igualdad y la justicia.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

(Acoso Laboral: Qué Es y Cómo Gestionarlo Desde RR. HH., 2022)

CÓDIGO DE TRABAJO DE LA REPÚBLICA DOMINICANA (LEY 16-92) - Guzmán Ariza | La Mejor Firma de Abogados en la República Dominicana. (2020). Guzmán Ariza | la Mejor Firma de Abogados En la República Dominicana.

Ministerio de Trabajo de la República Dominicana. Código de trabajo (ley 16-92) y normas complementarias.

Digital, P. (2025). La Constitución Dominicana y las limitaciones laborales: Análisis de derechos y restricciones en el marco legal. PincelDigital.do.

(ILO: Large Gender Gaps Remain Across Broad Spectrum Of Global Labour Market, 2024)

(Conoce Más Sobre Brecha Salarial: Causas, Cifras y Por Qué Hay Que Combatirla, s. f.)

conceptosjuridicos.com. (2024, 20 septiembre). Acoso en República Dominicana: Regulación, tipos y medidas. Conceptos Jurídicos.

Caraballo, J. (2023). República Dominicana no cuenta con normativa que sancione el acoso laboral - Diario Libre. Diario Libre.

Piñeda, N. L. (2024). Guilt over household chores is «harming working women's health». The Guardian.

ANÁLISIS DE BRECHA SALARIAL DE GÉNERO EN REPÚBLICA DOMINICANA. PNUD. (2022)

MERCADO LABORAL DOMINICANO 2018: Análisis de las brechas salariales entre hombres y mujeres. ONE.

Gontero S., Raves, J. Desigualdad salarial de género en América Latina ¿Cuál es la brecha relevante por cerrar?. OIT.

Economía del cuidado. (2025). International Labour Organization.

World Economic Forum (2024). Por qué dar prioridad a la economía del cuidado es clave para el crecimiento y el bienestar

“Sin igualdad no hay justicia. Sin respeto no hay progreso. Construyamos juntos un mundo laboral libre de violencia y discriminación.”

