



MINISTERIO
DE LA PRESIDENCIA



INICIATIVA
DE PARIDAD
DE GÉNERO
REP. DOMINICANA

DOCUMENTO COMPLETO

**Caracterización del mercado laboral dominicano,
barreras que enfrentan las mujeres en el
mercado de trabajo y principales políticas y
programas puestos en marcha para reducirlas**

**Consultoría de investigación de la dinámica laboral de las mujeres en República Dominicana,
identificación de brechas económicas de género y propuesta para su reducción**

Un trabajo de:



Versión 07/05/2019

VERSIÓN FINAL

Índice

CARACTERIZACIÓN DEL MERCADO LABORAL Y BRECHAS ECONÓMICAS DE GÉNERO	9
República Dominicana en contexto	9
Las brechas de género en el país	11
Brechas en la participación laboral	11
Mujeres en la actividad económica: evolución positiva, pero insuficiente.....	11
Factores que determinan la participación económica de las mujeres.....	12
La falta de corresponsabilidad en el cuidado, principal barrera.....	14
El logro educativo, clave en la participación económica de las mujeres.....	15
El desempleo, condición que afecta más a las mujeres en cualquier circunstancia	16
La segregación laboral o la concentración de mujeres en los sectores de menor productividad.....	17
El perfil ocupacional, nuevamente fuente de segregación.....	18
La formalidad en el empleo, solo al alcance de los perfiles calificados	19
Más allá de la informalidad, el acceso a la protección social.....	20
Las jóvenes, las más afectadas por la exclusión y la precariedad laboral.....	21
Embarazo adolescente, el problema que no remite	22
Las dinámicas migratorias	22
Las trabajadoras domésticas y las cadenas globales de cuidados	23
El círculo de la pobreza: ingresos, educación, ruralidad, jefatura de hogar.....	24
Brechas de remuneración	25
La brecha salarial global.....	25
Diferencias salariales según características personales.....	26
Diferencias salariales según características del empleo.....	27
Diferencias salariales según características del empleador	30
Brechas de liderazgo	32
Mujeres en puestos de decisión de las empresas	32
Mujeres líderes en el sector público	33
Mujeres liderando sus propias empresas	34
Principales brechas económicas de género identificadas	35
DETERMINANTES DE LAS BRECHAS ECONÓMICAS DE GÉNERO	
Factores que determinan las dificultades de acceso y permanencia de las mujeres en la actividad económica	36
Factores que determinan la segregación laboral	38
Factores que determinan el riesgo de exclusión laboral entre las jóvenes.....	39
Factores que determinan la brecha salarial de género	40
Factores que determinan el liderazgo de las mujeres en las organizaciones.....	41
Factores que determinan el liderazgo de las mujeres como empresarias	42
Principales factores identificados	43

POLÍTICA Y PROGRAMAS PARA REDUCIR LAS BRECHAS ECONÓMICAS DE GÉNERO Y PRÁCTICAS INSPIRADORAS

Marco jurídico y normativo para la igualdad de género	47
Estructura e institucionalización de la igualdad de género.....	48
Balance de la institucionalización de la igualdad de género	48
Principal normativa, políticas y programas públicos en el marco de las brechas identificadas	50
Balance de las políticas públicas para el cierre de las brechas económicas de género.....	53
Iniciativas del sector privado	64

ANEXOS

Anexo 1. Fuentes de información utilizadas.....	70
Bibliografía.....	70
Entrevistas a agentes clave	76
Grupos Focales	77
Anexo 2. Gráficos	78
Anexo 3. Iniciativas de referencia y prácticas destacadas	94
Iniciativas de referencia en República Dominicana.....	94
Prácticas IPG	99
Prácticas internacionales.....	104
Anexo 4. Mapa de normativa, políticas y programas.....	112
Normativa, políticas y programas en materia educativa	112
Normativa, políticas y programas de empleo y formación	117
Normativa, políticas y programas en materia de cuidados.....	120
Normativa, políticas y programas orientados a reducir la segregación laboral.....	124
Normativa, políticas y programas de empleo orientados a la juventud.....	129
Normativa, políticas y programas para mejorar la formalidad y la protección social.....	136
Normativa, políticas y programas para reducir la brecha salarial	139
Normativa, políticas y programas para fomentar el liderazgo en el sector privado.....	141
Normativa, políticas y programas para fomentar el liderazgo en el sector público.....	142
Normativa, políticas y programas para el desarrollo empresarial	145

Índice de gráficos

Gráfico 1. Población Económicamente Activa (PEA) por sexo y año. República Dominicana. Valores absolutos. 2008-2016.....	12
Gráfico 2. Tasa de Participación Económica Global por sexo. República Dominicana. %. 2000-2016	12
Gráfico 3. Tasa de Participación Económica por sexo y edad. República Dominicana. %. 2016	13
Gráfico 4. Tasa de Participación Económica por sexo y nivel educativo. República Dominicana. %. 2016.....	13
Gráfico 5. Tasa de Participación Económica por sexo y quintil de ingreso en el hogar. República Dominicana. %. 2016.....	13
Gráfico 6. Tasa de Participación Económica por sexo y zona rural o urbana. República Dominicana. %. 2016.....	14
Gráfico 7. Distribución de la población de 10 años y más según motivo de no buscar trabajo. %. República Dominicana. 2015	14
Gráfico 8. Tasa de desocupación abierta por sexo. % . República Dominicana. 2008-2016	16
Gráfico 9. Distribución de la población ocupada por actividad económica. % . República Dominicana. 2016.....	17
Gráfico 10. Mujeres sobre el total de la ocupación por ocupaciones. %. 2016.....	18
Gráfico 11. Mujeres sobre el total de personas matriculadas en la Universidad por área de conocimiento. %. 2016	18
Gráfico 12. Tasa de empleo informal por sexo y nivel educativo. %. República Dominicana. 2016	19
Gráfico 13. Tasa de informalidad en el empleo por sexo. %. República Dominicana. 2008-2016.....	20
Gráfico 14. Proporción de población Ni-Ni sobre el total por sexo (población de 15 a 24 años). %. República Dominicana. 2015	21
Gráfico 15. Brecha salarial de género mensual y por hora. %. República Dominicana. 2016	25
Gráfico 16. Brecha salarial de género mensual y por hora. %. República Dominicana. 2000-2016....	25
Gráfico 17. Razón del ingreso laboral promedio mensual de las mujeres respecto al de los hombres por grupos de edad. %. República Dominicana. 2016.....	26
Gráfico 18. Razón del ingreso laboral promedio por hora de las mujeres respecto al de los hombres por grupos de edad. %. República Dominicana. 2016.....	27
Gráfico 19. Razón del ingreso laboral promedio mensual de las mujeres respecto al de los hombres por nivel educativo. %. República Dominicana. 2016.....	27
Gráfico 20. Razón del ingreso laboral promedio por hora de las mujeres respecto al de los hombres por nivel educativo. %. República Dominicana. 2016.....	27
Gráfico 21. Razón del ingreso laboral promedio mensual de las mujeres respecto al de los hombres por actividad económica. %. República Dominicana. 2016.....	28
Gráfico 22. Razón del ingreso laboral promedio por hora de las mujeres respecto al de los hombres por actividad económica. %. República Dominicana. 2016.....	28
Gráfico 23. Razón del ingreso laboral promedio mensual de las mujeres respecto al de los hombres por grupo ocupacional. %. República Dominicana. 2016.....	29
Gráfico 24. Razón del ingreso laboral promedio por hora de las mujeres respecto al de los hombres por grupo ocupacional. %. República Dominicana. 2016.....	29
Gráfico 25. Razón del ingreso laboral promedio mensual de las mujeres respecto al de los hombres por categoría ocupacional. %. República Dominicana. 2016.....	29
Gráfico 26. Razón del ingreso laboral promedio por hora de las mujeres respecto al de los hombres por categoría ocupacional. %. República Dominicana. 2016.....	30
Gráfico 27. Razón del ingreso laboral promedio mensual de las mujeres respecto al de los hombres por sector empleador. %. República Dominicana. 2016	30
Gráfico 28. Razón del ingreso laboral promedio por hora de las mujeres respecto al de los hombres por sector empleador. %. República Dominicana. 2016	30
Gráfico 29. Razón del ingreso laboral promedio mensual de las mujeres respecto al de los hombres por tamaño de empresa. %. República Dominicana. 2016.....	31
Gráfico 30. Razón del ingreso laboral promedio por hora de las mujeres respecto al de los hombres por tamaño de empresa. %. República Dominicana. 2016.....	31
Gráfico 31. Porcentaje de mujeres en cargos directivos medios y superiores. Países de América Latina. 2017.....	32

Gráfico 32. Porcentaje de empresas con Gerente General mujer. %. República Dominicana. 2016....	32
Gráfico 33. Mujeres en la Administración Pública sobre el total por cargos. %. República Dominicana. 2016.....	33
Gráfico 34. Porcentaje de firmas según participación de mujeres en la propiedad. 2017.....	34
Gráfico 35. Brecha de género global. Países de América Latina y el Caribe. 2018.....	78
Gráfico 36. Brecha de género global según dimensiones. República Dominicana. 2018.....	78
Gráfico 37. Índice de Desigualdad de Género. Países de América Latina y el Caribe país. 2015.....	78
Gráfico 38. Índice de Desigualdad de Género por componentes. República Dominicana. 2016.....	79
Gráfico 39. Tasa de participación económica de las mujeres. Países de América Latina y el Caribe. %. 2016.....	79
Gráfico 40. Brecha de género en la tasa de participación económica de las mujeres. Países de América Latina y el Caribe. %. 2016.....	79
Gráfico 41. Tasa neta de matriculación por sexo y niveles educativos. República Dominicana. %. 2016.....	80
Gráfico 42. Porcentaje de analfabetismo en personas de 15 o más años de edad por sexo y zona geográfica. República Dominicana. %. 2015.....	80
Gráfico 43. Distribución porcentual de las mujeres con 25 o más años de edad por zona de residencia, según nivel educativo. República Dominicana. %. 2015.....	80
Gráfico 44. Distribución porcentual de las mujeres de 15 o más años de edad por nivel socioeconómico del hogar y nivel educativo. República Dominicana. 2013.....	81
Gráfico 45. Proporción de la población dedicada a los quehaceres domésticos por sexo. Países de América Latina. 2014.....	81
Gráfico 46. Tasas de matriculación netas en preescolar y guardería. Países de América Latina y el Caribe. %. 2012.....	82
Gráfico 47. Tasas de desempleo. Países de América Latina y el Caribe. %. 2017.....	83
Gráfico 48. Tasa de desempleo abierto por sexo y edad. % . República Dominicana.2016.....	83
Gráfico 49. Tasa de desempleo abierto por sexo y nivel educativo. % . República Dominicana.2016.....	83
Gráfico 50. Tasa de desempleo abierto por sexo y quintil de ingreso en el hogar. % . República Dominicana.2016.....	84
Gráfico 51. Tasa de desempleo abierto por sexo y zona rural/urbana. % . República Dominicana.2016.....	84
Gráfico 52. Distribución de la población desempleada por sectores de actividad. República Dominicana. %. 2016.....	84
Gráfico 53. Distribución de la población desempleada por ocupaciones. República Dominicana. %. 2016.....	85
Gráfico 54. Tasa de ocupación por sexo. República Dominicana. %. 2016.....	86
Gráfico 55. Población ocupada en sectores de baja productividad por sexo. Países de América Latina. %. 2014.....	86
Gráfico 56. Mujeres sobre el total de la ocupación por actividad económica. %. 2016.....	86
Gráfico 57. Distribución de la población ocupada por ocupación. % . República Dominicana. 2016...87	87
Gráfico 58. Mujeres egresadas sobre el total en la educación superior. %. 2015.....	87
Gráfico 59. Distribución de la población matriculada en las Universidades por áreas de conocimiento. % . República Dominicana. 2016.....	87
Gráfico 60. Tasa de empleo informal no agrícola por sexo. %. Países de América Latina. 2017.....	88
Gráfico 61. Tasa de empleo informal por actividad económica. %. República Dominicana. 2016.....	88
Gráfico 62. Cobertura efectiva de pensiones de la población en edad de percibir una pensión. Países de América Latina y el Caribe. %. 2016.....	88
Gráfico 63. Jóvenes Ni-Nis (de 15 a 24 años) por sexo. Valores Absolutos. República Dominicana. 2008-2016.....	89
Gráfico 64. Proporción de población Ni-Ni sobre el total (población de 15 a 24 años). %. Países de América Latina. 2011.....	89
Gráfico 65. Tasas de desempleo juvenil urbano por sexo (población de 15 a 24 años). %. Países de América Latina. 2017.....	89
Gráfico 66. Tasas de empleo informal por sexo y grupos de edad. %. República Dominicana. 2016.....	90
Gráfico 67. Tasa de participación económica de la población de 15 años y más por sexo y área geográfica. %. República Dominicana. 2014.....	90
Gráfico 68. Tasa de participación económica de la población de 15 años y más por sexo y quintil de ingresos. %. República Dominicana. 2014.....	90

Gráfico 69. Tasa de desempleo por sexo y área geográfica. %. República Dominicana. 2016.....	91
Gráfico 70. Ingresos promedios mensuales en ocupación principal por sexo. RD\$. República Dominicana. 2008-2016.....	91
Gráfico 71. Brecha salarial de género. %. Países de América Latina. Alrededor de 2014.....	91
Gráfico 72. Porcentaje de empresas con Gerente General Mujer. %. Países de América Latina. Alrededor de 2016.....	92
Gráfico 73. Distribución de la población ocupada por categoría ocupacional. %. República Dominicana. 2016.....	92
Gráfico 74. Porcentaje de firmas según participación de mujeres en la propiedad por tamaño de empresa. %. República Dominicana. 2017.....	93
Gráfico 75. Porcentaje de firmas según participación de mujeres en la propiedad y sexo de la alta dirección. %. República Dominicana. 2017.....	93
Gráfico 76. Porcentaje de firmas donde la mayoría de sus propietarios son mujeres. %. Países de América Latina. Alrededor de 2017.....	93

LA INICIATIVA DE PARIDAD DE GÉNERO EN LA REPÚBLICA DOMINICANA

En 2012 el Foro Económico Mundial decide impulsar las **Iniciativas de Paridad de Género (IPG)** para apoyar a países interesados en estrechar colaboración y acción con el objetivo de reducir la brecha económica de género. Las IPG iniciaron en México, Turquía, Japón y la República de Corea. En 2016, el BID y el Foro se aliaron para la implementación de estas iniciativas en América Latina y Caribe, iniciando por la IPG de Chile seguida por la IPG de Argentina y Panamá, y ahora se encuentran en fase de desarrollo en Colombia, Costa Rica, Perú y la República Dominicana.

Estas iniciativas, bajo un modelo de colaboración público-privada, buscan reducir la brecha económica de género promoviendo acciones y políticas que aumenten la participación económica y el progreso de las mujeres en el mercado laboral. Las IPG desarrollan planes de acción que tienen una duración promedio de tres años y son presididas por líderes del Gobierno y del sector privado, quienes conforman el *Grupo de Liderazgo*.

A través de la iniciativa se busca que las empresas y entidades del sector público compartan conocimiento e implementen programas y políticas para: **(i) incrementar la participación de las mujeres en la fuerza laboral; (ii) reducir la brecha salarial de género; y (iii) promover la participación de mujeres en puestos de liderazgo** (tanto en el sector público como privado).

La Iniciativa se enmarca en los marcos globales para la Igualdad de Género, incluyendo la Agenda Global de los Objetivos de Desarrollo Sostenible 2030. A nivel nacional está alineada con la Estrategia Nacional de Desarrollo (END), el Plan Nacional de Igualdad y Equidad de Género (PLANEG) y las metas presidenciales. En la República Dominicana la Iniciativa se desarrolla en alianza con PNUD.

La primera fase del trabajo consiste en la **identificación de las brechas de género existentes y el mapeo de iniciativas y programas**, un trabajo que se ha basado en el análisis de fuentes estadísticas oficiales, informes especializados, entrevistas a agentes clave del sector público y privado, y la realización de dos grupos focales (ver [Anexo 1](#)). Con los resultados obtenidos el Grupo de Liderazgo, previo Taller de Priorización en el que participan sus asesores técnicos, definirán las medidas prioritarias a realizar en el marco de un Plan de Acción.

A continuación se ofrecen los principales resultados de esta primera fase de trabajo que habrán de servir para la definición del **Plan de Acción de la IPG en la República Dominicana**.

CARACTERIZACIÓN DEL MERCADO LABORAL Y BRECHAS ECONÓMICAS DE GÉNERO

República Dominicana en contexto

En las dos últimas décadas la República Dominicana ha experimentado una evolución favorable en términos económicos y sociales.

Desde el punto de vista económico, el crecimiento del país ha sido uno de los más fuertes de América Latina y el Caribe. Durante el período 2000-2016, el crecimiento permaneció alto a una tasa promedio de 4.9% (MEPyD, 2018a), lo que sitúa a la economía dominicana en cuarto lugar en el grupo de mayor desempeño en términos de crecimiento (después de Panamá, Argentina y Perú) (Banco Mundial, 2016). Aunque el crecimiento desaceleró de 6.6% en 2016 a un 4.6% en 2017, aún se mantuvo cerca del promedio anual de crecimiento del país (Banco Mundial, 2018).

Actualmente la República Dominicana forma parte de los países de ingreso medio-alto.

La economía del país depende, principalmente, de la agricultura, el comercio exterior, los servicios, la minería, la industria y el turismo. Si bien la economía ha experimentado un proceso de tercerización, basado en las zonas francas de exportación, turismo y servicios, la agricultura todavía se mantiene como el sector más importante en términos de consumo doméstico y está en segundo lugar (detrás de la minería) en términos de exportación (Banco Mundial, 2016). Las actividades que mayor dinamismo han mostrado en los últimos años han sido la de hoteles, bares y restaurantes; el transporte y almacenamiento; la intermediación financiera; las comunicaciones; el agua y la energía (3.7%) (MEPyD, 2018a).

El empleo también ha venido creciendo, a un promedio anual de alrededor del 2% desde el año 2000, mucho más intenso entre las mujeres (3.9%) que entre los hombres (1.4%) (MEPyD, 2016). Las ramas con mayor dinamismo en el empleo han sido la construcción, la agricultura y ganadería, y la salud y asistencia social (MEPyD, 2018a).

Desde el punto de vista social, los últimos diez años son protagonistas de una **reducción considerable de las tasas de pobreza**, de más de 17 puntos en las de pobreza general (pasando de un 43 a un 26%) y de nueve puntos en la de pobreza extrema (del 13 al 4%) (MEPyD, 2018b). De acuerdo a los datos aportados por el Sistema de Indicadores Sociales de la República Dominicana el 5% de los hombres y el 5,5% de las mujeres viven bajo la línea de pobreza extrema a nivel nacional¹ (MEPyD, 2016).

Los factores que explican la considerable disminución de las tasas de pobreza incluyen el crecimiento económico, una inflación por debajo del rango objetivo del Banco Central, un escenario externo favorable con bajos precios de petróleo, una alta inversión en obra pública (lo cual ha contribuido a la generación de empleos) y los programas de alimentación escolar (Banco Mundial, 2016).

A partir de 2014 la República Dominicana es incluida, por primera vez, en el grupo de países de desarrollo humano alto (PNUD, 2014), ocupando la posición 94 de 189 países en el Índice de Desarrollo Humano (PNUD, 2018).

¹ Línea nacional del Banco Mundial y el Banco Interamericano de Desarrollo.

A pesar de este excepcional desempeño económico y de la reducción de las tasas de pobreza, el crecimiento no ha sido inclusivo. Si bien es cierto que la desigualdad ha disminuido (con la caída del índice de Gini de 0.507 a 0.455 entre 2000 y 2015) y que el crecimiento de los ingresos en los quintiles inferiores ha sido más rápido que en los estratos más ricos de la población, el crecimiento ha sido insuficiente para compensar los efectos de la crisis bancaria de 2003, que afectó de manera desproporcionada a la población pobre (Banco Mundial, 2016). Asimismo, las desigualdades en el interior del país se han reducido a un ritmo muy lento, con niveles de desarrollo muy desiguales entre territorios y áreas rurales y urbanas (PNUD, 2017).

La combinación de altas tasas de crecimiento económico con la persistencia de una sociedad con una distribución muy desigual de la riqueza es un fenómeno recurrente en otros países de la región. En el caso de la República Dominicana se encuentra explicado por varios factores, tal y como señala el Banco Mundial. El primero de ellos es un **mercado laboral que no parece recompensar plenamente a sus trabajadores y trabajadoras por la productividad creciente experimentada**, manteniéndose unas altas tasas de empleo informal (que afectan a más de la mitad de la población) (BCRD, 2017), unos niveles salariales bajos (Banco Mundial, 2016) y una creación de empleo concentrado, sobre todo, en servicios de bajo valor agregado (BCRD, 2017). La estructura económica de la República Dominicana muestra, de este modo, una capacidad limitada para generar empleo formal, ya que solo el 37% de los nuevos empleos se corresponden con una actividad formal y, de estos, cerca de la mitad pertenecen al sector público. El 100% de los empleos netos creados en la construcción y 3 de cada 4 nuevos empleos en la agricultura y ganadería, la minería, y transporte y comunicación, son empleos informales (OIM y INM RD, 2017), sectores que, al mismo tiempo, son los que concentran la mayor parte de los nuevos empleos.

Vinculado a lo anterior existe una **importante desconexión entre sectores de alto valor agregado** (con limitada generación de empleos) **y los sectores de bajo valor agregado** (con informalidad y alto crecimiento de empleos) (Banco Mundial, 2016).

La amplia informalidad en el empleo, traducida en unas bajas tasas de cotización a la seguridad social (de apenas el 19%) (BCRD, 2017), **sitúan al país entre los que poseen un menor nivel de ingresos fiscales** (Banco Mundial, 2016) con repercusiones, por consiguiente, en materia de gasto social, que se encuentra a niveles por debajo del promedio de la región (PNUD, 2017). A pesar de ello, desde el año 2007 se han producido importantes inversiones en materia de educación (con una inversión sostenida del 4% del PIB en educación preuniversitaria), salud (con el aumento del aseguramiento de la salud) y programas sociales (de alfabetización y de ampliación de la cobertura del programa de transferencias monetarias condicionadas) (PNUD, 2017). Sin embargo, aún queda camino por recorrer para mejorar la calidad de la educación y del sistema de salud (Banco Mundial, 2016).

Entre los factores que determinan negativamente el crecimiento y el progreso social en el país cabe añadir, por otro lado, uno de carácter exógeno, como es el de los continuos **desastres naturales** que afectan al país (aunque en los últimos años, afortunadamente, el país ha mejorado su capacidad de respuesta y reducido su vulnerabilidad ante desastres).

Las brechas de género en el país

La República Dominicana ostenta el puesto 74 de 149 países en función de la Brecha de Género Global (Global Gender Gap)² del ranking del Foro Económico Mundial. Según este mismo ranking, el país se encontraría en las últimas posiciones de América Latina, solo superado por seis países (Gráfico 35) (WEF, 2018).

Compuesto por varios indicadores en cuatro dimensiones (participación económica y oportunidades; logro educativo; salud; y empoderamiento económico), su posición desciende al puesto 89 en participación económica y oportunidades (Gráfico 36).

El Índice de Desigualdad de Género, medido por PNUD, viene a ofrecer una situación similar. La República Dominicana sería el cuarto país de la región de América Latina y el Caribe con mayor desigualdad de género (Gráfico 37). Nuevamente, de las dimensiones consideradas por este índice (salud reproductiva, empoderamiento y mercado laboral) la relacionada con la participación económica sería la que mostraría una posición más desventajosa (Gráfico 38). El Índice de Desigualdad de Género reduce, de hecho, un 47% el índice de Desarrollo Humano del país (PNUD, 2018).

Brechas en la participación laboral

Mujeres en la actividad económica: evolución positiva, pero insuficiente

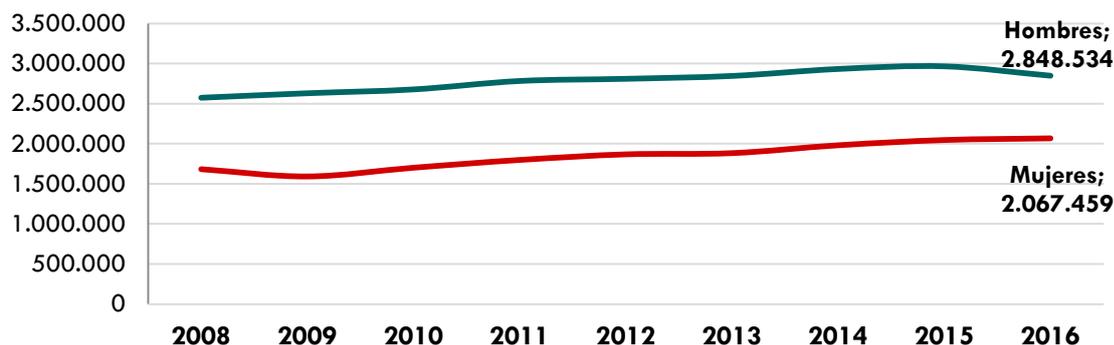
Las mujeres dominicanas han mostrado una participación creciente en la actividad económica remunerada, contraria a los hombres en términos relativos, cuyas tasas de participación se han reducido.

La tasa de participación económica de las mujeres continúa manteniendo una importante distancia con la de los hombres. De acuerdo con la Encuesta Nacional de Fuerza de Trabajo, se situó en el 47.4% en 2016, a 21 puntos de distancia de la de los hombres (Gráfico 2)³.

² Se trata de un índice sintético que engloba cuatro dimensiones: Participación económica y oportunidades (Mide la brecha de género en indicadores como la Tasa de Participación Económica, la brecha salarial por trabajo equivalente, ingresos promedios anuales, personal directivo y legisladores, trabajadores(as) profesionales y técnicos); Logro educativo (mide la brecha de género en la tasa de analfabetismo y la matriculación en primaria, secundaria y terciaria); Salud y supervivencia (mide la brecha de género la tasa de nacimientos y la esperanza de vida.); y Empoderamiento político (mide la presencia de mujeres en el Parlamento, en posiciones ministeriales y los años con una mujer como representante del Estado (en los últimos 50 años)).

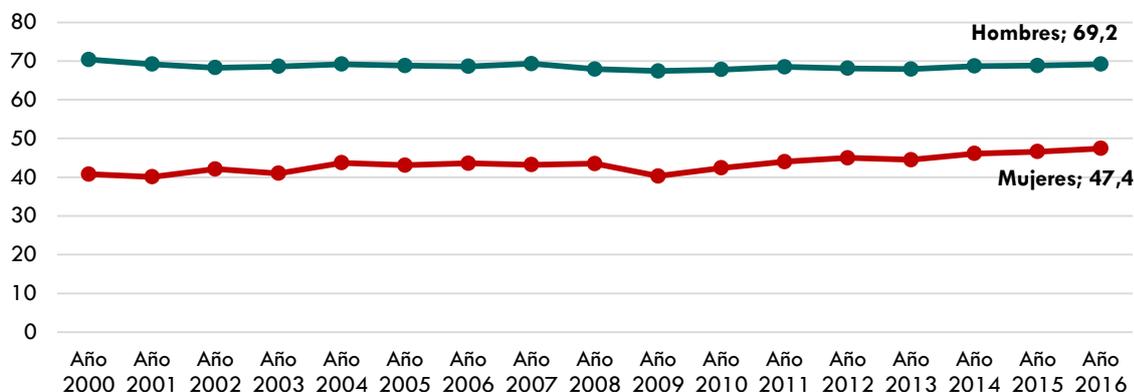
³ La Encuesta Nacional de Fuerza de Trabajo incluye en sus principales estadísticas, dentro de la población que participa en la actividad económica, a la población mayor de 10 años, aunque la edad mínima legal para trabajar se sitúa en los 14 años. La Tasa de Participación Económica Global de la población mayor de 15 años (grupo de población utilizado en las estadísticas internacionales) se eleva a 77.9 en el caso de los hombres y a 52.9 en el caso de las mujeres (BCRD, 2017).(BCRD, 2017).

Gráfico 1. Población Económicamente Activa (PEA) por sexo y año. República Dominicana. Valores absolutos. 2008-2016



Fuente: (BCRD, 2017)

Gráfico 2. Tasa de Participación Económica Global por sexo. República Dominicana. %. 2000-2016



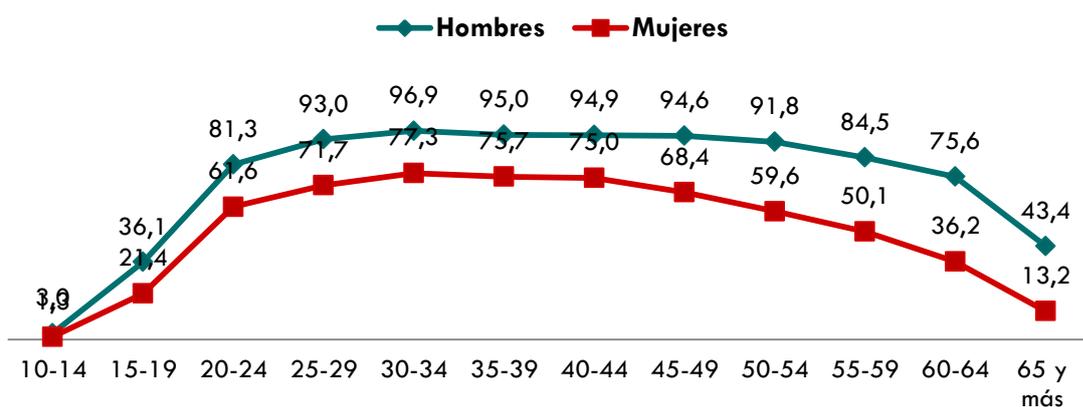
Fuente: (BCRD, 2017)

La República Dominicana pertenece, de este modo, a los países de la región con las **tasas de participación económica de las mujeres más bajas** (Gráfico 39), a la vez que se sitúa a la cabeza de quienes muestran **mayor distancia en la participación de mujeres y de hombres** (Gráfico 40).

Factores que determinan la participación económica de las mujeres

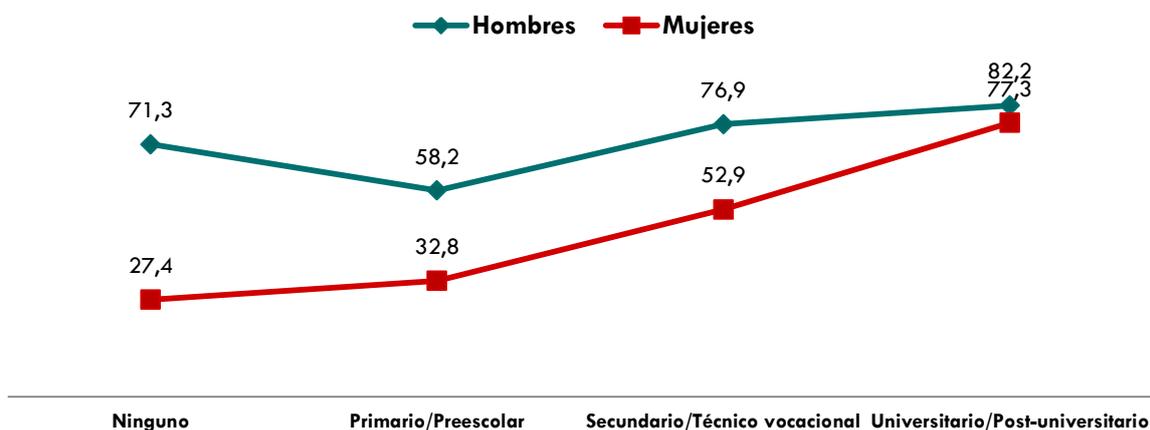
Los menores índices de participación económica se concentran entre las mujeres con niveles de educación inferiores, de estrato socioeconómico bajo, en los grupos de edad más jóvenes o de edad más avanzada y las mujeres que habitan en zonas rurales. En el caso de los hombres, si bien estos factores influyen de manera similar, no lo hacen con el mismo grado de intensidad que entre las mujeres.

Gráfico 3. Tasa de Participación Económica por sexo y edad. República Dominicana. %. 2016



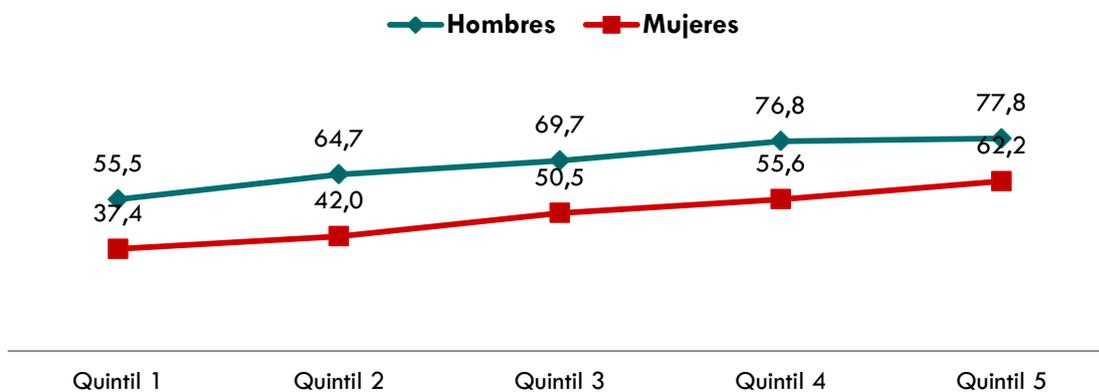
Fuente: (MEPyD, 2016)

Gráfico 4. Tasa de Participación Económica por sexo y nivel educativo. República Dominicana. %. 2016



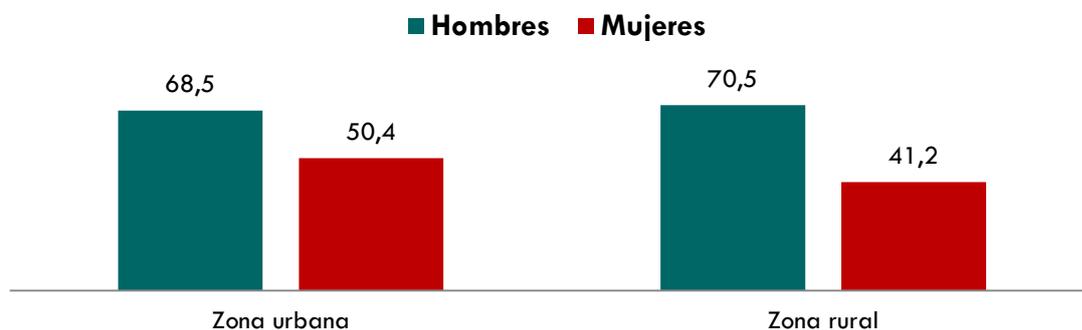
Fuente: (MEPyD, 2016)

Gráfico 5. Tasa de Participación Económica por sexo y quintil de ingreso en el hogar. República Dominicana. %. 2016



Fuente: (MEPyD, 2016)

Gráfico 6. Tasa de Participación Económica por sexo y zona rural o urbana. República Dominicana. %. 2016



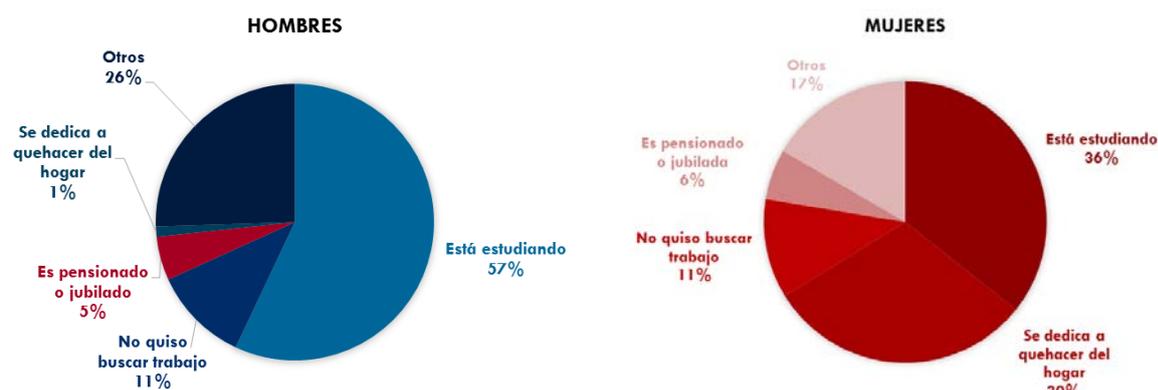
Fuente: (MEPyD, 2016)

La falta de corresponsabilidad en el cuidado, principal barrera

En la República Dominicana alrededor de 2,325,000 mujeres no participan en la actividad económica remunerada. Para los hombres esa cifra es de apenas 1,340,000.

La dedicación al trabajo no remunerado es la condición que marca la diferencia por sexo entre quienes no realizan una actividad laboral. Entre los hombres la razón principal es la de encontrarse estudiando (en el 57% de los casos). Entre las mujeres, si bien esa es la causa que prevalece (el 36%), también se da una amplia proporción de quienes se dedican al trabajo doméstico y de cuidados no remunerado (el 31%). Esa proporción en los hombres apenas supera el 1%.

Gráfico 7. Distribución de la población de 10 años y más según motivo de no buscar trabajo. %. República Dominicana. 2015



Fuente: (ONE, 2016a)

La República Dominicana sigue la misma tendencia que el resto de países de la región, donde la asunción de las labores domésticas y el trabajo de cuidado no remunerado continúa representando una de las razones principales de ausencia en el mercado laboral de las mujeres. En el contexto regional el país ocupa una posición intermedia en cuanto a la proporción de mujeres dedicadas al trabajo no remunerado, pero destaca por ser **uno de los países con menor proporción de hombres dedicados a este trabajo** (Gráfico 45).

El análisis de los usos del tiempo evidencia, de hecho, **la desigual distribución del trabajo doméstico y del cuidado por sexo**. Las mujeres dedican 3.5 veces más tiempo que los hombres al trabajo no remunerado y, dentro del mismo, cinco veces más al de cuidados. La dedicación en horas a estos trabajos se intensifica, además, entre las mujeres del ámbito rural, de edades intermedias, de niveles educativos bajos y en los estratos económicos inferiores. Curiosamente, entre los hombres, la tendencia es la inversa, de manera que **un nivel educativo o socioeconómico superior parecen condicionar una mayor corresponsabilidad de los hombres con las tareas del cuidado** (Tabla 2).

El logro educativo, clave en la participación económica de las mujeres

Entre todos los factores, el nivel educativo alcanzado resulta ser el factor explicativo más favorable en la participación laboral de las mujeres. De este modo, la tasa de participación económica de las mujeres con estudios superiores resulta ser 2.8 veces superior a la de las mujeres que no poseen estudios.

Las mujeres dominicanas, en la actualidad, tienen una mayor presencia en el sistema educativo que los hombres, especialmente en terciaria. Salvo en el nivel inicial, las tasas de matriculación de las mujeres son superiores a las de los hombres en todos los niveles, siendo muy relevantes las diferencias en el nivel de terciaria, con una tasa de matriculación neta de las mujeres del 34%, frente al 22% en los hombres (Gráfico 41). En 2016 había 1,8 mujeres por cada hombre en las Universidades dominicanas (CEPALSTAT, 2018) y el 63% de las personas egresadas fueron mujeres (ONE, 2019).

Las mujeres, igualmente, presentan niveles educativos superiores que los hombres. La tasa de analfabetismo de los hombres es superior a la de las mujeres (8.3 vs 7.7) (BCRD, 2017). Sucede lo mismo en indicadores como la tasa de culminación de la educación básica (36.9 para las mujeres y 28.1 para los hombres) o el porcentaje de la población de 25 años y más con al menos tres años de estudios superiores completados (18.5 en las mujeres y 13.3 en los hombres) (ONE, 2019).

Se aprecian, no obstante, **diferencias sustantivas en los niveles educativos de las mujeres según el ámbito rural y urbano y dependiendo de los niveles económicos**, aunque en todos los casos prevalece un nivel superior entre las mujeres que entre los hombres.

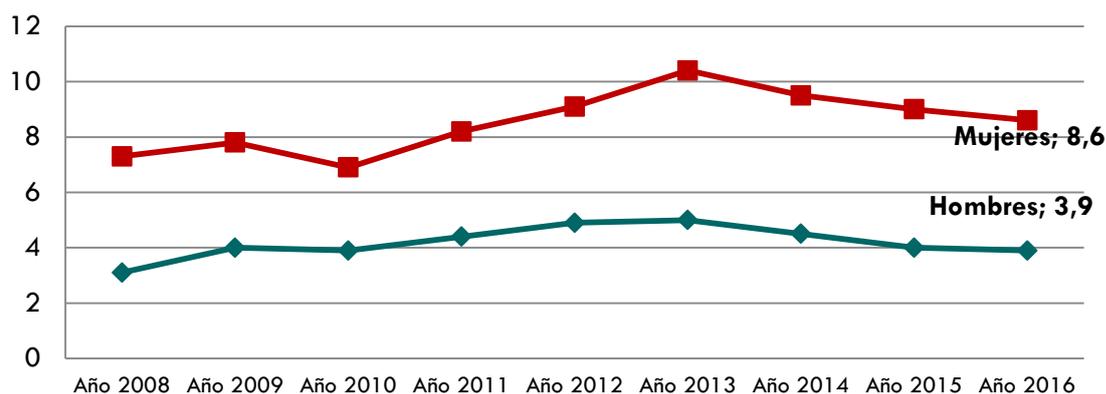
Así, por ejemplo, la tasa de analfabetismo de las mujeres es de casi un 13% en el ámbito rural, frente al 5% en el ámbito urbano (Gráfico 42). Mientras el 26% de las mujeres con más de 25 años en el ámbito urbano poseen educación universitaria, ese porcentaje desciende al 10% en las zonas rurales, donde más de la mitad de las mujeres no sobrepasan el nivel de primaria (Gráfico 43).

Por niveles de ingreso, el 61% de las mujeres de estrato socioeconómico medio-alto poseen estudios universitarios completos, mientras que en el estrato muy bajo apenas es el 0,2%. En ese estrato el 80% posee nivel educativo básico o de primaria (Gráfico 44).

El desempleo, condición que afecta más a las mujeres en cualquier circunstancia

Las mujeres en la República Dominicana se encuentran afectadas en mucha mayor medida que los hombres por el desempleo. Con unas tasas que se han mantenido estables durante los últimos años, el desempleo de las mujeres ha venido a duplicar al de los hombres de manera constante. Según el dato más reciente, la tasa de desempleo abierto⁴ entre los hombres es del 3.9% frente al 8.6% de las mujeres. Casi 155 mil mujeres se encuentran en situación de desempleo, contra 106 mil hombres (BCRD, 2017).

Gráfico 8. Tasa de desocupación abierta por sexo. % . República Dominicana. 2008-2016



Fuente: (BCRD, 2017)

De este modo, el país presenta una de las tasas de desempleo más reducidas en la región con relación a los hombres, pero supera el promedio regional en cuanto al desempleo de las mujeres (Gráfico 47).

En el conjunto de la población, las mayores tasas de desempleo se dan entre los y las jóvenes (Gráfico 48), los estratos socioeconómicos más bajos (Gráfico 50), en el área urbana (Gráfico 51) y entre la población con estudios secundarios o de nivel técnico-vocacional. También se dan altas tasas de desempleo entre la población con estudios universitarios (Gráfico 49). Se constata, de este modo, la demanda de empleo de baja calificación que está produciendo el mercado laboral dominicano.

En cualquiera de estas circunstancias las mujeres se encuentran afectadas por unas mayores tasas de desempleo que los hombres. Por ejemplo, el volumen y las tasas de desempleo de las mujeres son prácticamente similares entre quienes poseen estudios primarios y universitarios, y existe un peso importante de desempleo de las mujeres en las edades centrales de la vida. De esta forma, el mayor nivel educativo o la edad no parecen amortiguar los niveles de desempleo entre las mujeres con la misma intensidad que entre los hombres. Mientras que un nivel bajo de instrucción no parece ser impedimento para que los hombres se inserten en el mercado laboral, no se observa la misma situación en el caso de las mujeres, quienes, independientemente de su grado de instrucción, parecen encontrar mayores barreras para insertarse en el mercado laboral.

Por sectores de actividad, las bolsas de desempleo se concentran en los sectores y ocupaciones de mayor volumen de ocupación, lo que no significa que sean los que presentan las mayores tasas de desempleo (dato no disponible). Entre los hombres en el comercio y la industria manufacturera. Entre las mujeres es el sector “otros servicios”⁵ en donde se da la mayor proporción de desempleo (Gráfico 52). Por categoría ocupacional, tanto para hombres como para mujeres, son los trabajadores no calificados quienes conforman la mayor parte de la desocupación, seguida de los operarios en el caso de los hombres y de las empleadas de oficina en el caso de las mujeres (Gráfico 66).

⁴ Se refiere a la proporción de la Población Económicamente Activa que en el período de referencia (últimas cuatro semanas anteriores al levantamiento de la encuesta) hizo diligencias para conseguir un trabajo (desocupados abiertos).

⁵ Categoría que aglutina una variedad de actividades como la enseñanza, la salud, los servicios sociales, etc.

La segregación laboral o la concentración de mujeres en los sectores de menor productividad

En concordancia con unas menores tasas de participación económica y unas mayores tasas de desempleo, las tasas de ocupación de las mujeres mantienen también una importante distancia con las de los hombres. En concreto, la tasa de ocupación de las mujeres es del 39%, frente al 63% en los hombres, con una brecha persistente (Gráfico 54).

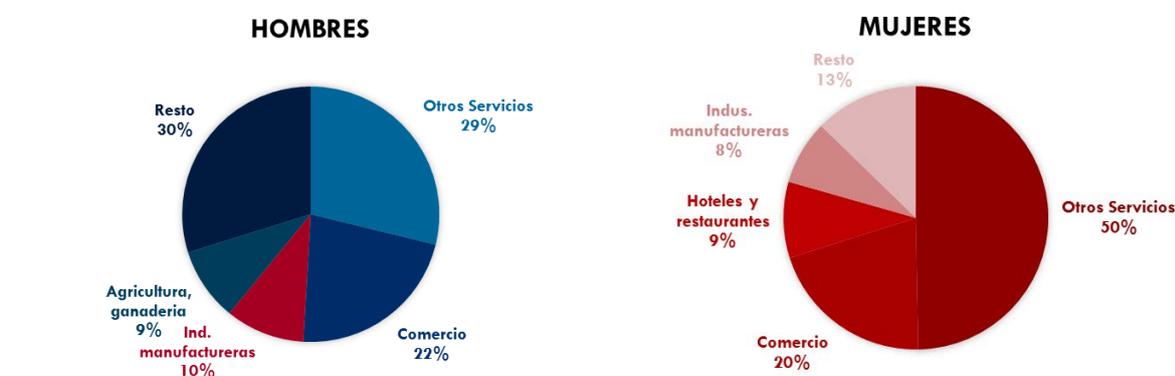
Las mujeres conforman el 39% de la población ocupada del país (o lo que es lo mismo 1,650,000 mujeres vs. 2,610,000 hombres) (BCRD, 2017).

Además de una menor presencia en la ocupación, en la República Dominicana se reitera el fenómeno presente en todas las economías del mundo, que la incorporación de las mujeres al mercado laboral no ha amortiguado, sino más bien intensificado. Se trata del fenómeno de la **segregación laboral por el cual las mujeres tienden a concentrarse en determinados sectores de actividad (vinculados a su rol reproductivo y del cuidado) lejos de las actividades y sectores de la economía más dinámicos, más tecnológicos y de alta productividad.**

Así, la inmensa mayoría de las mujeres en el país trabajan en sectores de baja productividad (el 83% frente al 61% de los hombres), una proporción que tan solo es superada en el contexto latinoamericano por Perú (Gráfico 55).

La mitad de las mujeres ocupadas se concentran, de este modo, en un solo sector de actividad, el de “otros servicios” (categoría que aglutina una variedad de actividades como la enseñanza, la salud, los servicios sociales, etc.), seguido ya de lejos por otras ramas de actividad como el comercio, hoteles y restaurantes, o industrias manufactureras. Entre los hombres predominan también estas ramas, pero con niveles inferiores de concentración. En otro orden de cosas, solo dos ramas de actividad están conformadas en su mayoría por mujeres: la de “otros servicios” y la de hoteles y restaurantes (Gráfico 56).

Gráfico 9. Distribución de la población ocupada por actividad económica. % . República Dominicana. 2016



Fuente: (BCRD, 2017)

Atendiendo al perfil ocupacional la categoría predominante entre las mujeres es la de trabajadoras de los servicios, seguida de las trabajadoras no calificadas. En tercer lugar, destaca el perfil de profesionales e intelectuales. Entre los hombres los grupos predominantes son el de los trabajadores no calificados y el de operarios y artesanos y, solo en tercer lugar, el de los trabajadores de los servicios (Gráfico 57).

El perfil ocupacional, nuevamente fuente de segregación

Las mujeres conforman la mayor parte de los recursos humanos calificados del país. Son el 56% de la población ocupada con estudios superiores (BCRD, 2017) y casi el 60% de los profesionales e intelectuales, siendo minoría en las categorías de trabajadores no calificados (42%), operarios y conductores (11%) u operarios y artesanos (10%).

Gráfico 10. Mujeres sobre el total de la ocupación por ocupaciones. %. 2016



Fuente: (BCRD, 2017)

Sin embargo, un análisis en profundidad del perfil de “profesionales” del país vuelve a mostrar significativas brechas de género, con un patrón en el que se reitera la concentración de mujeres y hombres en profesiones tradicionalmente consideradas de cada sexo.

Mientras que las mujeres se hallan altamente sobrerrepresentadas entre los *profesionales de la enseñanza*, son minoría entre los *profesionales de las ciencias físicas, químicas, matemáticas e ingeniería*. Existe cierto equilibrio de género entre los profesionales de las *ciencias biológicas, la medicina y la salud* (aunque hay que tener en cuenta aquí el predominio de mujeres en las ramas de la enfermería y el bioanálisis), y *otros profesionales, científicos e intelectuales* (ONE, 2012).

La concentración por sexos en determinadas ramas de actividad y profesiones se encuentra estrechamente vinculada a los estudios de las que egresan las mujeres y los hombres, fuertemente influenciadas por los roles y estereotipos de género. En el ámbito universitario, por ejemplo, representando las mujeres el 64% de la matrícula universitaria, su representación se reduce a apenas un 29% en las carreras de Ingeniería o al 20% en TIC. Mientras casi 3 de cada 4 universitarias eligen la rama de educación, negocios, salud o humanidades, solo 4 de cada 100 eligen una ingeniería y apenas 2 una carrera vinculada a las TIC. Entre los hombres tanto la ingeniería como las TIC son de las carreras universitarias más cursadas (Gráfico 59).

Gráfico 11. Mujeres sobre el total de personas matriculadas en la Universidad por área de conocimiento. %. 2016



Fuente: (Mescyt, 2016)

En el área de la educación técnico-profesional, si bien la participación de las mujeres es superior a la de los hombres (el 55% del alumnado son mujeres), las carreras técnicas en las cuales hay un predominio de mujeres elevado (entre el 75% y el 100% de egresadas) corresponden a campos y labores que tradicionalmente han sido adscritos a las mujeres y desempeñados por estas, en particular, en los sectores de comercio, hotelería y servicios (BID, 2017).

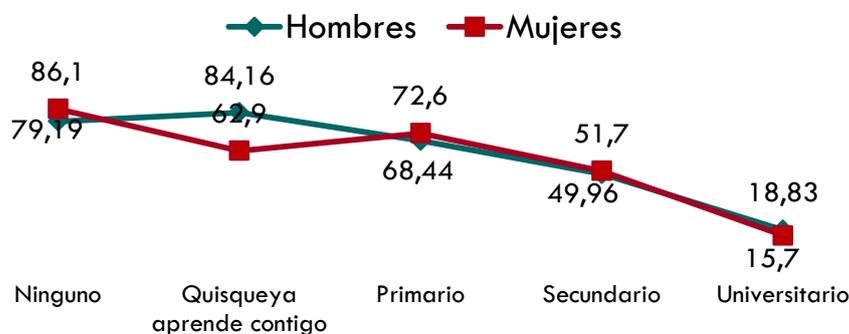
La formalidad en el empleo, solo al alcance de los perfiles calificados

El empleo informal⁶ afecta al 45% de las mujeres ocupadas del país. Pese a tratarse de una tasa elevada, la informalidad es más común entre los hombres que entre las mujeres, cuya tasa se sitúa en el 53% (ONE, 2018). La República Dominicana, junto a Uruguay, son los únicos países de América Latina de los que se han obtenido datos donde la tasa de informalidad de los hombres es superior a la de las mujeres (Gráfico 60).

Esta ventaja comparativa para las mujeres puede quedar explicada por el hecho de que la informalidad en el empleo se encuentra determinada por el nivel educativo, afectando en primer término a la población con bajos niveles educativos, donde los hombres se encuentran sobrerrepresentados. También por la concentración de mujeres en el empleo público (2 de cada 10 ocupadas es empleada del Estado, frente a 1 de cada 10 hombres) (BCRD, 2017) y su baja presencia en el empleo por cuenta propia, generalmente más asociado a condiciones de informalidad.

Las mayores tasas de informalidad se dan, además, en sectores “masculinizados”, como la agricultura y la construcción, con cifras que sobrepasan el 80%, seguidas del transporte y el comercio, con porcentajes superiores al 60% (Gráfico 61).

Gráfico 12. Tasa de empleo informal por sexo y nivel educativo. %. República Dominicana. 2016

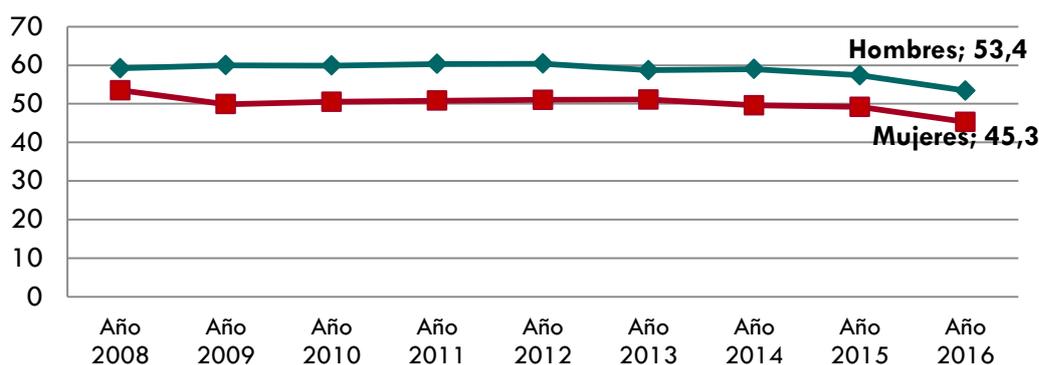


Fuente: (BCRD, 2017)

Las tasas de informalidad apenas han sufrido variaciones en los últimos años, salvo por la leve reducción experimentada a partir de 2015. **La informalidad parece tratarse de una condición que caracteriza la economía dominicana** (ONE, 2011), característica que comparte con el resto de los países de la región, donde en muchos casos presenta incluso tasas más elevadas (Gráfico 60).

⁶ Según la definición adoptada por el Banco Central de la República Dominicana a partir de las recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), comprende a todos los ocupados asalariados que laboran en establecimientos de menos de cinco empleados, además de los trabajadores por cuenta propia y patronos que pertenezcan a los siguientes grupos ocupacionales: agricultores y ganaderos, operadores y conductores, artesanos y operarios, comerciantes y vendedores y trabajadores no calificados. En adición, se incluye al servicio doméstico y los trabajadores que no perciben remuneración monetaria (MEPyD, 2017)

Gráfico 13. Tasa de informalidad en el empleo por sexo. %. República Dominicana. 2008-2016



Fuente: (BCRD, 2017)

Más allá de la informalidad, el acceso a la protección social

El país ha experimentado una mejora sustantiva en los últimos años respecto a la tasa de cobertura del Seguro Familiar de Salud, con la puesta en marcha del Sistema Dominicano de Seguridad Social (SDSS), que ha pasado del 37% en 2009 al 74% en 2018. Por sexo, la tendencia se ha caracterizado por una mayor cobertura de la población de mujeres, del 74.6 % vs. 71.9% de los hombres. La prioridad que el SDSS dio a la afiliación de mujeres jefas de hogar y en condiciones de pobreza ha contribuido en gran medida a mantener dicha tendencia (MEPyD, 2018a). También es cierto que la mayoría de las mujeres están cubiertas por el sistema en calidad de “dependientes” (sujetas a la afiliación de sus esposos) o en el régimen subsidiado y no contributivo (las mujeres representan el 52% de las personas afiliadas en esta modalidad) (INTEC, 2019).

En otro orden de cosas, **la República Dominicana representa el país con menor cobertura de pensiones de su población**, solo inferior en Honduras (Gráfico 62). Según las cifras aportadas por PNUD, mientras que el 26% de los hombres en edad de retiro perciben una pensión, ese porcentaje desciende al 9% entre las mujeres (PNUD, 2017). Por su parte los datos de la Superintendencia de Pensiones (SIPEN) indican que la cobertura del seguro de vejez es del 57% de hombres y 43% de mujeres (INTEC, 2019). La probabilidad de que una adulta mayor tenga una pensión es de apenas el 38% en comparación con la probabilidad de los hombres (PNUD, 2017).

A la baja cobertura se añade la problemática del sistema que, de acuerdo con las proyecciones realizadas, apenas cubriría el 33% del costo de sobrevivencia (INTEC, 2019).

Todo ello conlleva a que los ingresos de las mujeres adultas mayores, retiradas del mercado laboral, se caractericen por una alta volatilidad y dependencia, al proceder, en su mayoría, de ingresos por remesas (37%) o ayudas del Gobierno (26%) (ONE, 2013b). Esta circunstancia afecta especialmente a las mujeres quienes, en promedio, tienen una esperanza de vida superior a la de los hombres (76 años vs. 71 años) (ONE, 2019).

Las jóvenes, las más afectadas por la exclusión y la precariedad laboral

La juventud, en general, y las mujeres jóvenes, en particular, son las que enfrentan las dificultades más acuciantes en su relación con el empleo y la actividad laboral. Ya sea en términos de participación en la actividad económica, el desempleo o la informalidad, las jóvenes muestran una situación laboral muy precaria.

Las denominadas *Ni-Nis* (que ni estudian ni “trabajan”) suponen el 28% de las jóvenes en la República Dominicana, una tasa que, en el caso de los hombres, apenas alcanza el 15%. En total en torno a 240 mil mujeres jóvenes, frente a 136 mil jóvenes, un volumen que apenas ha sufrido variaciones importantes (Gráfico 63). El valor del indicador con respecto a los países de la región sitúa a la República Dominicana en una posición intermedia (Gráfico 64).

Gráfico 14. Proporción de población *Ni-Ni* sobre el total por sexo (población de 15 a 24 años). %. República Dominicana. 2015



Fuente: Elaboración propia a partir de (BCRD, 2017)

Dentro de la categoría de *Ni-Nis* se dan situaciones diametralmente opuestas entre mujeres y hombres. Mientras que entre los hombres prevalece un perfil de *Ni-Ni* que no realiza ninguna actividad y que se encuentra buscando empleo, entre las mujeres el perfil predominante es el de una joven que no busca empleo y que se dedica a las labores domésticas. Mientras que entre las *Ni-Nis* mujeres son mayoría las casadas y las unidas en pareja, entre los hombres la inmensa mayoría son solteros (ONE, 2013c). **La asunción de las responsabilidades familiares entre las jóvenes parece ser la causa principal de alejamiento del mercado laboral y de los estudios**, escenario que pone en cuestionamiento el propio concepto de *Ni-Ni* en el caso de las mujeres quienes, no participando en el mercado laboral, se encuentran desempeñando un trabajo no remunerado.

Para las jóvenes que se encuentran participando en el mercado laboral, **el desempleo les afecta significativamente**. Así, la tasa de desempleo juvenil de las mujeres de 15 a 24 años (del 21.7%) casi triplica la de los jóvenes varones (8.5%) (MEPyD, 2016), en un escenario de por sí marcado por altas tasas de desempleo juvenil. La República Dominicana representa, de hecho, el país de América Latina con una mayor brecha de género para este indicador (Gráfico 65). Las jóvenes entre 15 y 24 años tienen una probabilidad 40% superior de estar desempleadas en comparación con los jóvenes (PNUD, 2017).

Adicionalmente, la informalidad parece ser otra característica del empleo joven, sobre todo en los grupos de menor edad, en los que las tasas de informalidad superan el 60%. En cualquier caso, la tasa de informalidad en la juventud continúa siendo superior entre los hombres (Gráfico 66).

Embarazo adolescente, el problema que no remite

Vinculado con la precariedad laboral que aquejan a las jóvenes dominicanas se halla el fenómeno del embarazo adolescente. **Más de un 20% de las mujeres adolescentes**, con edades comprendidas entre los 15 y los 19 años, **han tenido un hijo(a) o están embarazadas**, representando el mayor porcentaje de América Latina (PNUD, 2017). El valor de la tasa de fecundidad adolescente en la República Dominicana coincide con el de los países de desarrollo humano bajo. Se trata de un fenómeno, además, que apenas ha mostrado progresos en las últimas décadas. Mientras las tasas de fecundidad global se han reducido, las de fecundidad adolescente se encuentran estacionadas (PNUD, 2017).

Un dato relevante es que una proporción importante de estos embarazos se producen en el seno de uniones de pareja estables o matrimoniales⁷ (el 13% de las dominicanas entre 20 y 49 años entró en unión antes de los 15 años y el 38% antes de los 18 años) (PNUD, 2017).

El embarazo a edades tempranas supone un obstáculo claro para la preparación académica e incorporación a la actividad económica con condiciones de trabajo decentes. Un 20% de estas adolescentes no están asistiendo a un centro educativo porque quedaron embarazadas y solo esa misma proporción tienen como actividad principal los estudios. La gran mayoría (el 52%) se dedican a las labores de cuidado, mientras que tan solo una minoría (el 14%) desempeña una actividad económica o se encuentra buscando empleo (el 12%) (PNUD, 2017).

Las dinámicas migratorias

Por su peso sobre la economía y el empleo cabe hacer alusión a los trabajadores y trabajadoras emigrantes e inmigrantes en el país. La República Dominicana puede definirse, al respecto, como un país principalmente emisor de migrantes por motivos socioeconómicos, que a su vez presenta una alta inmigración laboral, una circulación elevada de flujos turísticos y una moderada, aunque creciente, tendencia de migrantes en tránsito hacia otros destinos (OIM y INM RD, 2017).

La población emigrante dominicana representa el 15% de la población total. El 80% reside en Estados Unidos. Los otros dos países preferentes de destino, aunque ya a distancia, son España (con el 7% de los dominicanos en el exterior) y Puerto Rico (con el 3%) (INM RD, 2018). Se trata de una emigración eminentemente laboral, en la que **predominan las mujeres** (son el 58% de la población emigrante), particularmente en determinados destinos, como el caso de España (donde llegan a representar el 62% de la emigración dominicana) (INM RD, 2018). El perfil de esta población es de una población relativamente joven, con niveles bajos de instrucción que se ve “obligada” a emigrar, muy probablemente por motivos relacionadas con la desigualdad en la distribución de la riqueza, en general, y por factores asociados a la discriminación y la violencia de género, en el caso particular de las mujeres (OIM y INM RD, 2017).

En los países de destino se concentran en los niveles ocupacionales inferiores, con una alta segregación por sexos. En Estados Unidos, mientras una proporción significativa de mujeres se emplea en ocupaciones de servicios, ventas y trabajos de oficina, los hombres realizan actividades de producción, transporte y movimiento de materiales, ocupaciones de servicios, y de construcción y mantenimiento (INM RD, 2018). Por su parte, en España, los estudios que han abordado la temática muestran cómo la mano de obra dominicana femenina se concentra en el sector de los servicios y, sobre todo, en el sector doméstico, mientras que los hombres se insertaron en la construcción y la agricultura (INM RD, 2018).

⁷ Según el Código Civil vigente en la República Dominicana las niñas pueden contraer matrimonio a partir de los 15 años con las autorizaciones pertinentes.

Una proporción importante de estos trabajadores y trabajadoras se encuentra sujeta a condiciones de vida precarias. En Estados Unidos, por ejemplo, cerca del 30% de los hogares dominicanos vive por debajo de la línea de la pobreza, siendo el grupo por nacionalidad con mayor incidencia de la pobreza con relación al resto de la población migrante proveniente del Caribe (OIM y INM RD, 2017).

La aportación de la población dominicana en el extranjero, sin embargo, es clave para la economía del país. De acuerdo con datos del Banco Central y del Banco Mundial, desde 2005 hasta la fecha las remesas familiares han significado más de un 7% del Producto Interno Bruto del país. La diáspora dominicana cada año, de hecho, envía más remesas a sus familiares. En 2016 llegaron a alcanzar los 5.3 millones de US\$, siendo receptores de estas más de la mitad de los hogares dominicanos (1.7 millones de hogares). Las mujeres son la mayoría de quienes envían y reciben dichas remesas (el 60%) (OIM y INM RD, 2017).

Desde el punto de vista de la inmigración, **alrededor del 5% de la población residente en la República Dominicana es extranjera. La inmensa mayoría (más del 80%) es inmigración haitiana,** un flujo migratorio que se ha mantenido continuo y elevado desde hace décadas debido a los marcados contrastes en los niveles de ingreso y desarrollo entre la República Dominicana y Haití (OIM y INM RD, 2017). Las cifras sugieren que los sectores de la agricultura, la construcción y el turismo son los que más se benefician de esta fuerza de trabajo de muy baja calificación para todos los casos, y del multilingüismo, específicamente para el turismo (OIM y INM RD, 2017).

La inmigración haitiana, con predominio masculino (el 65% de los haitianos en el país son hombres), presenta una situación laboral más precaria, si cabe, para las mujeres, quienes se ven afectadas por unas tasas de desempleo mucho más elevadas (tres veces más que la de los hombres procedentes de Haití) o concentración en sectores de ocupación precarios (OIM y INM RD, 2017).

En la actualidad el país se encuentra experimentando un crecimiento considerable de población inmigrante venezolana (OIM y INM RD, 2017).

Las trabajadoras domésticas y las cadenas globales de cuidados

El servicio doméstico representa el 6% de la ocupación dominicana. El 93% de esa ocupación es de mujeres, entre quienes el servicio doméstico alcanza el 13% de la ocupación (MEPyD, 2018a).

El sector acoge empleos que son altamente precarios y mal remunerados. A pesar de que la República Dominicana ratificó en 2015 el *Convenio N°189 de la OIT sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos* aún las trabajadoras domésticas se encuentran sometidas a una importante discriminación laboral, ya sea en términos de salarios, condiciones laborales, jornadas o derechos a la seguridad social (OIT, 2018).

El 94% de estas mujeres se concentra en las labores de limpieza y ropa (lavanderías y planchado), el 22% labora en la modalidad de interna o “con dormida” en el hogar, mientras 6 de cada 10 laboran a tiempo parcial. Las características generales de sus empleos son: bajos ingresos (las trabajadoras domésticas perciben un salario 50% menor del promedio de salario de las mujeres ocupadas), desprotección frente a invalidez, vejez y sobrevivencia, largas jornadas de trabajo, restricciones al derecho a vacaciones, negación de licencia pre y post parto, poco control de sus horarios, entre otros (INTEC, 2019).

Las mujeres inmigrantes, en el interior, y las emigrantes, en el exterior, están sobrerrepresentadas en este tipo de trabajos, según se ha visto. Muchas de estas mujeres que migran a otros países para hacerse cargo del cuidado de “terceros” dejan tras de sí personas dependientes cuyo cuidado es asumido, a su vez, por otras mujeres (generalmente las abuelas o hermanas, o hijas mayores...). Se generan, de este modo, las denominadas **cadenas globales de cuidado**.

Este fenómeno se produce a nivel global, con un flujo marcado por el nivel económico (de áreas pobres a ricas), y con migraciones de carácter transoceánico (de trabajadoras domésticas y de cuidado desde América Latina y el Caribe al continente europeo); transregional (de países de renta media-baja en la región hacia países de renta media-alta); y nacional (mujeres que migran del campo a la ciudad dentro de sus países) (ONU Mujeres, 2018). Así, las cadenas globales de cuidado implican, de alguna forma, que la crisis de los cuidados en los países o áreas más ricas se esté resolviendo en las mismas condiciones de invisibilidad, de falta de responsabilidad social y de distribución injusta de los trabajos hacia los países o áreas más pobres, dando lugar a una nueva división sexual del trabajo en la que el género se entrecruza con factores como la etnia, la clase o el lugar de procedencia (Orozco, 2007).

El círculo de la pobreza: ingresos, educación, ruralidad, jefatura de hogar

En todo este recorrido realizado sobre las brechas económicas de género variables como el ámbito rural/urbano, el nivel socioeconómico o la jefatura de hogar “femenina” resultan ser determinantes de la situación laboral de las mujeres. Todas estas variables se encuentran estrechamente relacionadas, a su vez, con las oportunidades educativas (Gráfico 43) (Gráfico 44) y de empleo.

Las mujeres que residen en zonas rurales muestran unos niveles de participación laboral inferiores (Gráfico 67), mayores tasas de desempleo (Gráfico 69) y niveles superiores de informalidad y precariedad. El nivel socioeconómico también determina la posición laboral de las mujeres, siendo las de los estratos socioeconómicos inferiores las que en menor medida participan en la actividad económica (Gráfico 68) y se ven afectadas por situaciones de precariedad laboral. Si bien estas variables son explicativas de la realidad laboral de los hombres, no resultan tan determinantes en su caso.

La jefatura de hogar “femenina” determina del mismo modo mayores niveles de pobreza. Las mujeres representan la jefatura de hogares en un 34% (la mayoría son jefaturas monoparentales). En estos casos, cuando la jefatura de hogar es de mujeres la tasa de pobreza es de un 31%, mientras que cuando la jefatura es de hombres la tasa se reduce al 24% (BCRD, 2017). Si bien las tasas de participación económica de estas mujeres son superiores, suelen concentrarse en sectores y empleos de peor calidad.

Añadido a ello, aunque no se cuenta con datos estadísticos desagregados por raza/etnia, se señalan indicios de discriminación laboral de la población afrodescendiente, a pesar de constituir alrededor del 80% del total de la población, sustentados en indicadores como la calidad educativa o respecto a la ocupación en los puestos más bajos de la escala laboral y salarial, mayoritariamente en el área informal (Afro Alianza Dominicana, 2013).

Finalmente cabe hacer alusión a la violencia contra las mujeres e intrafamiliar, siendo la República Dominicana el cuarto país de la región con mayor prevalencia de feminicidios íntimos (con una tasa de 1.98 por cada 100,000 mujeres) (CEPAL, 2017). Aunque se trata de un asunto crítico vinculado con muchos otros aspectos, de manera particular limita, dificulta o impide el acceso de las mujeres al mercado laboral; más allá de las condiciones desencadenadas de la violencia estructural de género.

Se genera, de este modo, un círculo vicioso entre pobreza, falta de acceso a oportunidades educativas, menores niveles de inserción laboral y, por consiguiente, menores ingresos y autonomía, que se agudiza en el caso de las mujeres quienes, además de privación a oportunidades, presentan mayores disimetrías en las relaciones de género, cuya manifestación más grave es la de la violencia de género.

Brechas de remuneración

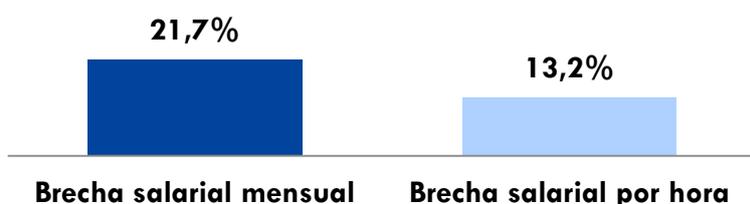
La brecha salarial global

La brecha salarial de género en la República Dominicana es del **21.7%**, calculada sobre el **salario mensual**, y del **13.2%** sobre el **salario hora** (BCRD, 2017). El efecto del número de horas promedio remuneradas trabajadas (37 horas semanales para los hombres y 20 para las mujeres) (ONE, 2018) hace variar de este modo el indicador.

En los últimos años el valor del indicador ha mantenido ciertas oscilaciones, aunque en ambos casos, tanto para el salario mensual como por hora, **las diferencias salariales entre mujeres y hombres se han incrementado a partir de 2012**. El crecimiento de los niveles salariales medios experimentados en el país no ha reducido el valor de la brecha salarial de género, que ha seguido una senda ascendente desde ese año.

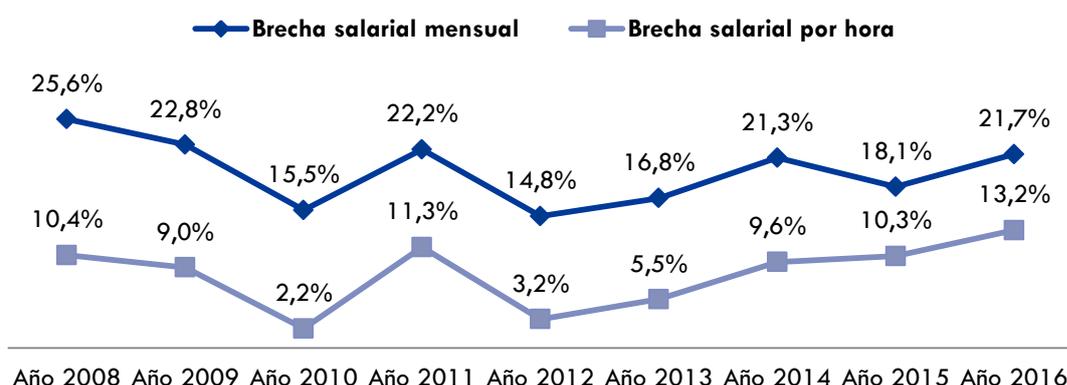
Aunque con variaciones en el valor de la brecha salarial dependiendo de la fuente consultada, **la República Dominicana constituye el país con una de las brechas más elevadas, solo superada en Paraguay** (Gráfico 71).

Gráfico 15. Brecha salarial de género mensual y por hora. %. República Dominicana. 2016



Fuente: Elaboración propia a partir de (BCRD, 2017)

Gráfico 16. Brecha salarial de género mensual y por hora. %. República Dominicana. 2000-2016



Fuente: Elaboración propia a partir de (BCRD, 2017)

El valor de la brecha salarial de género global constituye un indicador de aproximación acerca de las diferencias salariales entre mujeres y hombres. Sin embargo, la discriminación salarial de género es un fenómeno complejo que no solo puede ser explicado a través de este valor. El valor de la brecha salarial de género depende de variables como la composición del mercado laboral, el grado de participación laboral de las mujeres o los niveles salariales, de manera que, un valor reducido de la brecha salarial no siempre es indicador de una situación de género más positiva en el mercado laboral (por ejemplo, en países con una participación laboral baja de las mujeres las brechas salariales suelen ser menores).

Para alcanzar un nivel de conocimiento más preciso acerca del fenómeno de la brecha salarial de género se recurre a su análisis en función de características similares, tanto de las personas empleadas, de la posición que ocupan en el mercado laboral o de los tipos de empresas. Aunque estos cruces no determinan el peso de la discriminación en las diferencias salariales, si ayudan a desvelar donde aparecen los índices más pronunciados.

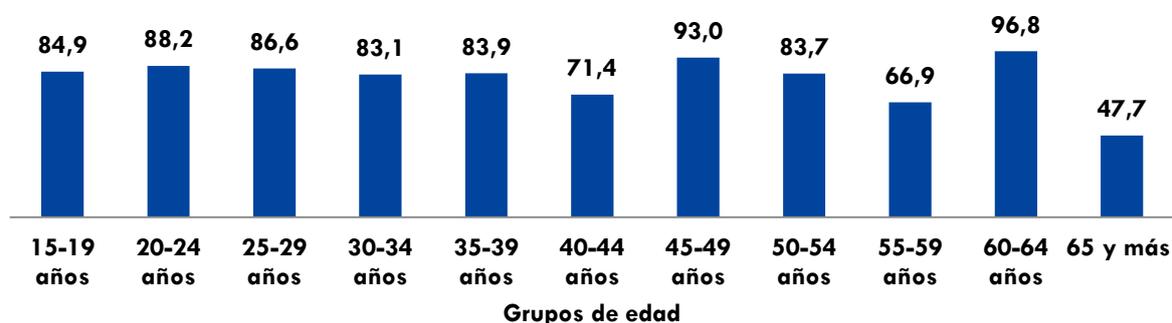
En la República Dominicana la fuente disponible para ello, el Sistema de Indicadores Sociales de la República Dominicana (SISDOM) (MEPyD, 2016), ofrece un indicador alternativo al habitualmente utilizado de brecha salarial de género. Se trata de la **Razón del ingreso laboral** de las mujeres respecto al de los hombres, cuyo valor si se acerca a 100 expresa igualdad de remuneración, por debajo de este valor implicaría una ganancia inferior para las mujeres y por encima de 100, lógicamente, lo contrario. Pasa a realizarse el análisis, por consiguiente, tomando como referencia este indicador disponible.

Diferencias salariales según características personales

La comparativa por edades y niveles educativos ofrece unas ganancias inferiores para las mujeres en todos los grupos, ya sea considerando el salario mensual o el salario por hora. A características personales similares las diferencias salariales se mantienen.

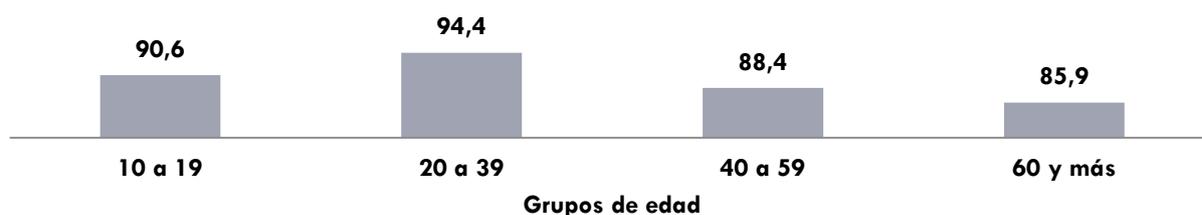
En el salario mensual, por edades, las diferencias se agudizan en las edades centrales (llegando a la máxima distancia en el grupo de 40 a 44 años). Por nivel educativo las diferencias salariales más pronunciadas se dan entre la población con estudios de primaria y secundaria. Aun así, en todos los niveles educativos el salario de las mujeres no llega a alcanzar el 80% del de los hombres. En el salario por hora las diferencias se acentúan a partir de los 40 años y en el nivel educativo de primaria.

Gráfico 17. Razón del ingreso laboral promedio mensual de las mujeres respecto al de los hombres por grupos de edad. %. República Dominicana. 2016



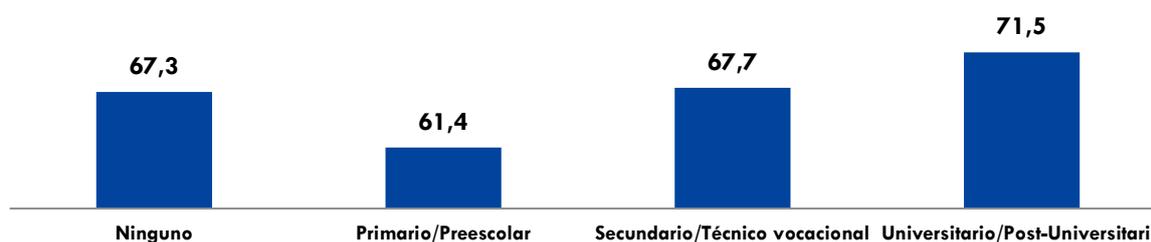
Fuente: (MEPyD, 2016)

Gráfico 18. Razón del ingreso laboral promedio por hora de las mujeres respecto al de los hombres por grupos de edad. %. República Dominicana. 2016



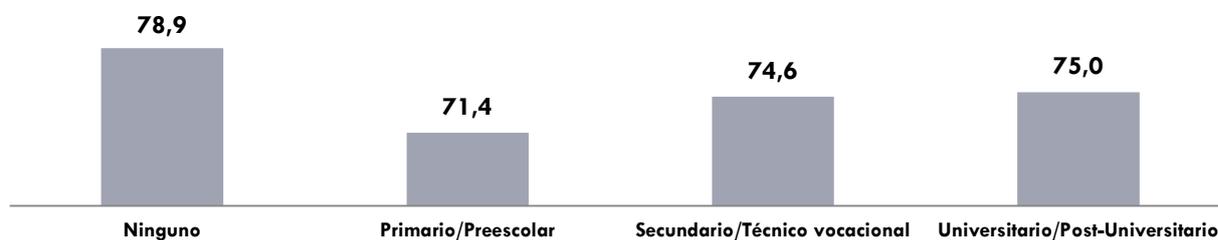
Fuente: (MEPyD, 2016)

Gráfico 19. Razón del ingreso laboral promedio mensual de las mujeres respecto al de los hombres por nivel educativo. %. República Dominicana. 2016



Fuente: (MEPyD, 2016)

Gráfico 20. Razón del ingreso laboral promedio por hora de las mujeres respecto al de los hombres por nivel educativo. %. República Dominicana. 2016



Fuente: (MEPyD, 2016)

Diferencias salariales según características del empleo

Según características del empleo, en todos los sectores económicos, niveles y categorías ocupacionales el salario de las mujeres es inferior al de los hombres. La única excepción la ofrece el sector de la construcción (en el salario mensual y por hora) y en el sector de empleo público (solo en el salario por hora).

La construcción y la Administración Pública son los únicos sectores económicos donde el salario promedio de las mujeres es superior al de los hombres, en el caso de la construcción considerando tanto el salario mensual como por hora, y en la Administración Pública teniendo en cuenta solo el segundo.

En la construcción esta circunstancia posiblemente sea explicada por la composición ocupacional por sexos del sector: al tratarse de un sector masculinizado en los niveles técnicos, las pocas mujeres ocupadas en él se concentran en los niveles ocupacionales superiores mejor retribuidos.

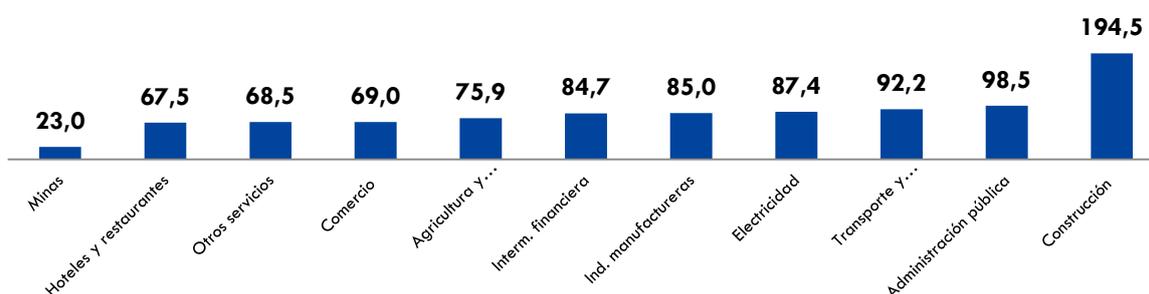
En la Administración Pública también opera una configuración ocupacional que beneficia globalmente a las mujeres en términos salariales (más mujeres en puestos técnicos y directivos frente a más hombres en puestos operarios), al mismo tiempo que la mayor transparencia salarial en el sector público opera de manera positiva. No obstante, existen evidencias de la persistencia de la brecha salarial de género en determinadas categorías ocupacionales del sector público, como son la de los puestos directivos (Báez, 2018).

Por su parte el sector hotelero, el comercio y la rama de “otros servicios” presentan las diferencias más acentuadas. En el sector de minas la diferencia se dispara, circunstancia que, seguramente, sea explicada porque, nuevamente, tratándose de un sector altamente masculinizado, las pocas mujeres que trabajan en él lo hacen mayoritariamente en forma de ayuda familiar o trabajadoras no remuneradas.

Por niveles ocupacionales las mayores diferencias salariales se dan en la categoría de operarios y artesanos, en los puestos directivos y gerenciales, y entre los trabajadores y trabajadoras de los servicios. En los niveles no calificados y entre el personal técnico de nivel medio las diferencias se reducen, pero aun así el salario mensual promedio de las mujeres no llega a suponer más del 80% del de los hombres.

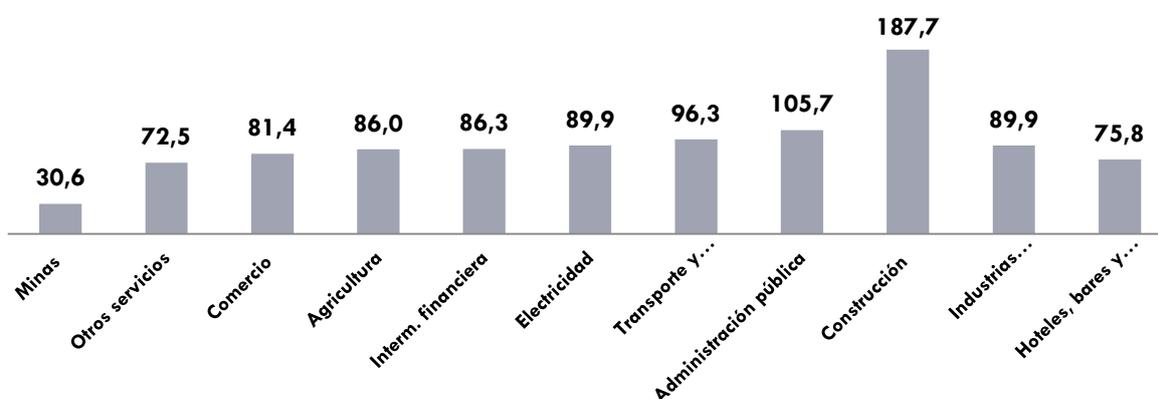
Atendiendo a la categoría ocupacional, las englobadas en el sector informal (ayuda familiar, trabajo por cuenta propia no profesional, empleadores no constituidos formalmente o servicio doméstico) presentan las diferencias salariales más altas. En las ocupaciones del sector formal las diferencias se reducen, pero aun así continúan presentes. En el grupo de empleados y empleadas del Estado es donde las diferencias se minimizan en el caso del salario mensual, e incluso se vuelve positiva para las mujeres en el salario por hora.

Gráfico 21. Razón del ingreso laboral promedio mensual de las mujeres respecto al de los hombres por actividad económica. %. República Dominicana. 2016



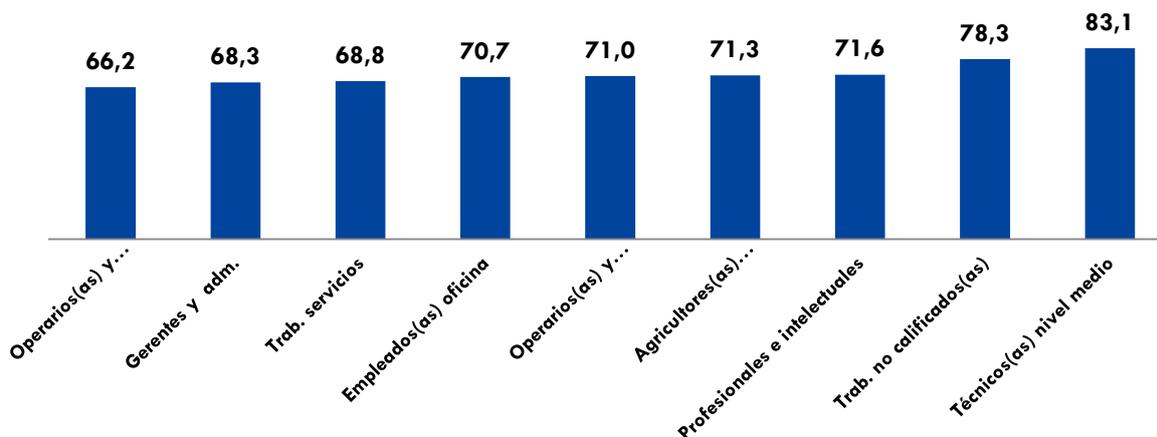
Fuente: (MEPyD, 2016)

Gráfico 22. Razón del ingreso laboral promedio por hora de las mujeres respecto al de los hombres por actividad económica. %. República Dominicana. 2016



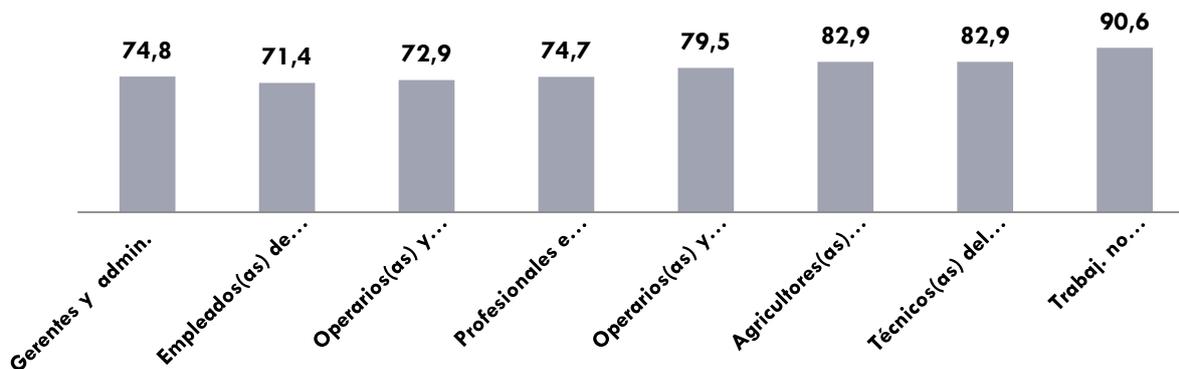
Fuente: (MEPyD, 2016)

Gráfico 23. Razón del ingreso laboral promedio mensual de las mujeres respecto al de los hombres por grupo ocupacional. %. República Dominicana. 2016



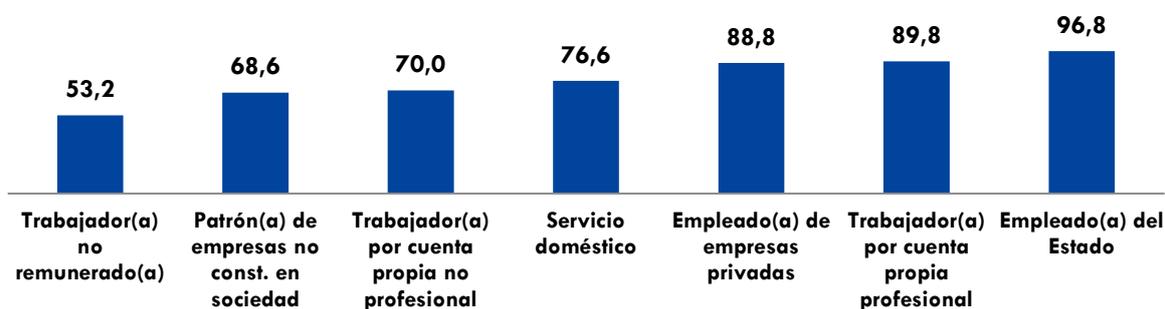
Fuente: (MEPyD, 2016)

Gráfico 24. Razón del ingreso laboral promedio por hora de las mujeres respecto al de los hombres por grupo ocupacional. %. República Dominicana. 2016



Fuente: (MEPyD, 2016)

Gráfico 25. Razón del ingreso laboral promedio mensual de las mujeres respecto al de los hombres por categoría ocupacional. %. República Dominicana. 2016

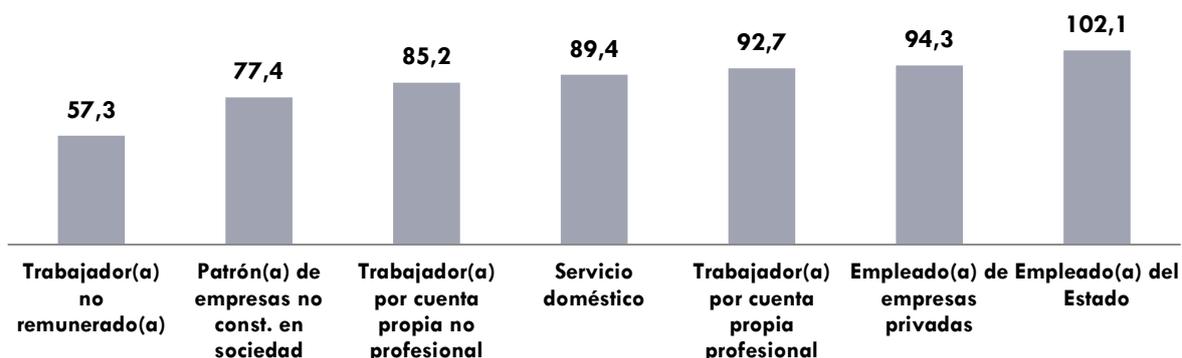


Fuente:

(MEPyD,

2016)

Gráfico 26. Razón del ingreso laboral promedio por hora de las mujeres respecto al de los hombres por categoría ocupacional. %. República Dominicana. 2016



Fuente: (MEPyD, 2016)

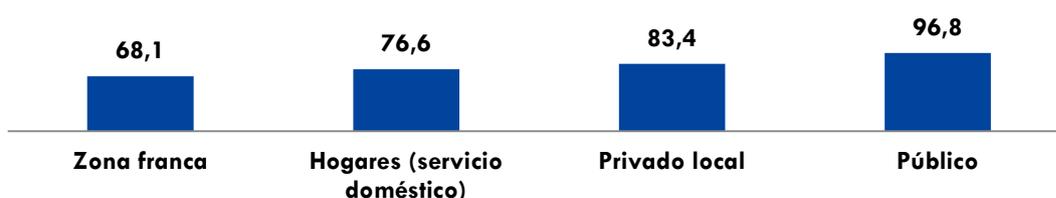
Diferencias salariales según características del empleador

Finalmente, considerando las características del empleador o la empresa, los salarios de las mujeres son inferiores a los de los hombres en todos los casos a excepción, nuevamente, del sector público y en las empresas de 11 a 19 personas trabajadoras (considerando en ambos casos solamente en salario por hora).

Las mayores diferencias se localizan en las empresas de las zonas francas y en los hogares como empleadores del servicio doméstico. En las empresas privadas el salario promedio de las mujeres se encuentra en torno al 83% del de los hombres (con relación al salario mensual) y en el 92% respecto al salario por hora.

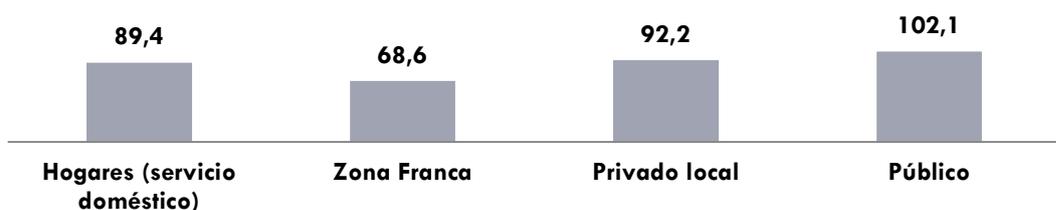
Por tamaño de empresa, son las medianas y grandes empresas las que mantienen una diferencia salarial más moderada, frente a las de menor tamaño.

Gráfico 27. Razón del ingreso laboral promedio mensual de las mujeres respecto al de los hombres por sector empleador. %. República Dominicana. 2016



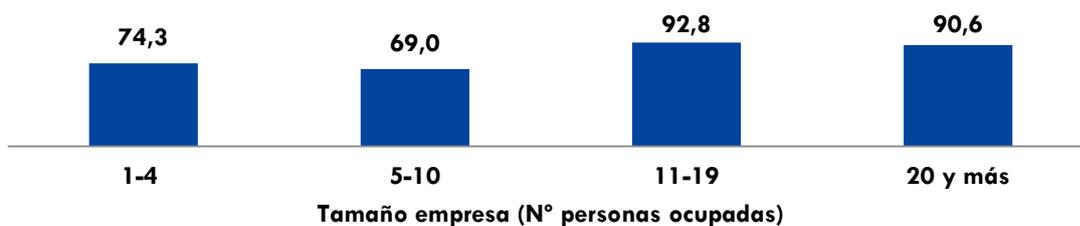
Fuente: (MEPyD, 2016)

Gráfico 28. Razón del ingreso laboral promedio por hora de las mujeres respecto al de los hombres por sector empleador. %. República Dominicana. 2016



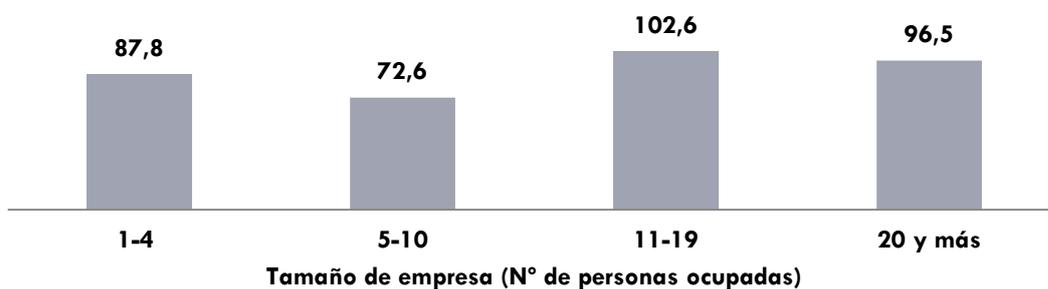
Fuente: (MEPyD, 2016)

Gráfico 29. Razón del ingreso laboral promedio mensual de las mujeres respecto al de los hombres por tamaño de empresa. %. República Dominicana. 2016



Fuente: (MEPyD, 2016)

Gráfico 30. Razón del ingreso laboral promedio por hora de las mujeres respecto al de los hombres por tamaño de empresa. %. República Dominicana. 2016



Fuente: (MEPyD, 2016)

De todo lo expuesto se deduce la persistencia de la brecha salarial de género en cualquiera de las variables analizadas, a excepción únicamente del sector de la construcción, del sector público y de las empresas de 11 a 19 personas trabajadoras (en estos últimos dos casos considerando en salario por hora, no así el salario mensual). Un fenómeno que no es exclusivo de la República Dominicana, sino que es compartido a nivel global. La brecha se intensifica en los sectores más precarios del empleo (niveles educativos inferiores, trabajadores no calificados, empresas pequeñas, ocupaciones informales) sin menospreciar, en cualquier caso, las distancias salariales significativas en perfiles y ocupaciones calificadas, empleos formales y puestos gerenciales.

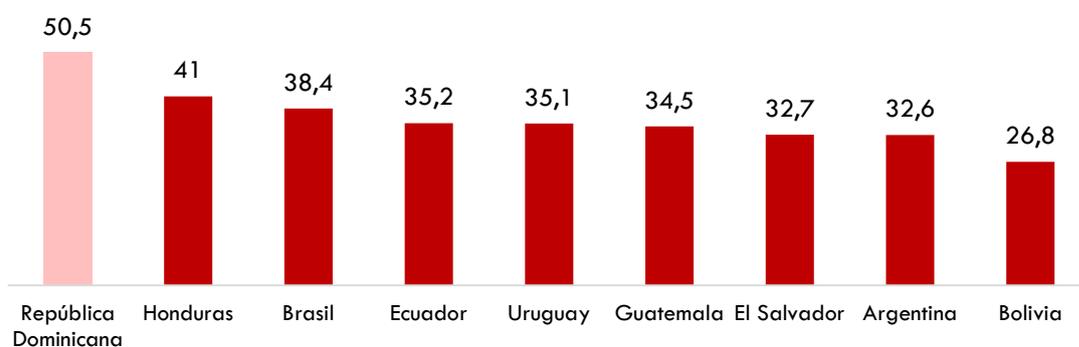
Brechas de liderazgo

Mujeres en puestos de decisión de las empresas

En la República Dominicana la presencia de mujeres en puestos de decisión de las empresas mantiene cierto equilibrio, considerando que representan el 39% del personal gerente del país (BCRD, 2017), valor que se encuentra al mismo nivel que su representación global en la ocupación (del 39%), aunque descompensado si se considera que las mujeres son la mayoría de la población calificada ocupada.

De acuerdo con los datos facilitados por la OIT, más de la mitad de los cargos directivos medios y superiores de las empresas son ocupados por mujeres, representando el porcentaje más alto de los países latinoamericanos de los que se dispone de datos.

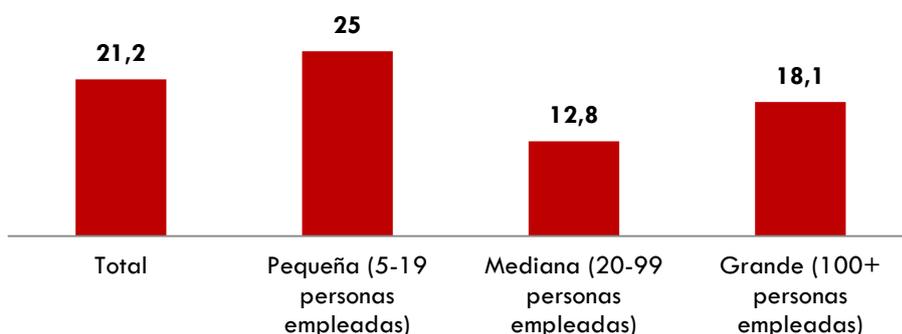
Gráfico 31. Porcentaje de mujeres en cargos directivos medios y superiores. Países de América Latina. 2017



Fuente: (ILOSTAT, 2019)

Esta ventaja comparativa, no obstante, se ve empañada a la luz de otros datos, como los ofrecidos por el Banco Mundial, en los que aparece que tan solo el **21% de las empresas dominicanas cuenta con una mujer como Gerente General**, cifra que se reduce en las grandes empresas y, sobre todo, entre las medianas. Indicador que coloca a la República Dominicana en una posición intermedia en comparación con el resto de los países de América Latina (Gráfico 72).

Gráfico 32. Porcentaje de empresas con Gerente General mujer. %. República Dominicana. 2016



Fuente: (Banco Mundial, 2017)

Mientras que los datos globales de la OIT, que agrupan una amplia gama de puestos directivos (Gerentes, Directivos y Directivas de Departamento, Directores y Directoras Generales) muestran una situación positiva, los datos del Banco Mundial, que señalan la presencia de mujeres solo en la alta Gerencia General, enturbian la situación más favorable.

Los datos apuntan, por consiguiente a que, mientras las mujeres gerencian en los mandos intermedios y superiores, su presencia disminuye considerablemente en los altos puestos ejecutivos (CEOs, Gerencia General,...), lo que ha venido a denominarse como el **fenómeno de la constante de las mujeres en los segundos puestos** encontrado en otros países de la región (OIT, ACT/EMP, 2018).

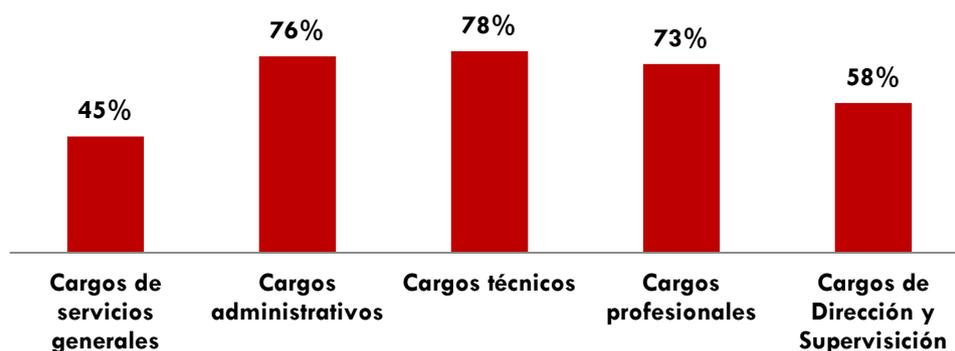
Mujeres líderes en el sector público

Dentro del sector público se da una presencia mayoritaria de mujeres (son el 64% de los empleados del Estado) (MAP, 2019).

El empleo público representa un nicho de trabajo preferente para las mujeres, por razones de carácter sectorial (dado el predominio de actividades como la educación, la salud o los servicios sociales dentro de él), por el tipo de condiciones laborales que ofrece (con jornadas y horarios habitualmente más compatibles con las responsabilidades familiares) y por la existencia de criterios más objetivos en materia de reclutamiento de personal.

El **predominio de mujeres en el sector público se hace menos significativo, sin embargo, a medida que se escala en la jerarquía ocupacional**, de manera que, aun siendo mayoría las mujeres en todos los cargos, la menor representación la obtienen en los puestos de empleo público de dirección y supervisión (BID, 2017).

Gráfico 33. Mujeres en la Administración Pública sobre el total por cargos. %. República Dominicana. 2016



Fuente: (BID, 2017)

A nivel de Gobierno, en la actualidad el **87% de los 23 Ministerios** y el **66% de los Viceministerios del Gobierno dominicano están dirigidos por hombres. Asimismo, el 86% de las instituciones descentralizadas del Estado están dirigidas por hombres.** Por otra parte, las mujeres solo ocupan el 18% de 115 instancias de direcciones en la Junta Central Electoral (JCE), el Tribunal Superior Electoral, el Tribunal Constitucional, la Cámara de Cuentas, la Suprema Corte de Justicia, el Gabinete Ministerial, las Gobernaciones provinciales, el Consejo Nacional de la Judicatura y la Junta Monetaria. Solo el 16% de las Gobernaciones provinciales se encuentran bajo responsabilidad “femenina” (PNUD , 2018). En la Cámara de Diputados (período 2016-2020) apenas el 28% de escaños se encuentran en manos de mujeres, mientras el Senado cuenta con tres senadoras de 32 puestos (9% de mujeres) (INTEC, 2019). A nivel municipal un escaso 12% de las alcaldías están ocupadas por mujeres (PNUD , 2018).

Mujeres liderando sus propias empresas

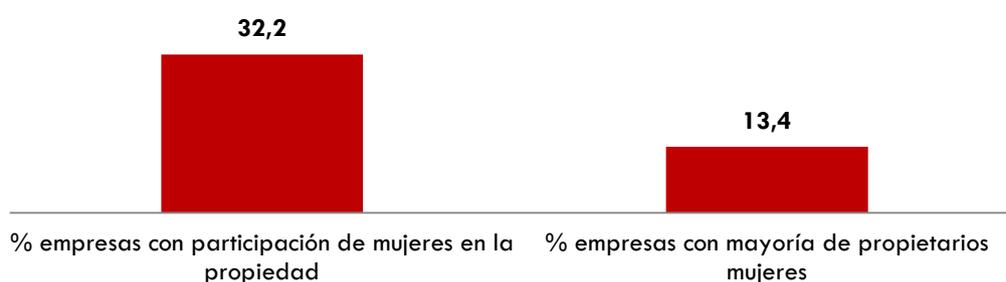
Igual que las mujeres tienen una menor presencia en la Gerencia General de las empresas, lo mismo sucede en lo que respecta a la propiedad de las empresas.

Las mujeres son solo la cuarta parte de los empleadores del país (BCRD, 2017). Mientras que entre los hombres prevalece el establecimiento por cuenta propia como forma de inserción en el mercado laboral (el 44% de la población ocupada), entre las mujeres destaca sobremanera el empleo por cuenta ajena (más de la mitad son asalariadas de la empresa privada y un 20% empleadas del Estado) (Gráfico 73).

Si bien la ocupación por cuenta propia es habitual que se encuentre asociada a modalidades de empleo informal y en condiciones precarias, también es cierto que las cifras anteriores indican una mayor concentración de las mujeres en el empleo asalariado y una menor presencia en el empleo por cuenta propia, tendencia no exclusiva de la República Dominicana, sino que es compartida con el resto de los países (en la región hay 8 emprendedoras por cada 10 emprendedores)⁸ (Kelley, 2017).

Otro dato que sitúa a las mujeres al margen de la propiedad de las empresas es el que ofrece el Banco Mundial. **Solamente el 32% de las empresas dominicanas cuentan con mujeres en la propiedad, porcentaje que desciende al 14% si se consideran aquellas empresas con presencia de mujeres mayoritarias en la propiedad.** La representación de mujeres en la propiedad desciende conforme aumenta el tamaño de las empresas, de manera que apenas un 1% de las grandes empresas dominicanas cuenta con presencia mayoritaria de mujeres en la propiedad (Gráfico 74). Adicionalmente, la representación de mujeres en la propiedad se eleva de forma considerable en los casos en los que la alta dirección es ocupada por una mujer (Gráfico 75).

Gráfico 34. Porcentaje de firmas según participación de mujeres en la propiedad. 2017



Fuente: (Banco Mundial, 2017)

La participación de las mujeres en la propiedad de las empresas sitúa al país en las últimas posiciones de América Latina (Gráfico 76).

Por otra parte, la actividad empresarial de las mujeres se caracteriza por su concentración en actividades de escaso valor agregado, poca integración en mercados internacionales y baja productividad (BID, 2017), cuando no se trata de negocios de subsistencia.

En el país el emprendimiento económico de las mujeres se encuentra muy relacionado con las dificultades de acceso a un mercado laboral con una oferta de trabajo formal muy limitada, en un contexto caracterizado por una elevada jefatura de hogar femenina. La creación de empresas supone una alternativa para acceder a la actividad económica, entendido como un medio que permite asegurar la subsistencia individual y familiar, y también como medida para armonizar los roles profesionales con los familiares (Grupos Focales).

⁸ Dato no disponible para la República Dominicana.

Además, las mujeres suelen tener empresas pequeñas (mientras representan el 51% de las microempresas su participación en el mercado de las PYMES es de apenas el 14%). Estas empresas tienen ingresos más bajos y menor rendimiento que las de los hombres: el 60% de las MIPYMES de mujeres (vs 34% de hombres) venden menos de RD\$7,000; el beneficio neto promedio de las propietarias es de apenas RD\$13,527 en microempresas y se eleva a RD\$549,059 en las PYMES, pero aun así se encuentra muy por debajo de los hombres (con RD\$41,719 y RD\$773,491, respectivamente)⁹. La mayoría son negocios con menos de 3 años de antigüedad (el 41% de ellas, frente al 28% entre los hombres). Y poseen una menor presencia en el mercado internacional (solo el 5.4% de ellas, frente al 13.4% de las de los hombres). Además, las empresas de mujeres operan con bajos niveles de inversión (alrededor del 65% frente al 35% de las de los hombres) (BID, 2017).

Otros rasgos característicos de las microempresas de mujeres es que producen en el mismo hogar (72% de las microempresas de mujeres vs. 30% de las de los hombres), para el mercado local (54% vs. 35%), no cuentan con personal (62% vs. 33%) y no llevan registros contables (54% vs. 48%) (BID, 2017). Ahora bien, las empresas de mujeres son fuente de empleo para otras mujeres: en las empresas de propiedad “femenina” se observa que 8 de cada 10 personas trabajadoras son mujeres, mientras que las mujeres apenas representan el 19% del empleo total generado por las empresas de hombres (lo cual se relaciona con la tradicional segmentación por género de las actividades laborales).

Principales brechas económicas de género identificadas

- ▶ **Bajos niveles de participación económica, principalmente entre las mujeres con niveles educativos inferiores, jóvenes y adultas mayores, mujeres de los estratos económicos más bajos, y mujeres rurales.**
- ▶ **Amplia brecha de desempleo que afecta, esencialmente, a las mujeres jóvenes, con niveles educativos de secundaria, de ámbito urbano y de estratos más pobres. Aun así, el desempleo afecta en mayor medida a las mujeres que a los hombres en cualquier circunstancia, inclusive entre las universitarias con estudios completos.**
- ▶ **Concentración de las mujeres ocupadas en un reducido abanico de sectores y profesiones, que suelen coincidir con los menos dinámicos, tecnológicos y de baja productividad. Alejamiento de las mujeres de especialidades STEM.**
- ▶ **Alto riesgo de exclusión laboral de las jóvenes, asociado a su no participación en la actividad económica (las erróneamente denominadas *Ni-Nis*), desempleo e informalidad. Incidencia del embarazo adolescente.**
- ▶ **Brecha salarial de género, presente en cualquiera de las características analizadas (personales, del empleo o del empleador). La brecha se intensifica en los sectores más precarios del empleo (niveles educativos inferiores, trabajadores no calificados, empresas pequeñas, ocupaciones informales) sin menospreciar las distancias salariales significativas en perfiles y ocupaciones calificadas, empleos formales y puestos gerenciales.**
- ▶ **Reducción de la presencia de mujeres en altos puestos directivos en el sector privado y público (Gerentes Generales, Alta Dirección, Ministras y Viceministras, Dirección de entes descentralizados del Gobierno).**
- ▶ **Menor empresariedad de las mujeres, menor presencia en la propiedad empresarial y empresas menos competitivas que las de los hombres.**

⁹ El salario promedio mensual en el país es de RD\$17,128 (MEPyD, 2016).

DETERMINANTES DE LAS BRECHAS ECONÓMICAS DE GÉNERO

La distinta presencia y posición de mujeres y hombres en la economía y en el mercado laboral dominicanos viene determinada por diversos factores, que encuentran su arraigo en la tradicional división sexual del trabajo por la cual, históricamente, a cada sexo le ha sido asignado el desempeño de funciones y roles diferenciados y en espacios también distintos. Sobre las mujeres ha prevalecido el rol del cuidado, ejercido en el espacio doméstico y privado, y sobre los hombres el rol del proveedor económico, desarrollado en el espacio de lo público. Las identidades, creencias y culturas se han construido bajo este sistema dicotómico donde, además, el valor y el reconocimiento social ha estado vinculado al espacio de lo público y de lo “masculino”.

Las mujeres, a nivel global, y en América Latina y el Caribe y en la República Dominicana en particular, están protagonizando una transición sin precedentes hacia la asunción de nuevos roles, mostrando un interés paulatino por incrementar su participación en la esfera económica y de lo público, sobre todo entre determinados grupos de mujeres. Sin embargo, la progresiva incorporación de las mujeres a la actividad económico-laboral no ha tenido el esperado efecto “puerta giratoria” de entrada de los hombres en la esfera doméstica y del cuidado. Adicionalmente, en la organización laboral, la mentalidad y cultura empresarial, incluso la propia identidad de las mujeres, aún se encuentra permeada por creencias en torno a las capacidades y funciones asignadas tradicionalmente a cada sexo.

A continuación se señalan los principales determinantes que explican las brechas económicas de género identificadas, soportadas en la profusa investigación a nivel internacional y regional sobre el tema, así como en el discurso extraído de las entrevistas y grupos focales realizados en el marco del presente diagnóstico. Todo ello expresado, por consiguiente, desde una aproximación mucho más cualitativa.

Factores que determinan las dificultades de acceso y permanencia de las mujeres en la actividad económica

La principal limitación para el acceso y permanencia de las mujeres a la economía y al mercado laboral continúa siendo el desequilibrio en la distribución del trabajo de cuidado no remunerado y doméstico, no solo por la sobrecarga de trabajo que conlleva para las mujeres, sino también por los prejuicios que tiene aparejados.

La carga desproporcionada de trabajo de cuidados no remunerado que soportan las mujeres limita enormemente sus oportunidades. En la República Dominicana, según se ha visto, las mujeres realizan 3.5 veces más trabajo no remunerado y 5 veces más trabajo de cuidados (ONE, 2018). Este factor, de hecho, ha sido el obstáculo más mencionado no solo para la inserción, sino para la permanencia y progresión de las mujeres en el mercado laboral, presente en el discurso de casi la totalidad de las personas entrevistadas (Entrevistas a agentes clave) (Grupos Focales).

Existe, además, un vínculo estructural entre pobreza, precariedad, exclusión y cuidados por el que, a peor situación económica, aumenta la carga de cuidados. Probablemente, es por ello que se percibe que, de todos los grupos de mujeres, las que se encuentran en peor situación son aquellas pertenecientes a estratos socioeconómicos más pobres (Entrevistas a agentes clave) (Grupos Focales). Pero incluso en los casos de mujeres con ingresos altos y medios, con posibilidad de tercerizar los cuidados en el mercado, la carga o gestión mental de ese trabajo continúa recayendo casi de manera unilateral sobre ellas (ONU Mujeres, 2018).

La cultura y la mentalidad empresarial se encuentran sesgadas en torno a la visión del rol reproductivo de las mujeres y sus capacidades y compromisos. En los procesos de selección, por ejemplo, la maternidad disminuye la probabilidad de que una mujer sea contratada. Asimismo, la evaluación que se hace de sus capacidades y disponibilidad para el trabajo se encuentra mediatizada por prejuicios de género. Incluso la OIT ha llegado a advertir de la realización de pruebas de embarazo, como práctica habitual, en los procesos de selección de empresas en algunos países Centroamericanos, incluida la República Dominicana (ONU Mujeres y SEGIB, 2018). En efecto, considerar el embarazo como un factor predisponente al desempleo ha sido bastante destacado: *“el convenio de la maternidad aumenta el desempleo de la mujer por falta de sensibilización y cultura. Las empresas prefieren contratar hombres porque las empresas en vez de buscar una salida lo consideran un atajo hacia ellas”*. La maternidad no sólo afecta la evaluación de las habilidades de las mujeres, sino que se asocia también con un mayor costo para la organización, debido al ausentismo por licencias o cuidado de menores (Ramírez, 2016). *“En el sector empresarial creo que el tema de la maternidad también está representando una barrera, he visto que algunos súper mercados están sustituyendo las cajeras por cajeros y cuando pregunté, la respuesta es que las mujeres se van de licencia por parto y cuando regresan están embarazadas de nuevo, los hombres pueden salir más tarde, no tiene que llevar los hijos al médico”* (Entrevistas a agentes clave).

Ocurre lo contrario en los hombres, ya que mencionar la paternidad en el proceso de selección suele beneficiar la evaluación que se hace de sus capacidades (Heilman, 2015) (Corre, 2007).

Sin embargo, es interesante la percepción de algunas personas de que esta limitación viene representando una ventana para la inserción de mujeres fuera del rango reproductivo en el país. Al respecto, informantes clave resaltaron que *“se operó algo muy interesante y es que las mujeres mayores tuvieron oportunidad de insertarse pues ya una persona mayor no va a tener problemas de maternidad”* (Entrevistas a agentes clave).

La organización laboral aún está pensada sobre la prevalencia de una noción de trabajador ideal desprovisto de responsabilidades familiares de cuidados. Aunque el sector privado se encuentra cada vez más comprometido con los temas de igualdad y equidad de género, las formas flexibles en la organización laboral o los servicios de apoyo a la conciliación son bastantes minoritarios en la región. En una encuesta realizada en 2013 por la OIT se obtuvo que el 42% de las empresas tenían horarios de trabajo flexibles, un 36% ofrecía jornadas reducidas a sus trabajadores y trabajadoras y un 27% permitía el trabajo a distancia o teletrabajo. Apenas un 10% contaba con servicios de cuidado a personas dependientes (OIT, 2017b). La extensión de estas medidas varía sustancialmente, no obstante, entre países y según el tamaño de las empresas, aunque no se tienen datos cuantitativos precisos para el caso concreto de la República Dominicana.

Las propias identidades “masculinas” y “femeninas” se construyen, todavía, bajo el paradigma de esos roles diferenciados. Mientras que el desarrollo de una actividad económica remunerada conforma un aspecto central del proyecto de vida en los hombres, en el caso de las mujeres esta centralidad se ve interferida por una variedad de factores. Así, y pese a que se ha comprobado un cambio de significado del trabajo remunerado para las mujeres, convirtiéndose el empleo y la profesión en elementos centrales de la identidad “femenina”, sobre todo para quienes alcanzan niveles educativos superiores, su identificación con los roles tradicionales sigue siendo también muy fuerte, en particular en determinados grupos de mujeres. La identidad laboral y profesional de las mujeres no se construye, por tanto, de forma tan lineal como la de los varones, sino que implica oscilaciones continuas entre lo profesional, personal y familiar (Sharabi, M. y Harzap, I., 2014) (Garrido, 2006) (Padilla, 2005), a la vez que la dimensión profesional no se encuentra presente en todos los grupos de mujeres. Este progreso “oscilante” en la trayectoria profesional de las mujeres es resultado de múltiples negociaciones que algunas, las más privilegiadas, llegan a hacer con sus superiores: *“...me perdí muchas cosas con mis hijas y ya no quería perderlas más y eso fue lo que me empujó a dejar el trabajo [...] Llegamos a un esquema de negociación porque la empresa no quería que yo me desvinculara [...], entonces comencé a trabajar medio turno y ahí vinieron situaciones personales y tuve que salir de esa empresa y ahora cuando regresé muchos años después mi negociaciones fueron muy diferentes”* (Grupos Focales).

En el caso concreto de la región latinoamericana aún se halla, de hecho, una percepción del matrimonio y la familia como un mecanismo efectivo para que las mujeres alcancen la estabilidad económica. En la República Dominicana, más concretamente, como se vio, el matrimonio entre las mujeres se produce a edades muy tempranas, siendo que más de la mitad de las dominicanas entre 20 y 49 años entró en unión antes de los 18 años (PNUD, 2017). *Esta percepción pone de manifiesto la ideología machista aún predominante en grandes capas de la población* (Ilie, 2017, pág. 14).

Peor aún, en algunas empresas el matrimonio representa un requisito para que las mujeres puedan acceder a recursos, como el crédito, tan vinculado a la posibilidad de insertarse al mercado: *“los préstamos en el banco, ni una cuenta en un banco, si vas a abrir la cuenta te preguntan por el esposo o algún electrodoméstico que se vaya a comprar si no tiene respaldo del esposo no te lo dan”* (Grupos Focales).

Factores que determinan la segregación laboral

Además de mayores barreras para el acceso y la permanencia en el mercado laboral, las mujeres se concentran, según fue señalado, en un estrecho abanico de sectores y profesiones.

Las mujeres tienden a “elegir” sectores de actividad que, en esencia, suponen una cierta traslación del rol reproductivo al mercado. La preferencia de las mujeres por carreras percibidas como “femeninas” suele estar fuertemente influenciada por los estereotipos de género a los que están expuestas desde la infancia (Shapiro, 2012). También es cierto que, en el caso de la República Dominicana, parece estar delineándose un escenario en el que muchas jóvenes se reconocen capaces de ejercer carreras no asociadas a su rol tradicional: *“fue una gran sorpresa ayer ver que había tantas jóvenes en la capacitación de agua y alcantarillado”* (Entrevistas a agentes clave).

En las elecciones vocacionales que realizan las mujeres, prima el factor prioritario de “contribución social”. Entre los hombres, por su parte, prevalece en mayor medida el factor de salida profesional e instrumentalista (Salle, 2012).

Los sectores en los que se concentran las mujeres suelen representar los sectores menos productivos y, al mismo tiempo, los sectores más devaluados económica y socialmente, pese a tratarse de los que más aportan a la vida y al bienestar social. Existen excepciones en algunos sectores, en el caso dominicano, como la “industria naranja” o el ecoturismo, que parecen representar grupos ocupacionales promisorios, en los que se ha referido una inserción progresiva de más mujeres (Entrevistas a agentes clave).

Las mujeres ingresan en menor medida en sectores de conocimiento vinculados a los nuevos entornos productivos más punteros (especialidades STEM), si bien, en el caso de la República Dominicana, en los últimos años la situación ha venido cambiando, aunque tímidamente, pues se percibe cierto avance en el interés e inserción de mujeres en las referidas modalidades (Entrevista a agentes clave).

Las mujeres, en general, infravaloran sus capacidades frente a las ciencias, la tecnología y las matemáticas (UNESCO, 2017). Esta subvaloración es consecuencia de la construcción cultural estereotipada de las capacidades en función del sexo. Las niñas a partir de los seis años evitan realizar algunas actividades técnicas con el pretexto de que ellos las hacen mejor porque son más inteligentes (Bian, L. et al, 2017). Esto conduce a que, durante los años de bachillerato, el porcentaje de hombres interesados en carreras relacionadas con ciencias y matemáticas se mantenga estable, mientras que el porcentaje de mujeres disminuye (Salder, 2012).

La organización del sistema educativo no fomenta la vocación de las jóvenes por especialidades STEM o sectores no “feminizados”, si se consideran aspectos como el sexo de quienes imparten las materias, la formulación sobre la que se encuentran hechos los problemas, la falta de modelos “femeninos” en estos sectores, los mensajes lanzados por la comunidad educativa respecto a lo que son capaces los niños y las niñas o con los propios sistemas de orientación profesional y vocacional en las escuelas (UNESCO, 2017).

En el currículum de las carreras técnicas y tecnológicas existe una plena ausencia de materias sociales, humanísticas o aplicadas a usos concretos, lo que las hace poco atractivas a las mujeres. En un estudio realizado en España se comprobó cómo las carreras universitarias de tecnología apenas contaban con un 18% de mujeres matriculadas, mientras que en las carreras de Biotecnología esa proporción alcanzaba el 68%. La vinculación de la tecnología asociada a lo “Bio” daba así un vuelco singular en la vocación educacional de las jóvenes (Salle, 2012). Sucede a la inversa en las carreras sociales y humanísticas, en donde apenas existen materias relacionadas con lo numérico, tecnológico o computacional, competencias altamente demandadas en los contextos de empleo actuales. De hecho, va ganando un mayor espacio el concepto de “*Stempathy*”, referido a los cada vez más empleos requieren tanto el dominio de las disciplinas STEM como las relacionadas con la empatía humana, cuestionando de ese modo la **tradicional disociación entre ciencias y humanidades**.

Por último, la cultura empresarial predominante es otro factor vinculado a la segregación laboral. La visión y actitud sobre los puestos que deben ser ocupados por mujeres y por hombres en personas reclutadoras y personal directivo en las empresas tiene un trasfondo de género culturalmente aprendido. En consecuencia, la selección acaba siendo sesgada por esta mentalidad, instalando la segregación laboral: *“me refiero a la limitante de la misma cabeza de la empresa, cuando dicen que quieren que en tal puesto esté un hombre. ¿Por qué para Recursos Humanos son pocos los que son hombres? Entonces es lo mismo que vemos con el caso del financiero...pero por qué no puede ser una mujer, ¿pero qué espacio estoy creando para que puedan participar tanto hombres como mujeres?”* (Entrevista a agentes clave).

Factores que determinan el riesgo de exclusión laboral entre las jóvenes

Una brecha significativa observada es la precariedad laboral que afecta a las jóvenes, ya sea por su ausencia en la actividad económica o por sus altos índices de desempleo.

A nivel global las mujeres jóvenes presentan una transición de los estudios a la vida laboral más prolongada que los hombres, apuntándose como causas principales **los sectores de actividad por los que ellas se decantan (con menores oportunidades de inserción) o la discriminación directa asociada al “riesgo reproductivo” que sesga la visión empresarial** (Elder, 2016).

El elevado desempleo entre las mujeres jóvenes es un fenómeno presente en todos los países, lo que sugiere que ellas están **más expuestas a la discriminación cuando intentan acceder a los mercados laborales, cualquiera que sea su nivel de instrucción** (Elder, 2016), incluso se señalan situaciones de acoso laboral y sexual en el puesto de trabajo (Entrevistas a agentes clave).

El mal denominado fenómeno *Ni-ni* en el caso de las jóvenes ya se vio que es explicado por las **responsabilidades familiares y domésticas que deben asumir** (ONE, 2013c).

En el caso de República Dominicana la ausencia o precariedad laboral de las mujeres jóvenes se encuentra vinculada, además, a las altas tasas de **embarazo adolescente**. Los factores de riesgo asociados a este fenómeno son: limitada aceptación de la educación en salud sexual y reproductiva en el sistema educativo; acceso limitado a métodos anticonceptivos; legislación que permite las uniones matrimoniales tempranas; iniciación a la vida sexual de manera precoz; o diferencias de edad en las uniones (adultos mayores con mujeres más jóvenes) (BID, 2017) (PNUD, 2017). También factores asociados a la exclusión económica, el predominio de familias autoritarias y violentas, la construcción de la femineidad y la percepción de “ser mujer” en las niñas y adolescentes asociadas con ser madres-esposas, los imaginarios de la sexualidad, percepciones sobre el amor, las relaciones de pareja y el matrimonio, etc. (INTEC, 2019).

Factores que determinan la brecha salarial de género

La brecha salarial de género global puede ser atribuida a la configuración propiamente dicha del mercado laboral, denominada discriminación salarial previa (asociada a las inequidades propias del mercado laboral) (Corominas, 2001) **o a factores de la brecha salarial “explicables”**. Es decir, que las mujeres se concentren en sectores peor retribuidos, en los niveles inferiores del escalafón laboral, o que laboren menos horas, lógicamente, tiene sus consecuencias a nivel salarial. Este factor aún tiene un peso explicativo importante sobre la dimensión de la brecha (OIT, 2016) (Blau, F. y Kahn, T., 2016), el cual disminuirá en la medida en que la participación laboral de mujeres y hombres se equipare.

A la par intervienen **factores “no explicables” (que constituyen discriminación salarial directa)**.

Así, los sectores, empleos y funciones “feminizados” suelen estar peor retribuidos que los “masculinizados”, pese a que su aportación de valor sea semejante. En el análisis de convenios colectivos de algunos países, por ejemplo, es posible encontrar minusvaloración salarial en las categorías profesionales designadas en femenino, frente a aquellas nombradas en masculino: por ejemplo, menor retribución del personal de limpieza frente a peones y mozos, entre el personal de acabado, envasado y empaquetado (feminizado) y el personal de producción (masculinizado) en el sector de alimentación, o entre las secretarías y telefonistas en comparación con otros trabajos de valor similar o, incluso, inferior (Sallé, 2010).

La lógica de mercado parece asignar un mayor valor monetario a los trabajos desempeñados mayoritariamente por hombres, debido a factores de diversa índole, como son la consideración histórica del trabajo de las mujeres como un trabajo complementario al de los varones o la infravaloración económica de la que son objeto al salir al mercado las actividades tradicionalmente desempeñadas en el espacio de lo privado y/o doméstico (como la educación, el cuidado o la salud) hasta entonces “gratuitas” (Blau, F. y Kahn, T., 2016).

Estudios en la materia han demostrado, asimismo, cómo **la maternidad es penalizada salarialmente, mientras que la paternidad, curiosamente, se incentiva** (OIT, 2016). Un estudio realizado en 21 países en desarrollo puso de relieve que la penalización media por maternidad era de un 42%. Las sanciones salariales por maternidad persisten incluso después de que los hijos han crecido. Las madres pierden ingresos cuando toman licencias en el empleo o reducen su tiempo de trabajo al nacer sus hijos o para atender responsabilidades familiares. En muchos casos no logran recuperar el terreno perdido en la jerarquía salarial cuando se reincorporan al trabajo. Adicionalmente, se ven atrapadas en ocupaciones con pocas posibilidades de ascenso y de aumento de la remuneración. Por el contrario, la paternidad funciona como incentivo salarial (OIT, 2016).

La falta de poder de las mujeres en la negociación de los salarios, tanto a nivel individual como colectivo, también se apunta como causa de los inferiores niveles salariales (Blau, F. y Kahn, T., 2016). Las mujeres son menos propensas a negociar un salario y, cuando lo hacen, tienden a pedir menos que los hombres (Greig, 2008) (Mazei, 2015). Los sectores en los que se concentran las mujeres, además, suelen tener una representación sindical más débil, con consecuencias, por tanto, en la negociación de las condiciones salariales.

Desde el punto de vista organizacional, **la falta de sistemas de valoración de puestos de trabajo en las empresas o de mecanismos de retribución transparentes** tampoco favorecen la disminución y desaparición de la brecha salarial de género. Esta falta de documentación clara acerca de la distribución de los salarios en función de las responsabilidades de cada posición y de una buena difusión del marco legal que implique el respeto a la igualdad salarial han sido factores muy destacados (Grupos Focales).

Factores que determinan el liderazgo de las mujeres en las organizaciones

Son muchos los estudios que se han interrogado sobre esta materia. De los análisis se desprende que, evidentemente, se trata de factores que trascienden razones objetivas relacionadas con las capacidades de las mujeres, atendiendo a los niveles de instrucción alcanzados y la presencia y experiencia de mujeres en los mandos de dirección intermedios. Más bien los hallazgos aluden a causas de **índole cultural y organizativo**.

La organización laboral y profesional, basada en un modelo de plena disponibilidad, particularmente en los niveles directivos y gerenciales, dificulta enormemente la compatibilidad entre el trabajo productivo y reproductivo. Cuando la exigencia por ocupar puestos de alto nivel pasa, incondicionalmente, por mayores dedicaciones, movilidad, viajes, etc., son muchas las mujeres que se ven abocadas a renunciar o limitar sus ambiciones. Según una encuesta realizada por el Instituto McKinsey en América Latina, el 52% de las mujeres indicaron que disponer de más tiempo para ocuparse de sus familias era la razón principal por la que abandonaban voluntariamente sus empleos en la primera etapa de su vida profesional o incluso después de alcanzar niveles de dirección (OIT, 2016).

Al mismo tiempo, si bien culturalmente el reparto de las responsabilidades familiares y domésticas no aparece tan netamente marcado entre los grupos más calificados (las mujeres en su rol estrictamente reproductivo y los hombres en el productivo), lo que sí prevalece es **la asunción de la prioridad de una esfera sobre otra en función del género**. Así, se acepta que las mujeres desarrollen su actividad profesional, siempre y cuando ello no afecte al bienestar familiar, mientras que para los hombres sucede a la inversa. **El desarrollo profesional de las mujeres lleva implícito, por tanto, sacrificios, renunciaciones y cuestionamientos en lo privado, mientras que para los hombres la relativa ausencia en la esfera del hogar y los cuidados se da por naturalizada.** Ello, desde el punto de vista de la cultura empresarial, predispone una asunción del progreso empresarial de las mujeres limitado a lo que se considera su prioridad primera (el hogar y la familia). Pero también, desde la perspectiva individual de las mujeres, supone afrontar importantes dilemas y sacrificios (OIT, ACT/EMP, 2018).

Adicional, otro factor apuntado alude a cómo las carreras profesionales de las mujeres, en comparación con las de los hombres, divergen en una etapa temprana hacia funciones de apoyo administrativo y no hacia funciones estratégicas. Por lo tanto, serían las propias empresas quienes no reconocen las calificaciones de las mujeres y no les asignan tareas visibles y responsables desde el principio para poder avanzar en funciones estratégicas (OIT, ACT/EMP, 2018).

En las esferas de poder y decisión de las organizaciones aún operan dinámicas de exclusión para las mujeres. Las mujeres encuentran límites a la hora de ocupar puestos de liderazgo, en unas esferas de poder y de toma de decisiones que mantienen un alto componente “masculino”. El hecho de que la proporción de mujeres en estos espacios sea reducida, lógicamente, condiciona la falta de referentes que puedan operar como modelos de rol para las mujeres. Pero, también, implica **dinámicas de poder**, en cierto modo, **excluyentes para ellas**. Ante estos atributos de los espacios de poder las mujeres llegan a sentirse poco reconocidas, incómodas o, incluso, expulsadas (OIT, ACT/EMP, 2018). En estos espacios las mujeres ejercen el poder sin la “plena investidura” por parte de las “élites masculinas”, lo que limita su pleno ejercicio y, al mismo tiempo, invertir en el poder a otras mujeres (Amorós, 2005).

La falta de transparencia en los procesos de selección y promoción, que se resuelven mediante cauces y redes informales, vetan de los mismos a las mujeres, dado que los hombres tienen mayores redes laborales (dentro y fuera de la empresa) que les permiten acceder a esta información de algún modo “privilegiada” (Entrevistas a agentes clave).

También existe cierto escepticismo frente al liderazgo femenino. Los roles de género hacen que se asocien ciertas características a las mujeres, como la preocupación por otros, y ciertas características a los hombres, como la asertividad y el control. El problema con esto es que las características que se relacionan con un liderazgo efectivo suelen ser características consideradas típicamente masculinas, como la orientación a resultados, la resolución de problemas y el manejo de crisis (Warren, 2009). Esto genera un escepticismo hacia el liderazgo de las mujeres pues se produce una incongruencia entre el rol de la mujer y las características del liderazgo, llevando no sólo a percibir a las mujeres como candidatas menos favorables para roles de liderazgo, sino también a evaluar los comportamientos asociados al liderazgo de forma menos favorable cuando vienen de una mujer (Eagly, 2002). Es decir, cuando una mujer muestra este tipo de comportamientos no le resulta favorable, como a los hombres, sino que puede disminuir sus posibilidades de conseguir un trabajo o de avanzar en su carrera (Eagly A. H., 2012).

Por último, **operan barreras internas en las propias mujeres, que contribuyen obstaculizar el ascenso dentro de las organizaciones**¹⁰. En primer lugar, las mujeres se enfrentan a una mayor falta de confianza en sus capacidades: sufren más del llamado “síndrome del impostor” que hace referencia a personas que de forma objetiva son altamente competentes, pero creen lo contrario y sienten que son un fraude, por lo que no se creen merecedoras de reconocimientos o ascensos (Jöstl, 2015) (Kumar, 2006) (McGregor, 2008). Además, también se ha visto que las mujeres suelen atribuir sus logros al tiempo o esfuerzo que dedicaron, mientras que los hombres lo atribuyen a sus habilidades. Por el contrario, para explicar sus fracasos, las mujeres suelen atribuirlos a su falta de habilidad mientras que los hombres lo atribuyen a falta de interés o dedicación (Beyer, 1998).

Todos estos obstáculos continúan presentes pese a la profusa investigación que ha demostrado una relación positiva entre la participación de mujeres en cargos directivos y el desempeño financiero de las empresas (Carter, 2003) (Shrader, 1997) (Terjesen, 2016) (Byron, 2015) (McKinsey, 2018).

Además de la relación directa con el rendimiento financiero, la participación de mujeres en cargos directivos también se ha visto relacionada con otro tipo de beneficios para las empresas, como el **rendimiento social y la mejor reputación** (Byron, 2015), **la calidad de las decisiones que toman** (Arfken, 2004) (Van der Walt, 2006), el comportamiento ético (Dawson, 1997), índices más altos de **compromiso de los empleados(as), retención, seguridad y márgenes de operación** (Sodexo, 2018).

Factores que determinan el liderazgo de las mujeres como empresarias

Finalmente se han identificado brechas relevantes de género en materia de empresariedad.

Las mujeres tienden a convertirse en empresarias en respuesta a una oportunidad económica en menor medida que los hombres (BIRF y Banco Mundial, 2010). En su caso también pesan más los motivos vocacionales u otros aspectos relacionados con adquirir una mayor flexibilidad laboral o la falta de oportunidades en el empleo por cuenta ajena. Eso las lleva a concentrar sus negocios en un reducido número de sectores (principalmente comercio), no siendo estos los más productivos.

Las pretensiones de crecimiento y expansión de las empresarias habitualmente revisten un alcance más limitado que entre los empresarios, lo que conduce a que ellos creen empresas más grandes, frente a las mujeres cuyos negocios suelen ser más sostenibles (Enred Panamá, 2015a) (Enred Panamá, 2015b).

¹⁰ Las barreras internas se refieren a barreras que las mujeres han interiorizado como resultado del contexto social y cultural, que impiden que muestren todo su potencial y se desarrollen de manera libre en el ámbito profesional.

Frente a los trámites y regulaciones para la apertura y gestión de empresas las empresarias se sienten menos preparadas. Si bien las normas de regulación afectan a ambos sexos por igual, las mujeres suelen sentirse menos capacitadas para realizar maniobras complejas. Las empresarias reportan no contar con información suficiente sobre los procedimientos de registro de empresas y el cumplimiento de otras reglas. Los análisis realizados también revelan que las mujeres se sienten más vulnerables frente a funcionarios corruptos (BIRF y Banco Mundial, 2010).

Adicional, **las emprendedoras y empresarias presentan mayores dificultades de acceso al crédito y la financiación.** En la región el 73% de las empresarias se encuentran desatendidas por las entidades financieras y solo 1 de cada 5 empresarias de pymes tienen cubiertas por los bancos sus necesidades de capital (BID/FOMIN, 2014).

Por otra parte **las mujeres parecen tener mayor aversión al riesgo** (sobre todo porque generalmente se trata de arriesgar el ingreso y el patrimonio familiar) **o temor a solicitar un crédito.** Asimismo, se muestran menos familiarizadas y cómodas con instrumentos de crédito de mayor envergadura. Las empresarias suelen recurrir a créditos con menos frecuencia, piden montos más pequeños y dependen de fuentes de financiamiento más informales (BIRF y Banco Mundial, 2010). En la República Dominicana, en el estudio realizado por Fundación Reservas junto a la ONE se ha obtenido que, siendo las mujeres las principales beneficiarias de las líneas de microfinanzas, ellas acceden a montos promedios de créditos relativamente inferiores a los hombres, independientemente de los niveles educativos (Fundación Reservas, 2015).

Tampoco los requerimientos de acceso a la financiación se ajustan a la realidad de las mujeres empresarias. Los activos de las mujeres son sistemáticamente de menor valor y tamaño que los de los hombres. La capacidad de recurrir a los bienes personales (casa propia, bienes de consumo duraderos, vehículo) es clave para permitir a los emprendedores la instalación de un negocio. Los empresarios usan el doble de garantías hipotecarias que las empresarias. Las mujeres no suelen ser titulares en propiedad, situación que las limita más para obtener financiamiento bancario y otras fuentes formales de crédito (BIRF y Banco Mundial, 2010).

También se identifican barreras relacionadas con las capacidades y habilidades, en el sentido de que las empresarias reportan una menor capacitación en temas empresariales (Enred Panamá, 2015b). Por otra parte, manifiestan tener menos probabilidades de conseguir capacitación y servicios de desarrollo empresarial. Cuando existe capacitación, normalmente se concentra en los roles tradicionales y excluye a las mujeres de los sectores más productivos y de mayor crecimiento (BIRF y Banco Mundial, 2010).

Otras barreras se refieren al menor capital social. Las empresarias presentan más dificultades para acceder a redes de contacto y redes comerciales (BIRF y Banco Mundial, 2010).

Principales factores identificados

Factores que determinan las dificultades de acceso y permanencia de las mujeres en la actividad económica

Cuidados asumidos principalmente por las mujeres

- Desequilibrio en la distribución del trabajo de cuidado no remunerado y doméstico.
- Carga desproporcionada de trabajo de cuidados no remunerado que soportan las mujeres (ONE, 2016) (ONU Mujeres, 2018).
- Trabajo de cuidado asumido y apoyado por el Estado y por el mercado aún muy incipiente (ONU Mujeres, 2018) (ONU Mujeres, 2015).

Cultura basada en roles y estereotipos tradicionales de género

- Cultura y mentalidad empresarial sesgadas en torno a la visión del rol reproductivo de las mujeres y sus capacidades y compromisos (Heilman, 2015) (Corre, 2007) (ONU Mujeres y SEGIB, 2018).

-
- Identidades “masculinas” y “femeninas” construidas bajo el paradigma de los roles diferenciados. Identidad laboral y profesional de las mujeres no tan lineal como la de los varones, oscilaciones continuas entre lo profesional, personal y familiar (Sharabi, M. y Harzap, I., 2014) (Garrido, 2006) (Padilla, 2005).
 - Percepción del matrimonio y la familia como mecanismo efectivo para que las mujeres alcancen la estabilidad económica (Ilie, 2017, pág. 14). Alta incidencia del matrimonio en las mujeres a edades tempranas (PNUD, 2017).

Organización laboral poco conciliadora y pervivencia de prácticas laborales discriminatorias

- Organización laboral pensada sobre la prevalencia de una noción de trabajador ideal desprovisto de responsabilidades familiares.
- Escasa aplicación de prácticas de conciliación en las empresas (OIT, 2017b).
- Prácticas discriminatorias en los procesos de selección (pruebas de embarazo) (ONU Mujeres y SEGIB, 2018).

Factores que determinan la segregación laboral

Concentración sectorial basada en roles y estereotipos tradicionales de género

- Inserción de las mujeres en profesiones que suponen una cierta traslación del rol reproductivo al mercado (Shapiro, 2012).
- Factor vocacional y de contribución social en las elecciones de mujeres, frente al carácter más instrumentalista en los hombres (Salle, 2012).
- Los sectores de alta participación “femenina” son menos productivos y más devaluados económica y socialmente (pese a tratarse de los que más aportan a la vida y al bienestar social).
- La escasez de políticas desde el Estado que promueva la inclusión de mujeres en carreras y posiciones tradicionalmente vistas como masculinas.
- La mentalidad empresarial es otro factor vinculado a la segregación laboral.

Dificultades de inserción de mujeres en sectores de conocimiento vinculados a los nuevos entornos productivos más punteros (especialidades STEM)

- Infravaloración de las propias capacidades en las mujeres frente a las ciencias, la tecnología y las matemáticas (UNESCO, 2017) (Salder, 2012).
- Sesgos de género en el sistema educativo (referentes, materias, sistemas de orientación,...) (UNESCO, 2017).
- Ausencia de materias sociales, humanísticas o usos sociales aplicados en las carreras STEM, que las hacen poco atractivas para las mujeres (Salle, 2012).

Factores que determinan la precariedad laboral entre las jóvenes

Cultura basada en roles y estereotipos tradicionales de género

- Sectores de actividad elegidos por las jóvenes (menos oportunidades de inserción) (Elder, 2016).
- Discriminación asociada al “riesgo reproductivo” que sesga la visión empresarial (Elder, 2016).

Embarazo temprano y responsabilidades familiares

- Responsabilidades familiares y domésticas que deben asumir (caso de las mal denominadas *Ni-Nis*) (ONE, 2013c).
 - Altas tasas de embarazo adolescente (limitada aceptación de la educación en salud sexual y reproductiva en el sistema educativo; acceso limitado a métodos anticonceptivos; legislación que permite las uniones matrimoniales tempranas; iniciación a la vida sexual a edades tempranas; diferencias de edad en las uniones (adultos mayores con mujeres más jóvenes); construcción de la feminidad y la percepción de “ser mujer” en las niñas y adolescentes asociadas con ser madres-esposas)) (BID, 2017) (PNUD, 2017) (INTEC, 2019).
-

Factores que determinan la brecha salarial de género	Configuración del mercado laboral <ul style="list-style-type: none">Mayor proporción de mujeres laborando a tiempo parcial, menor proporción de mujeres en puestos directivos y de responsabilidad, segregación laboral, etc. (Corominas, 2001) (OIT, 2016) (Blau, F. y Kahn, T., 2016). Infravaloración de lo “femenino” <ul style="list-style-type: none">Sectores, empleos y funciones “feminizados” peor retribuidos que los “masculinizados”, pese a que su aportación de valor sea semejante (Sallé, 2010). Penalización de la maternidad <ul style="list-style-type: none">Las madres pierden ingresos cuando toman licencias en el empleo o reducen su tiempo de trabajo al nacer sus hijos o para atender responsabilidades familiares. Mientras que los hombres reciben un aumento del salario cuando nacen sus hijos (OIT, 2016). Poder de negociación de las mujeres <ul style="list-style-type: none">Falta de poder en la negociación salarial de las mujeres (individual y colectivo) (Blau, F. y Kahn, T., 2016) (Greig, 2008) (Mazei, 2015). Sistemas de retribuciones poco transparentes <ul style="list-style-type: none">Inexistencia de sistemas de valoración de puestos de trabajo en las empresas o de mecanismos de retribución transparentes.
---	--

Factores que determinan el liderazgo de las mujeres en las organizaciones	Organización laboral basada en roles y estereotipos tradicionales de género <ul style="list-style-type: none">Organización laboral y profesional basada en un modelo de plena disponibilidad, particularmente en los niveles directivos y gerenciales (OIT, 2016).Desarrollo profesional de las mujeres con carga implícita de sacrificios, renuncias y cuestionamientos en lo privado. Asunción naturalizada de la ausencia en la esfera del hogar y los cuidados por parte de los hombres (OIT, ACT/EMP, 2018).Dinámicas de poder “excluyentes” para las mujeres (OIT, ACT/EMP, 2018).Falta de transparencia en procesos de sección y promoción, basados en contactos y redes informales con predominio “masculino” (Entrevistas a agentes clave).Escepticismo frente al liderazgo de las mujeres (Warren, 2009) (Eagly, 2002). Barreras internas de las propias mujeres <ul style="list-style-type: none">Inseguridad, síndrome del impostor, dilemas y culpabilidad en el desarrollo de carrera (Jöstl, 2015) (Kumar, 2006) (McGregor, 2008) (Beyer, 1998).
--	---

Factores que determinan el liderazgo de las mujeres como empresarias	Escasa participación laboral de las mujeres en el empleo por cuenta propia <ul style="list-style-type: none">Empleomanía (ONE, 2011). Dificultades de las mujeres para ser empresarias <ul style="list-style-type: none">Menos propensión entre las mujeres a convertirse en empresarias por oportunidades en el mercado. Prevalecen los motivos vocacionales, otros aspectos relacionados con adquirir una mayor flexibilidad laboral o la falta de oportunidades en el empleo por cuenta ajena (BIRF y Banco Mundial, 2010).Concentración en pocos sectores menos productivos (BIRF y Banco Mundial, 2010).Pretensiones de crecimiento y expansión de las empresarias de alcance más limitado que entre los empresarios (Enred Panamá, 2015a) (Enred Panamá, 2015b).
---	--

Dificultades de las empresarias para el crecimiento de sus empresas

- Mayores dificultades entre las mujeres para enfrentarse a los trámites y la burocracia (BIRF y Banco Mundial, 2010).
 - Barreras de acceso al crédito: sistemas no adaptados, temor a la solicitud de créditos (BIRF y Banco Mundial, 2010) (BID/FOMIN, 2014).
 - Menor capacitación empresarial y acceso a servicios de desarrollo empresarial más “sofisticados” (BIRF y Banco Mundial, 2010).
 - Inferior capital social entre las empresarias (BIRF y Banco Mundial, 2010).
-

POLÍTICA Y PROGRAMAS PARA REDUCIR LAS BRECHAS ECONÓMICAS DE GÉNERO Y PRÁCTICAS INSPIRADORAS

Marco jurídico y normativo para la igualdad de género

La República Dominicana ha experimentado importantes logros a nivel jurídico y normativo en materia de igualdad de género. Ello se refleja en un corpus legislativo robusto que ha sido promulgado a partir de la década de los 90.

En el plano internacional el Estado Dominicano ha ratificado un conjunto importante de normativas, convenios y acuerdos que apuntan a la inclusión del enfoque de género en las políticas públicas¹¹ y ha asumido compromisos relevantes en las Conferencias Regionales de la Mujer¹² (CONSAD, 2017).

El país ha ratificado, igualmente, los principales **Convenios de la OIT** que aluden a la igualdad de género en el mercado laboral, como son el *Convenio sobre igualdad de remuneración* (núm. 100) ratificado en 1957; el *Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación)* (núm. 111) ratificado en 1964; el *Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos* (núm. 189) ratificado en 2015; y el *Convenio sobre la protección de la maternidad* (núm. 183) ratificado en 2016. El único Convenio de la OIT con implicaciones más directas sobre la igualdad de género no ratificado por la República Dominicana es el *Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares* (núm. 156), que habla de corresponsabilidad y servicios de cuidado en el lugar de trabajo.

Por otra parte, durante la Reunión Intersectorial de Ministros(as) y Autoridades de los Subsistemas Social, Económico y Ambiental del SICA, y la Reunión del Consejo de Ministras de Centroamérica y la República Dominicana (COMMCA) y Ministros de Agricultura, el país se hizo signatario de la *Agenda para el empoderamiento económico de las mujeres rurales* de los países de la Región SICA, diseñada como un mecanismo inmediato para promover el empoderamiento económico de las mujeres rurales.

Estos compromisos en el ámbito internacional han tenido su fiel reflejo en la normativa nacional.

Los tres referentes normativos clave en el reconocimiento de la igualdad de género como derecho y como principio transversal de la política en el país han sido (CONSAD, 2017) (BID, 2017):

- **La Constitución Dominicana** vigente, del año 2010. En ella se incorpora explícitamente el principio de igualdad de derechos entre hombres y mujeres, al declarar que el Estado debe promover la igualdad de derechos fundamentales entre mujeres y hombres (Art. 39), la maternidad y la paternidad responsables y el valor del trabajo del hogar (Art. 55), y condena la violencia intrafamiliar y de género (Art. 42).

¹¹ Como son la *Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW)*; la *Plataforma de Beijing*; la *Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belém do Pará)*; y la *Cumbre del Milenio* y sus *Objetivos de Desarrollo (ODM)*.

¹² El *Consenso de Quito (2007)*, el *Consenso de Brasilia (2010)*, el *Consenso de Santo Domingo (2013)* y la *Estrategia de Montevideo (2016)*. La *Estrategia de Montevideo* fue aprobada al cierre de la *XIII Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe*. Comprende diez ejes para la implementación de la agenda regional de género con un total de 74 medidas. Esta agenda engloba todos los compromisos asumidos por los Gobiernos de América Latina y el Caribe con los derechos y la autonomía de las mujeres, y la igualdad de género, desde la primera Conferencia Regional realizada en 1977 hasta la actualidad. Asimismo, la República Dominicana asume el compromiso con la *Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible* y los *Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)*. Al respecto, en el 2018 fue celebrada la *Consulta sobre la Implementación de la Transversalidad de Género en los ODS con el fin de identificar las estrategias y acciones para la inclusión del enfoque de igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en las hojas de ruta de los diferentes ODS y de sus respectivos aceleradores; conocer los obstáculos que enfrentan las diferentes Instituciones para la implementación de políticas con enfoque de igualdad de género y definir los próximos pasos para lograr la implementación de políticas con enfoque de igualdad de género en los 17 ODS*.

- **La Ley 1-12 que crea la Estrategia Nacional de Desarrollo (END) y su Reglamento de Aplicación** en el 2014, donde se incluye como principio transversal el enfoque de género (Art. 12).
- **La Ley 176-07 del Distrito Nacional y los Municipios**, que establece que los ayuntamientos deben tener como un principio transversal la equidad de género, incluyendo la perspectiva de género en todo el quehacer municipal, en la gestión del ayuntamiento e incluso en las postulaciones a cargos municipales¹³. Asimismo, establece que en todos los ayuntamientos se creará una Comisión Permanente de Género.

La inclusión de la igualdad de género ha sido introducida, además, en los planes sectoriales de salud, trabajo y competitividad, educación, ciencia y tecnología, comunicación y justicia.

Estructura e institucionalización de la igualdad de género

En materia de estructuras e institucionalización de la política de igualdad de género se debe mencionar la creación de la Secretaría de Estado de la Mujer, mediante Ley 86-99, que posteriormente fue convertida en **Ministerio de la Mujer (MMujer)**, mediante Decreto 56-10, **elevando así al más alto rango institucional al Mecanismo de Igualdad en el país**. El Ministerio fue creado como el organismo rector responsable de establecer las normas y coordinar la ejecución de políticas, planes y programas a nivel sectorial, interministerial y con la sociedad civil, dirigidos a lograr la equidad de género y el pleno ejercicio de la ciudadanía por parte de las mujeres (Ley 86-99, Art.1).

En el marco de sus atribuciones el MMujer ha diseñado y coordinado, hasta la fecha, tres **Planes Nacionales de Igualdad y Equidad de Género (PLANEG)**: i) el primero cubrió el periodo 2000-2004; ii) el segundo 2007-2017; iii) el tercero, **PLANEG III (2018-2030)**, se encuentra en fase de revisión final y constituye la nueva Política Nacional de Igualdad y Equidad de Género resultado de un proceso abierto y participativo.

Asimismo, mediante el Decreto 974-01 se estableció que cada Secretaría de Estado debe contar con una **Oficina de Equidad de Género y Desarrollo (OEGD)**. En 2016 se encontraban instaladas 50 OEGD. También se han creado 52 Oficinas Provinciales de la Mujer (OPM) y Oficinas Municipales de la Mujer (OMM) diseminadas por el territorio nacional. Estos organismos locales disponen de un 4% de su presupuesto anual para actividades de género (CONSAD, 2017).

Balance de la institucionalización de la igualdad de género

Pese al impulso normativo y la creación de estructuras se señala **el poco impacto que ha tenido la incorporación de estos nuevos instrumentos legales y de planificación para la institucionalización del enfoque de género** (CONSAD, 2017).

Como ejemplo se cita la baja dotación presupuestaria destinada a las políticas de igualdad y la asignación al MMujer. El gasto del MMujer se mantuvo en 0.08% del gasto total del Gobierno entre 2008-2013 y en 0.09% entre 2014 y 2016, la segunda proporción más baja para las instituciones con categoría de Ministerio, solo después del Ministerio de la Juventud (CONSAD, 2017) y la más baja también de todos los países de América Latina (ONU Mujeres, 2017b).

¹³ Obliga a los partidos políticos a “preservar y a estimular” la participación de las mujeres y establece, en su artículo 34, que cuando el candidato a síndico sea un hombre, la candidata a vice-síndica debe ser una mujer. En el caso de las candidaturas a regidor y sus suplentes, establece para los partidos y movimientos políticos que el 33% de las candidaturas debe ser de mujeres. En los municipios donde solo se eligen cinco regidores todas las propuestas de candidaturas deben contar con un mínimo de dos mujeres.

En otro orden de cosas, en el año 2018 solo el 42% del gasto en “equidad de género” fue ejecutado por el MMujer. La partida en general se diseminó entre 10 instituciones y 13 programas, siendo el más importante de estos la cuantía asignada al Instituto Nacional de la Aguja¹⁴, con casi un 40% (RD\$139.2 millones) del gasto (INTEC, 2019).

Se observa, asimismo, una **falta de apropiación de las políticas de igualdad por parte de las instituciones garantes de su ejecución**. También **carencia de personas en cantidad y con disponibilidad y dominio de herramientas de gestión de políticas públicas con enfoque de género** para la planificación, programación, presupuestación, monitoreo y evaluación sensible al género (CONSAD, 2017) (Entrevistas a agentes clave).

Por otra parte, se señala el **limitado aprovechamiento de las instancias de articulación y coordinación del trabajo existente a nivel local, sectorial e intersectorial**. Así, el aprovechamiento de las Oficinas Provinciales y Municipales de la Mujer, para dinamizar los procesos de articulación en torno a los ayuntamientos, ha sido escaso. A nivel de la articulación sectorial, si bien existen las OEGD, su grado de institucionalización es heterogéneo y, por consiguiente, su incidencia en la toma de decisiones ministeriales suele ser limitada (CONSAD, 2017).

La ausencia de un **Sistema de Monitoreo y Evaluación** de las políticas de igualdad y equidad de género, de su transversalización en todo el quehacer del sector público y de la medición de su impacto en la reducción de las brechas de género, cuyo mandato de creación está explícito en el PLANEG II (CONSAD, 2017), constituye un importante obstáculo para el seguimiento de las políticas. La respuesta, en curso, del MMujer ha sido la puesta en marcha del **Observatorio Nacional de Género de la República Dominicana**.

Asimismo, la existencia de mecanismos de alto nivel para la igualdad de género en los distintos poderes del Estado¹⁵ (cuyas competencias ejecutivas y especializadas, sobre todo en materia electoral y legislativa, requieren ser aprovechadas) si bien han sido de gran utilidad para hacer avanzar las propuestas de igualdad y equidad, requieren de una mayor presencia institucionalizada y reconocimiento de las competencias del MMujer, además del seguimiento y sistematización de los resultados de su participación (CONSAD, 2017).

Los principales avances para la promoción de la igualdad de género se dan gracias a la presión e incidencia de organismos internacionales. Se percibe, por parte de los organismos de la sociedad civil, que no hay un compromiso real por parte de las instituciones públicas, sino que las políticas en materia de género se limitan al cumplimiento de los principales compromisos y acuerdos internacionales que ha adquirido el Estado dominicano (CONSAD, 2017).

Al respecto se afirma que, en la práctica, la institucionalización del enfoque de género ha estado limitada a la planificación específica de las unidades u oficinas de género con un impacto modesto en las políticas sectoriales (CONSAD, 2017).

¹⁴ Dedicado a formar a mujeres en condiciones de pobreza en el área de vestir y de manualidades, así como a fomentar la creación de micro-empresas en la industria de la confección textil en todo el territorio nacional.

¹⁵ Como son la Comisión de Género de la Cámara de Diputados(as); la Comisión de Asuntos de la Familia y Equidad de Género del Senado; la Comisión de Género del Poder Judicial; la Dirección de Familia, Niñez, Adolescencia y Género (DIFNAG) del poder judicial; o la Dirección de Mujer y Familia en la Suprema Corte de Justicia.

Principal normativa, políticas y programas públicos en el marco de las brechas identificadas

Con relación a la reducción de las brechas económicas de género se ha identificado la siguiente normativa, políticas y programas, en los siguientes ámbitos sectoriales. Puede consultarse una descripción de los mismos en **Anexo 4**.

Tabla 1. Principales referencias normativas y programas con impacto en las brechas económicas de género

Educación	<p>Ley Orgánica de Educación de la República Dominicana (Ley No. 66-97) [Congreso Nacional de la República Dominicana]</p> <p>Plan Decenal de Educación 2008-2018 [Ministerio de Educación]</p> <p>Plan Estratégico de la Dirección de Equidad y Desarrollo del MINERD [Ministerio de Educación]</p> <p>Plan Nacional de Alfabetización Quisqueya Aprende Contigo [Ministerio de la Presidencia]</p> <p>“Programa de fortalecimiento del sistema nacional de educación y formación técnico profesional en la República Dominicana” (Pro-ETP II) [Ministerio de Educación, Unión Europea y Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo]</p> <p>Acuerdo interinstitucional entre MMujer y UASD para incorporar la transversalización de género en el currículo universitario [Ministerio de la Mujer y Universidad Autónoma de Santo Domingo]</p> <p>Creación de la Mesa de Género en Educación [Ministerio de Educación]</p> <p>Creación de mesas de Género a nivel territorial [Ministerio de Educación]</p> <p>Capacitación en género, derechos humanos, violencia basada en género, educación sexual y masculinidad [Ministerio de la Mujer y Ministerio de Educación]</p> <p>Capacitación a docentes para la educación con perspectiva de Género [Ministerio de la Mujer]</p> <p>Capacitación en Masculinidades Positivas a prestatarios/as gubernamentales y comunitarios [Ministerio de la Mujer]</p> <p>Creación del Observatorio de Convivencia escolar [Ministerio de Educación]</p> <p>Incentivo a la Educación Superior (IES)- PROSOLI [PROSOLI- Vicepresidencia]</p> <p>Entrega de becas a jóvenes para estudios superiores [Ministerio de Educación Superior, Ciencia y Tecnología]</p> <p>Programa de Continuidad educativa [Ministerio de Educación]</p> <p>Bono Escolar Estudiando Progreso (BEEP) [ADEES- Vicepresidencia]</p> <p>Programa de alimentación Escolar (PAE) [Instituto Nacional de Bienestar Estudiantil]</p>
Empleo y formación	<p>Ley No. 16-92 que aprueba el Código de Trabajo [Congreso Nacional de la República Dominicana]</p> <p>Acuerdo de coordinación Interinstitucional entre el Ministerio de Trabajo y el Ministerio de la Mujer [Ministerio de Trabajo y Ministerio de la Mujer]</p> <p>Plan Estratégico Institucional 2017-2020 del Ministerio de Trabajo [Ministerio de Trabajo]</p> <p>Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades y no Discriminación en el Trabajo 2015-2020 [Ministerio de Trabajo- Dirección de Igualdad de Oportunidades y No Discriminación]</p> <p>Sistema Integrado de Administración de Servidores Públicos (SASP) [Ministerio de Administración Pública]</p> <p>Sistema Integrado de Registros Laborales (SIRLA) [Ministerio de Trabajo]</p> <p>Bolsa Electrónica de Trabajo (BET) [Ministerio de Trabajo, Dirección General de Empleo y Servicio Nacional de Empleo]</p> <p>Oficinas Territoriales de Empleo (OTE) [Ministerio de Trabajo, Dirección General de Empleo y Servicio Nacional de Empleo]</p> <p>Acciones de capacitación para el empoderamiento Económico de la Mujer [Ministerio de la Mujer y Comité Intersindical de la Mujer Trabajadora]</p> <p>Centros Comunitarios [Vicepresidencia-PROSOLI e Instituto Nacional de Formación Técnico Profesional]</p> <p>Programa de formación dual [INFOTEP]</p>
Cuidados	<p>Ley 8-95 que declara prioridad nacional la Promoción y Fomento de lactancia Materna [Congreso Nacional de la República Dominicana]</p>

	<p>Resolución No. 211-14 que aprueba el Convenio No. 183, sobre Protección de la Maternidad 2000, adoptado por la Organización Internacional del Trabajo, en Ginebra, de 6 de Julio de 2014 [Congreso Nacional de la República Dominicana] Art. 54 de la Ley No. 16-92 que aprueba el Código de Trabajo (Licencia de paternidad de 2 días) [Congreso Nacional de la República Dominicana] Ley No. 352-98 sobre Protección de la Persona Envejeciente [Congreso Nacional de la República Dominicana] Política de Atención a la primera infancia y educación inicial [Ministerio de Educación]</p> <p>Programa Centros de Atención Integral a la Primera Infancia (CAIPI y CAIFI) [Instituto Nacional de Atención Integral a la Primera Infancia y Ministerio de Educación] Espacios de Esperanza (EPES)- PROSOLI [Centros Tecnológicos Comunitarios y Vicepresidencia-PROSOLI] Estancias Infantiles del SDSS [Administradora de Estancias Infantiles Salud Segura y Sistema Dominicano de Seguridad Social] Centro de Atención Integral para la Discapacidad (CAID) [Despacho de la Primera Dama] Módulo de Usos del Tiempo de la Encuesta ENHOGAR [Oficina Nacional de Estadística] Tanda extendida [Gobierno de la República]</p>
<p>Segregación laboral</p>	<p>Plan Estratégico de Ciencia, Tecnología e Innovación 2008-2018 [Secretaría de Estado de Educación Superior, Ciencia y Tecnología] Agenda Digital de la República Dominicana 2016-2020 [Instituto Dominicano de las Telecomunicaciones]</p> <p>Mujeres portuarias [Ministerio de la Mujer y Autoridad Portuaria Dominicana] Programa de Becas Nacionales e Internacionales en carreras de Ciencias, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas [Ministerio de Educación superior, Ciencia y Tecnología] Mujeres en TIC (becas INDOTEL) [Instituto Dominicano de las Telecomunicaciones] Mujeres en TIC, San Cristóbal (becas INDOTEL) [Instituto Dominicano de las Telecomunicaciones] Mujeres en TIC (Mujeres en red, Mujeres Programad@s, Programa Tecno Chic@s) [Centros Tecnológicos Comunitarios] Poeta Youth-Spark [Vicepresidencia de la República-PROSOLI; TRUST-OEA y Microsoft Dominicana] Yo puedo programar [Ministerio de la Juventud, Organismo Internacional de Juventud (OIJ) y Microsoft Dominicana] “Mujer en Software” [Ministerio de la Mujer e Instituto Tecnológico de las Américas] E-Chicas, Supermáticas [Centro de Investigación para la Acción Femenina]</p>
<p>Juventud</p>	<p>Proyecto de Ley y propuesta de política sobre primer empleo [Congreso Nacional de la República Dominicana] Plan Nacional Plurianual del Servicio Público (PNPSP) [Ministerio de la Juventud] Plan Nacional para la Reducción de Embarazos en Adolescentes 2019-2023 (PREA-RD) [Dirección Técnica del Gabinete de Coordinación de Políticas Sociales en coordinación con el Ministerio de Salud Pública]</p> <p>Programa para Emprendedores [Dirección General de Empleo del Ministerio de Trabajo, Unidad de Emprendimiento y Autoempleo y Servicio Nacional de Empleo] Juventud Despega: Iniciativa para el emprendimiento [Ministerio de la Juventud] Proyecto de capacitación “Juventud Hablemos de emprender” [Ministerio de la Juventud] Proyecto Sabor a Juventud [Ministerio de la Juventud] Casas de la Juventud [Ministerio de la Juventud] Programa Nacional e Internacional de Becas [Ministerio de la Juventud] Programa “Camino a tu Primera Experiencia Laboral” [Ministerio de la Juventud] Progresando con Solidaridad- PROSOLI [Vicepresidencia de la República- PROSOLI] Learning en Afectividad y Sexualidad- PROSOLI [Vicepresidencia de la República- PROSOLI y Centros Tecnológicos Comunitarios] Centro de Promoción de la Salud Integral de Adolescentes [Ministerio de la Mujer] Servicios Amigables para Jóvenes [PROFAMILIA] Programa “Yo decido esperar”- PROSOLI [Vicepresidencia de la República- PROSOLI] Proyecto “Bebé, piénsalo bien” [Vicepresidencia de la República- PROSOLI] Programa de Prevención del Embarazo en la Adolescencia [Ministerio de la Juventud] Hablemos de Todo RD [Ministerio de la Juventud, Consejo Nacional para el VIH y el SIDA, Fondo de Población de las Naciones Unidas, Instituto de Investigación y Desarrollo Sostenibles de las Juventudes y Federación Dominicana de Municipios]</p>

Formalidad y protección social	<p>Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos (núm. 189) de la OIT [Congreso Nacional de la República Dominicana] Ley 87-01 que crea el Sistema Dominicano de Seguridad Social [Congreso Nacional de la República Dominicana] Plan Especial Transitorio de Servicios de Salud para Pensionados y Jubilados del Sector Salud y Policía Nacional [Superintendencia de Salud y Riesgos Laborales, Ministerio de Hacienda, Administradoras de Riesgos de Salud del Sistema Nacional de Salud y Tesorería de la Seguridad Social]</p> <p>Coalición para promover la ratificación del convenio 189 [Asociación de Trabajadoras del Hogar (ATH)] Formalizate [Ministerio de Industria, Comercio y Mipymes] Mesa Intersectorial de Género Ministerio de Trabajo y MMujer [Ministerio de Trabajo y Ministerio de la Mujer] Foro sobre el Trabajo Doméstico en la República Dominicana [Mesa Intersectorial de género] Programas Especiales de Pensiones y Jubilaciones del personal MINERD [Superintendencia de Salud y Riesgos Laborales, Ministerio de Hacienda, Administradoras de Riesgos de Salud del Sistema Nacional de Salud y Tesorería de la Seguridad Social]</p>
Brecha salarial	<p>Convenio sobre igualdad de remuneración (núm. 100) de la OIT [Congreso Nacional de la República Dominicana] Artículo 194 de la Ley 1692 de 29 de mayo de 1992, por la que se promulga el Código de Trabajo [Congreso Nacional de la República Dominicana] Ley núm. 41-08 de Función Pública que crea la Secretaría de Estado de Administración Pública [Congreso Nacional de la República Dominicana] Ley núm. 105-13 sobre Regulación Salarial del Estado Dominicano [Congreso Nacional de la República Dominicana] <i>No se han encontrado iniciativas</i></p>
Liderazgo en el sector privado	<p>Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación) (núm. 111) de la OIT [Congreso Nacional de la República Dominicana]</p> <p>Principios para el empoderamiento económico de las mujeres (WEPs) [ONU Mujeres y Pacto Global de las Naciones Unidas] Sellos de Igualdad en las Empresas [Ministerio de la Mujer, Ministerio de Trabajo, Consejo Nacional de Competitividad y PNUD]</p>
Liderazgo en el sector público	<p>Ley No. 41-08 de Función Pública y Reglamento de Relaciones Laborales en la Administración Pública, aprobado por el Decreto 523-2009 [Congreso Nacional de la República Dominicana] Ley No. 12-00 que modifica la parte final del Artículo 268 de la Ley Electoral No.275-97 [Congreso Nacional de la República Dominicana] Ley No. 13-00 que agrega un Párrafo II al Artículo 5 de la Ley No.3455, de fecha 21 de diciembre de 1952, sobre Organización Municipal [Congreso Nacional de la República Dominicana]</p> <p>Escuela de Capacitación Política para Mujeres [Ministerio de la Mujer] Escuela de formación política de CONAMUCA (Confederación Nacional de Mujeres Campesinas) [Confederación Nacional de Mujeres Campesinas e INTERED, con fondos de la Unión Europea] Sello de Igualdad de Género en las instituciones públicas [Ministerio de la Mujer, Presidencia de la República y Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo]</p>
Desarrollo empresarial	<p>Decreto 164-13 sobre compras a las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas (MIPYMES) [Ministerio de la Presidencia] Decreto 370-15 de Iniciativa presidencial para el Apoyo y la Promoción de las Micros, Pequeñas y Medianas Empresas [Ministerio de la Presidencia]</p> <p>Programa de Capacitación Técnico Vocacional dirigido a mujeres [Ministerio de la Mujer, Instituto Nacional de Formación Técnico Profesional, Centro de Capacitación María Teresa Quiedillo y Oficinas Provinciales y Municipales de la Mujer] Programa Nacional de Empresariedad Femenina [Ministerio de Industria, Comercio y Mipymes] Portal Dominicanas Emprenden [Ministerio de la Mujer]</p>

Programa de Capacitación y Asistencia a Emprendedores [Ministerio de Trabajo e Instituto Nacional de Formación Técnico Profesional]
Banca Solidaria [Consejo Nacional de MIPYMES]
Fomenta PYMES Banreservas [Banco de Reservas]
Fundación Reservas [Fundación Reservas]
Financiamiento para Programa de Sostenibilidad de Pequeños y Medianos Productores del País [Fondo Especial para el Desarrollo Agropecuario, adscrito a la Presidencia de la República]
Bagrícola [Banco Agrícola]
Centros de Servicios de Apoyo Integral a las PYMES [Ministerio de Industria, Comercio y Mipymes]
Ruta MIPYMES [Ministerio de Industria, Comercio y Mipymes]
Industria Nacional de la Aguja [Ministerio de Industria, Comercio y Mipymes]
Centro de Capacitación ADOPEM [Asociación Dominicana para el Desarrollo de la Mujer (ADOPEM)]
Iniciativas para el empoderamiento económico de mujeres que viven en las zonas rurales [Ministerio de la Mujer]
Catálogo de empresas proveedoras de mujeres [Dirección General de Contrataciones Públicas]

Balance de las políticas públicas para el cierre de las brechas económicas de género

Sobre la base del análisis de las políticas y programas mencionados se ofrece a continuación un balance global de las mismas que ayuda a situar el punto en el que se encuentran para el cierre de las brechas económicas de género y las propuestas y prioridades que podrían acometerse. Precisar, no obstante, que **la información sobre estos programas se encuentra sumamente dispersa, al mismo tiempo que se hace dificultoso hallar datos relativos a sus resultados e impactos.**

Este balance se acompaña de unos **cuadros con prácticas inspiradoras** (prácticas internacionales de eficacia probada e iniciativas puestas en marcha por las IPG de Chile, Panamá y Colombia) que ayudan a visibilizar ejemplos concretos de cómo pueden ser trabajadas las prioridades. Del mismo modo se indican las **prácticas de referencia** que se están llevando a cabo en la República Dominicana y que constituyen medidas con potencialidad de incorporación en el Plan de Acción de la IPG.

Educación

La *Ley Orgánica de Educación* del año 97 establece el principio de igualdad de oportunidades educativas para todas las personas (Art. 4); educar para el conocimiento de la dignidad y la igualdad de derechos entre hombres y mujeres (Art. 5); y desarrollar la aceptación del principio de igualdad entre los géneros (Art. 38).

En materia educativa la mejora del sistema ha sido una prioridad del Gobierno, que ha incrementado la inversión en este tipo de políticas, dirigiendo los esfuerzos a aumentar la cobertura pública y, particularmente, la calidad del aprendizaje y del personal docente. Aun así, las tasas de abandono se mantienen elevadas en los niveles de secundaria, especialmente entre los varones (con tasas de fracaso escolar que alcanzan el 18%) y con dificultades de acceso a la educación terciaria. Las pruebas internacionales de conocimiento del alumnado, a pesar de haber mejorado en los últimos años, siguen mostrando resultados deficitarios¹⁶ (Banco Mundial, 2016).

¹⁶ En la más reciente evaluación regional realizada en 2013, 74% y 85% por ciento de los alumnos de 3er grado tuvieron un desempeño del nivel más bajo en comprensión lectora y matemática, respectivamente (Banco Mundial, 2016). (Banco Mundial, 2016).

En este contexto, ya se han visto los mayores niveles de participación y rendimiento académico de las mujeres. Sin embargo, se debe **intensificar el acceso a las oportunidades educativas de los y las jóvenes con menores recursos**¹⁷, mediante los programas de incentivo a la educación (bonos escolares, becas al estudio, programas de acompañamiento), sobre quienes se cierne el riesgo del embarazo adolescentes y para quienes el acceso a la educación se convierte en un factor clave para garantizar su autonomía económica.

Por otra parte, se señala necesidad de que el Estado asuma un **cambio conceptual hacia una “Educación desde la igualdad” en todo el ciclo de vida** (entre niños y niñas, entre jóvenes de ambos sexos y entre hombres y mujeres, y que permee todos los ciclos educativos) (Entrevistas a agentes clave), bajo el enfoque coeducativo y donde se trabajen nuevas identidades más igualitarias en niños y niñas y en la juventud, con énfasis en temas clave como la educación en salud sexual y reproductiva, la violencia de género y las nuevas masculinidades.

En el periodo 2000-2004 se dieron grandes avances en este sentido¹⁸. En la actualidad la Dirección de Equidad de Género y Desarrollo (DEGD) en el MINERD ha concretado un acuerdo de colaboración entre la Dirección de Planificación y Desarrollo Educativo y otras instancias del MINERD para la operativización del enfoque de género en el Plan Operativo Anual (POA) 2018, quedando alineadas las acciones de género en las Regionales, Distritos, Niveles, Modalidades y Subsistemas, con las nuevas atribuciones. Existe, por otra parte, una propuesta de una Coordinación de Género en esta dirección para la operatividad del género como eje transversal en la gestión curricular de los Niveles, Modalidades y Subsistemas del MINERD (INTERED, 2018).

Prácticas inspiradoras

Práctica IPG: “Hacia la U”: Plan de refuerzo, seguimiento y orientación a preuniversitarias y universitarias en condiciones de mayor vulnerabilidad socioeconómica de Panamá [+]

Práctica IPG: Campañas publicitarias que desvirtúen los estereotipos de género, Colombia [+]

Empleo y formación

En la República Dominicana normativamente se reconocen los mismos derechos laborales a mujeres y a hombres, y se han ratificado convenios internacionales sobre la discriminación en el empleo y la ocupación (*Convenio 111 de la OIT*).

A nivel político, el MT recoge en su *Plan Estratégico Institucional 2017-2020* la necesidad de fomentar una cultura de igualdad de oportunidades y no discriminación en el mercado laboral, se cuenta con una Dirección de Igualdad de Oportunidades y No Discriminación y se ha puesto en marcha el *Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades y no Discriminación en el Trabajo 2015-2020*. No obstante, la traducción de estos principios en medidas no termina de concretarse y se constata una interpretación restrictiva del concepto de igualdad, donde las mujeres se sitúan como “colectivo” al mismo nivel que las personas con discapacidad o afectadas por el VIH-SIDA. Sería preciso reformular el Plan Estratégico hacia **una traducción más congruente y amplia del concepto de igualdad de género, articulando medidas de acuerdo con la nueva comprensión del concepto**.

¹⁷ Entre quienes las tasas de matrícula en el nivel superior se reducen al 13% en el Quintil 1 de ingreso o al 23% en el Quintil 2, frente al 52% en el Quintil 5 (MEPyD, 2016).

¹⁸ Con actuaciones como la revisión de la Ley General de Educación 66-97 y normativas internas afines con el eje, para aplicarles el enfoque de género; revisión de todas las áreas curriculares y elaboración de guías didácticas y metodológicas por área curricular; sensibilización estratégica con la Dirección de Currículo y altos mandos del Ministerio; propuesta de sensibilización por área curricular a nivel nacional; sistema de evaluación, seguimiento y monitoreo para los asuntos de género en el sistema educativo; propuesta para convertir el género en un eje transversal; construcción de las competencias de género para el sistema educativo; o el diseño de una propuesta de formación docente para universidades e instituciones educativas para realizar maestrías, especialidades y diplomados en género y educación (INTERED, 2018).

Desde el MT se promueven políticas activas de empleo, como las Oficinas Territoriales y la Bolsa de Empleo on-line (cuya cobertura se estima en torno al 6.2% de las personas desempleadas) (BID, 2017), en los que se prestan servicios de intermediación laboral. Se reconoce que no se hacen diferencias en la inserción laboral o en la oferta de servicios, dirigiéndola por igual a hombres y mujeres (Entrevistas a agentes clave). **La incorporación del enfoque de género en estos servicios sería primordial, sin embargo, para lograr mayores impactos en la inserción laboral de las mujeres.**

Adicionalmente el MT cuenta con un Sistema Integrado de Registros Laborales (SIRLA), con información sobre el personal fijo, ocasional o estacional de las empresas del territorio (con más de 26 mil nuevos empleadores registrados en 2018). A pesar de constituir una rica fuente de información sobre el empleo formal, **ha sido poco explotada con fines estadísticos y sus datos no se encuentran desagregados por sexo.**

En materia de formación técnico-profesional el país está trabajando por incrementar la participación en este tipo de programas, orientándola a las necesidades del mercado laboral. El marco estratégico hasta el momento ha sido el *Plan Decenal de Educación 2008-2018*, una política orientada a consolidar, expandir y diversificar la oferta formativa en consonancia con las demandas laborales, donde se reconoce expresamente la igualdad de derechos y oportunidades.

El organismo responsable de la política de esta tipología de formación es el Instituto de Formación Técnico Profesional (INFOTEP) el cual, entre su oferta de servicios, incluye cursos técnicos (acciones formativas de corta duración, mediante las cuales se adquieren conocimientos sobre una unidad particular de una ocupación), carreras técnicas (cursos de mayor duración que se combinan con experiencia aplicada en las empresas) y diplomados (acciones formativas dirigidas a profesionales, a fin de actualizar sus conocimientos en diversas áreas, mediante la incorporación de nuevos saberes y el fortalecimiento de las habilidades personales y profesionales). Las áreas formativas abarcan una amplia gama de especialidades (ebanistería, automoción, electricidad, refrigeración, diseño gráfico, repostería, masaje, etc.).

El organismo tiene contemplado el enfoque de género en su *Plan Estratégico 2008-2018*, sosteniendo que se incorpora de manera transversal en todos los planes curriculares y en el quehacer de la institución, además de contar con un curso de *Entrenador(as) en Transversalización de la Perspectiva de Género* (dirigido al personal docente de la institución y a las personas participantes de sus programas) (INFOTEP, 2019).

Solamente en 2018 casi 855 personas han participado en su oferta formativa, de los cuales el 56% han sido mujeres (INFOTEP, 2019), aunque no se han facilitado cifras sobre la tipología de cursos en las que participan unos y otros.

Dentro de esta oferta destaca el *Programa de Formación Dual*, dentro de las modalidades de carreras técnicas, por el efecto de colocación de las personas egresadas en comparación con otros programas formativos (con una tasa de inserción del 85%, dato que no ha sido facilitado por sexo) (Entrevista a agentes clave). Se trata de un programa estructurado donde la persona se forma y a la vez recibe experiencia práctica dentro de una empresa (mediante la firma de un contrato de aprendizaje registrado por el MT), con seguimiento riguroso a la formación y al aprendizaje, de manera complementada. En el proceso de formación se desarrollan habilidades y competencias fundamentales (trabajo en equipo, liderazgo, investigación, etc.) a la medida de los requerimientos de la empresa. Actualmente tienen 42 ocupaciones y en el periodo 2013-2018 han egresado del mismo más de 1,600 técnicos (INFOTEP, 2019).

Dentro de este programa se aprecia una bajísima participación de mujeres, con una representación de las mismas en las cifras de egreso de 2013 a 2018 del 2.5%, condicionada por una oferta formativa claramente escorada hacia especialidades tradicionalmente masculinas (construcción, electricidad, mecánica,...) pero también por una baja participación incluso en ramas más “neutrales” desde el punto de vista de género (bar y restaurantes, ventas,...) (INFOTEP, 2019).

En la actualidad se está trabajando en la expansión y el fortalecimiento del programa de Formación Dual con el apoyo del BID y el acompañamiento de la OIT/Cinterfor, constituyendo por consiguiente una **ventana de oportunidad para ampliar la oferta hacia ramas tradicionalmente “femeninas” como incrementando la participación de las mujeres en la oferta actual.**

En materia de políticas de empleo y formación cabe citar, además, la creación de la *Comisión Nacional para la elaboración del Marco Nacional de Cualificaciones (MNC)* y su estructura funcional, en tanto órgano tripartito consultivo y de asesoramiento del Gobierno, bajo el liderazgo del Ministerio de la Presidencia e integrado por organismos públicos que trabajan la educación y la planificación (MINERD, MESCYT, MT, INFOTEP, MEPYD) y representantes del sector sindical y del sector empresarial. Creada mediante decreto 173-16, se define como un instrumento de clasificación de las cualificaciones educativas según niveles de aprendizaje cuya finalidad es coordinar los sistemas de educación y formación del país y mejorar transparencia, acceso, progresión y calidad de las cualificaciones en relación con el mercado de trabajo y las necesidades del desarrollo nacional (Jiménez, 2017). Se enmarca en el contexto de igualdad de oportunidades de todos los documentos jurídicos y programáticos que abordan el tema educativo, incluyendo la igualdad y equidad de género. Su alcance es nacional y abarca todos los sistemas de educación y formación en sus diferentes niveles: 1) Primario, 2) Secundario en sus modalidades académica, artes y técnica, 3) Formación Profesional a través de INFOTEP y 4) Educación Superior.

La República Dominicana es el primer país de la región en adoptar esta iniciativa, que persigue facilitar la interacción entre el mercado de trabajo y el sistema educativo, pues contribuye a que la oferta formativa incluya los conocimientos y las habilidades que requiere cada puesto de trabajo, evitando así tanto la sobre-especialización como la sub-especialización. **El Marco Nacional constituye, igualmente, un documento programático clave para integrar el enfoque de género en la oferta formativa del país.**

Prácticas inspiradoras

Práctica internacional: Incorporación de género en la política de formación profesional en Costa Rica [+]

Práctica IPG: Estudio sobre la segregación de género en los cursos de formación profesional y diseño de hoja de ruta en Panamá [+]

Cuidados

En materia de políticas de cuidados el país ha avanzado con la Ratificación del *Convenio de la OIT sobre la protección de la maternidad (núm. 183)*¹⁹, aumentando de 12 a 14 semanas el permiso de maternidad, aprobando el piso mínimo establecido por la OIT. Sin embargo, con el aumento del permiso de maternidad parece estar produciendo desincentivos al empleo de las mujeres (Entrevistas a agentes clave).

El permiso de paternidad, estipulado en el Código de Trabajo, es de dos días, siendo uno de los permisos más cortos de los países de América Latina (ONU Mujeres, 2018). Recientemente el Presidente ha anunciado un permiso de 7 días para los empleados del Gobierno.

Respecto a los servicios de cuidados prestados por el Estado, en los últimos años se ha progresado considerablemente en la cobertura de servicios de atención a primera infancia. Solamente entre 2013 y 2015 los beneficiarios de estos servicios se han multiplicado, pasando de 18,000 a 42,500 (Banco Mundial, 2016). Por su parte, el establecimiento de la “tanda extendida”, con la ampliación del horario de 7:30 de la mañana a 4 de la tarde, ha beneficiado a casi 1,2 millones de estudiantes en 4,200 centros educativos, llegando al 62% de la matrícula en los niveles de inicial, primario y secundario (Entrevistas a agentes clave), lo que ha facilitado a las familias la compatibilización de las responsabilidades familiares con las profesionales, particularmente a las mujeres.

¹⁹ Siendo uno de los cuatro países latinoamericanos en ratificarlo.

Respecto a los servicios dirigidos a personas con discapacidad, desde el Despacho de la Primera Dama se promueve un programa de atención, pero dirigido específicamente a niños(as). En materia de población adulta mayor el país es referente por el *Plan para Envejecientes*, una iniciativa muy bien valorada para la inserción de muchas mujeres cuidadoras al mercado de trabajo (Entrevistas a agentes clave). Se han dado los primeros pasos, por otro lado, en el diseño de un Sistema Nacional de Cuidados, similares a los implantados en otros países de la región, con el apoyo de PNUD, pero aún se encuentra en una etapa muy incipiente.

Pese a todo, el trabajo de cuidado asumido y apoyado por el Estado y por el mercado es todavía muy incipiente. Prevalece un modelo familiarista, donde las responsabilidades continúan asumiéndose mediante arreglos de carácter informal en el seno de los hogares y con el protagonismo casi absoluto de las mujeres (ONU Mujeres, 2018). En la República Dominicana, a pesar de la inversión realizada, la tasa de cobertura de la educación preescolar e infantil sigue siendo una de las más bajas de América Latina, solo inferior en Paraguay (ONU Mujeres, 2015).

Cabe aclarar que no se han identificado estudios específicos orientados a determinar el grado de cobertura, calidad o demanda insatisfecha respecto a los servicios de cuidados, por lo que **una investigación en la materia sería un primer paso interesante para abordar este eje de la política de igualdad tan relevante.**

Se requiere continuar avanzado, por consiguiente, en una **mayor implicación de los hombres en las tareas de cuidado** (de hecho, como se vio, es el país de América Latina con menor proporción de hombres dedicados al trabajo doméstico) y en **medidas de conciliación entre el empleo y las responsabilidades familiares**, cuestiones sobre las que los organismos internacionales vienen insistiendo desde hace años (Bareiro, 2018). También en la **cobertura de los servicios** a personas dependientes, particularmente menores de 5 años, personas con discapacidad y personas adultas mayores.

Prácticas inspiradoras

Iniciativa de referencia en RD: La “tanda extendida” [+]

Iniciativa de referencia en RD: Plan para Envejecientes [+]

Práctica internacional: Sistema Nacional de Cuidados de Uruguay [+]

Práctica internacional: Chile Crece Contigo [+]

Práctica internacional: Programa Empresa Ciudadã de Brasil [+]

Práctica IPG: Estudio de alternativas sobre licencias de paternidad, Colombia [+]

Segregación laboral

La República Dominicana ha sido pionera en políticas y programas orientados a reducir la brecha digital de género y atraer mujeres a la tecnología. El *Plan de Igualdad de Oportunidades para la mujer dominicana en la Sociedad de la Información (PIOM-SI)*, ya finalizado, supuso un referente en la materia, cuyos principios se han trasladado a la *Agenda Digital de la República Dominicana 2016-2020*. El *Plan Estratégico de Ciencia, Tecnología e Innovación 2008-2018* también recoge la equidad de género entre sus principios.

A nivel de programas, la Secretaría de Estado de Educación Superior, Ciencia y Tecnología oferta becas para cursar carreras de ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas, donde la mayoría de las beneficiarias están siendo las mujeres (el 70% de más de 6 mil becas concedidas) (MESCyT, 2017). El Instituto Dominicano de las Telecomunicaciones (INDOTEL) tiene un programa de becas específico para cursos en tecnología, mediante el cual 40 mujeres han sido becadas durante 2018 (INDOTEL, 2018).

Desde los Centros Tecnológicos Comunitarios (CTC) existe también una amplia oferta formativa para mujeres jóvenes en materia de programación, redes, multimedia, etc., donde además se incorporan contenidos en desarrollo personal.

El trabajo que en la última década vienen realizando las distintas organizaciones parece indicar una evolución positiva del interés de las jóvenes hacia este tipo de especialidades (Entrevistas a agentes clave), aunque sería importante determinar el estado actual de las iniciativas puestas en marcha, además de cuantificar su impacto.

También se precisaría, al respecto, de un **enfoque más sistemático y ordenado, y estructuralmente incorporado en el currículo educativo**. En este sentido, iniciativas ya finalizadas, como E-Chicas y Supermáticas, desarrollados entre 2011 y 2014 por el Centro de Investigación para la Acción Femenina (CIPAF), que fueron posteriormente asumidos por el MINRED pero que en 2016 quedaron sin presupuesto, mostraron impactos muy positivos, como por ejemplo que ninguna de las participantes tuviera un embarazo mientras formaba parte de los clubes y que el 80% se inscribiera en una universidad o carrera técnica (CONSAD, 2017). Dichas iniciativas constituyen un buen ejemplo de una oferta más sistémica y estructurada, que sería interesante retomar.

Más allá del área tecnológica, las instituciones formativas técnico-vocacionales parecen estar contribuyendo a un cambio de escenario más favorable a la formación de mujeres en áreas no tradicionales. El INFOTEP es un ejemplo destacado, con una participación de mujeres en sus programas, como se vio, del 56% en los últimos cinco años (aunque se desconoce por modalidad formativa) y, según testimonios, la incursión de mujeres en oficios “masculinizados” como la ebanistería y la mecánica ha venido aumentando (Grupos Focales). Sin embargo, conforme a lo señalado, el programa de Formación Dual que maneja, y que mejores impactos está logrando en materia de inserción, apenas cuenta con el 2.5% de egreso femenino (INFOTEP, 2019).

En el marco de las iniciativas dirigidas a promover la participación de mujeres en sectores masculinizados, destaca, además, la labor que está realizando en los últimos años la Autoridad Portuaria Dominicana, con el apoyo del MMujer.

Prácticas inspiradoras

Iniciativa de referencia en RD: E-Chicas, Supermáticas [+]

Iniciativa de referencia en RD: Comunidad de Mujeres Portuarias [+]

Práctica IPG: Mapeo de carreras técnicas, tecnológicas y profesionales, Colombia [+]

Juventud

El Ministerio de la Juventud dispone de un marco jurídico y programático que integra la igualdad y equidad de género, tal y como muestra su propio *Plan Estratégico institucional 2017-2020*. Asimismo muestra plena coherencia entre estos marcos y sus iniciativas institucionales en la medida en que: i) promueve la igualdad y equidad entre mujeres y hombres jóvenes dirigiendo iniciativas para romper con estereotipos sociales que limitan la igualdad de oportunidades; ii) las mismas abordan la multidimensionalidad de los factores que alimenta brechas de género o que facilitan su ruptura (tales como el acceso al primer empleo, el embarazo adolescente, la sexualidad, el emprendimiento, el asociacionismo cooperativo y las casas de la juventud, becas estudiantiles y la promoción de las mujeres en carreras técnicas); iii) ha logrado que el tema Juventud se transversalice de manera explícita en el *Plan Nacional Plurianual del Sector Público (PNPSP)*, legitimándolo vía los compromisos internacionales del país con la juventud, incidencia en los instrumentos de planificación vía el MEPYD y articulación con los actores sectoriales cuyas misiones institucionales les otorgan responsabilidades con la población joven; iv) han asumido la importancia de la función de planificación en el marco de la cadena de valor público, donde el monitoreo y evaluación de los resultados de las políticas públicas es parte esencial del proceso.

Actualmente, va a iniciar la implementación del *Programa del primer empleo*, iniciativa pública y privada que coordinan el Ministerio de Trabajo y el Ministerio de la Juventud, orientada a que los jóvenes puedan acceder a puestos de trabajo y también a estudiar carreras que le faciliten insertarse. Actualmente ambos Ministerios están en revisión del documento, consensuado en las mesas técnicas interinstitucionales y se espera su puesta en marcha próximamente. Se sostiene que, el Programa "no hará distinción de géneros" (Entrevista a agentes clave). **Una correcta aplicación del enfoque de género en el programa implicará, en este sentido, una política clave para lograr mejorar en el empleo de las mujeres jóvenes.**

Este plan tiene como antecedente el proyecto *Juventud y empleo*, desarrollado por el Ministerio de Trabajo en el periodo 2001-2016, cuyo impacto fue muy bien valorado. La iniciativa estuvo dirigida a jóvenes de ambos sexos y no se diseñó de manera diferenciada; no obstante, explican que hubo resultados que impactaron de forma especial en las jóvenes: "cuando ya nos vamos a ver resultados inesperados podemos ver hasta reducción del embarazo en adolescentes y jóvenes". Posterior a esta iniciativa, mantienen activos otros programas, como la Escuela-Taller y pasantías en coordinación con el INFOTEP, que tampoco tienen una orientación diferenciada ni son específicamente pensados para reducir la segregación laboral (Entrevista a agentes clave).

Prácticas inspiradoras

Práctica internacional: No más Ni-nis en Colombia, la apuesta colombiana por emplear a sus jóvenes [+]

Práctica internacional: Hoja de ruta para promover el empoderamiento económico de las mujeres mediante la identificación de las intervenciones más efectivas [+]

Práctica internacional: Empoderamiento económico de las niñas adolescentes y mujeres jóvenes (EPAG) en Liberia [+]

Embarazo adolescente

En otro orden de cosas, en la última década se han priorizado las políticas y programas orientados a tratar la problemática del embarazo adolescente, desde varios frentes sectoriales y organismos del Gobierno (educación, salud, juventud). El *Plan Nacional de Prevención del Embarazo Adolescente 2011-2016* ha sido el paraguas de la mayoría de las intervenciones formuladas por el Gobierno (PNUD, 2017). La oferta pública orientada a la reducción del embarazo y maternidad adolescente se basa especialmente en la promoción del acceso a los servicios de salud sexual y reproductiva y en promover el acceso a la información y educación sobre la reproducción y la sexualidad en los hogares, comunidades y centros educativos (PNUD, 2017).

Son muchos los recursos y programas que se están ejecutando en esta línea, según puede consultarse en Anexo, pero aun así el impacto no está siendo el deseado, a tenor de la persistencia de las tasas de embarazo entre las más jóvenes.

Las recomendaciones, en este sentido, apuntan a **cambios de tipo legal, considerando aumentar la edad mínima absoluta para contraer matrimonio a los 18 años; la implicación y participación activa de los adolescentes hombres en los programas** (donde apenas representan el 34% de los participantes); o el **fortalecimiento de las políticas públicas existentes y el diseño de nuevas acciones formuladas desde una perspectiva multidimensional** (PNUD, 2017).

Las intervenciones, al respecto, han de ir orientadas, por un lado, a la **prevención de embarazos adolescente desde la preadolescencia** y, por otro, a la **construcción de capacidades y acceso a oportunidades en el mercado laboral para jóvenes que ya experimentaron el embarazo a edades tempranas**. Dentro del primer tipo de intervenciones se encontrarían acciones de acceso a programas extracurriculares, programa para el desarrollo de planes de vida autónoma, acceso a servicios de salud y métodos de planificación familiar o acceso de calidad y oportuno a información sobre salud sexual y reproductiva. En el segundo grupo se trataría de articular programas de aseguramiento de la salud de estas jóvenes, programas de primer empleo para ellas, acompañamiento educativo para evitar la deserción o la disponibilidad de servicios de cuidados (PNUD, 2017).

Prácticas inspiradoras

Práctica internacional: Capacitación sobre medios de vida para niñas adolescentes que viven en los barrios marginales de Allahabad, India [+]

Protección social y seguridad social

En materia de protección social la Ley 87-01, de creación del Sistema Dominicano de Seguridad Social (SDSS) ha permitido una mejora sustancial en la cobertura del Seguro Familiar de Salud y Seguro de Vejez. De acuerdo con el MEPyD, la prioridad que el SDSS dio a la afiliación de mujeres jefas de hogar y en condiciones de pobreza ha contribuido a alcanzar una mayor cobertura del Seguro Familiar de Salud en las mujeres. Aun así, según se vio, la mayoría de las mujeres están cubiertas por el sistema en calidad de “dependientes” (sujetas a la afiliación de sus esposos) o en el régimen subsidiado y no contributivo (las mujeres representan el 52% de las personas afiliadas en esta modalidad (INTEC, 2019). En materia de Seguro de Vejez ya se vio también la baja cobertura entre las mujeres, del 43% (INTEC, 2019).

Las altas tasas de informalidad en el empleo, la no participación en el mercado laboral o la situación más precaria dentro de éste que afecta a las mujeres, así como los sistemas de protección social diseñados conforme al patrón de vida laboral típicamente “masculino”²⁰ dificultan el acceso a la protección social contributiva a las mujeres o, en su defecto, acceden a estos beneficios como sujetos de derechos “derivados” del esposo o cónyuge (ONU Mujeres y SEGB, 2018).

La **ampliación de la cobertura de protección social no contributiva, los programas de formalización de trabajadores y trabajadoras, el rediseño de los sistemas de pensiones bajo el paradigma de trayectorias laborales interrumpidas** (o el reconocimiento de cotizaciones durante los periodos de crianza de los hijos e hijas o de cuidado de personas dependientes) son medidas que contribuirían a dotar de un mayor alcance a la protección social de las mujeres.

Especial mención debe hacerse a la **protección social de las trabajadoras domésticas**, partiendo de la base de que la República Dominicana ratificó el *Convenio de la OIT N° 189 sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos*. Sin embargo, aún los derechos de estas trabajadoras no se encuentran equiparados con el resto, manteniendo **una legislación atrasada tanto en términos de exclusión como de menoscabo de derechos**²¹ (Centro de Documentación y Estudios (CDE) y ONU Mujeres, 2016).

Prácticas inspiradoras

Práctica internacional: Reconocimiento del trabajo de cuidados en las regulaciones de pensión en Uruguay y Chile [+]

Práctica internacional: Certificación de competencias de las empleadas domésticas de México [+]

²⁰ Basados en muchos años de cotización y con trayectorias laborales lineales sin interrupciones, frente a las trayectorias de las mujeres interrumpidas generalmente por los periodos de embarazo y/o crianza de los hijos e hijas.

²¹ Las trabajadoras domésticas no tienen reconocido el derecho al salario mínimo legal; el pago en especie (habitación y alimentos) están estimados en un 50% del salario en efectivo; no tienen reconocido el derecho a remuneración extraordinaria por trabajo en horas extras y en días de descanso semanal obligatorio; no tienen reconocido el salario de Navidad (aguinaldo); no están sujetas a la limitación razonable de la jornada; la bonificación por vacaciones no está prevista; no tienen reconocido el derecho de estabilidad ni corresponden indemnizaciones por despido injustificado ni por dimisión con justa causa; están excluidas del fuero de maternidad; no están cubiertas por el seguro social; el contrato por escrito no es obligatorio (Centro de Documentación y Estudios (CDE) y ONU Mujeres, 2016).

Brecha salarial de género

En materia de brecha salarial de género la República Dominicana ratificó el *Convenio de la OIT N° 100 de igualdad de remuneración* en el año 1957. Sin embargo, en la traslación del Convenio a la normativa vinculante del país (Código de Trabajo, Ley de Función Pública y Ley sobre regulación salarial del Estado Dominicano) se realiza una aplicación más restrictiva que el principio de igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor previsto en el Convenio, considerando solamente la igualdad de remuneración en condiciones idénticas de capacidad, de eficacia y de antigüedad. Sobre esta cuestión ha venido insistiendo desde hace años la Comisión de Expertos de la OIT para un **cambio legislativo que garantice la igualdad de remuneración a trabajos de valor equivalente** (ONU Mujeres y SEGIB, 2018).

Más allá de la normativa vinculante citada, desde las instancias públicas no se promueven iniciativas específicas dirigidas a reducir la brecha salarial de género, a excepción del área de remuneración y compensación que se está trabajando en el marco del programa de los Sellos de Igualdad.

El margen para la mejora de la intervención pública en este ámbito, por consiguiente, es amplio, abarcando un vasto abanico de posibilidades, desde el **conocimiento acerca de los factores que determinan la brecha salarial en determinados sectores o perfiles, la concienciación social y empresarial sobre el tema, la capacitación y herramientas para la medición a responsables de los recursos humanos en empresas, el fomento de sistemas de transparencia retributiva, planes de mejora retributiva en sectores “feminizados”, etc.** (OIT, 2018).

Prácticas inspiradoras

Práctica internacional: La Ley de Igualdad Salarial de Islandia [+]

Práctica IPG: Plan Nacional de la EPIC en Panamá [+]

Práctica IPG: Modificación de la Ley 1496 de 2011, Colombia [+]

Liderazgo en el sector público y privado

La República Dominicana ratificó en el año 1964 el *Convenio de la OIT N° 111* por el que se compromete a prohibir *cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación*. Ello implica, por consiguiente, eliminar la discriminación que afecta a las mujeres en el acceso a los puestos de responsabilidad y liderazgo.

Desde la política pública el liderazgo de las mujeres en la gestión empresarial se está trabajando en el marco del programa *Igualando RD* (o Sellos de Igualdad en las Empresas), apoyado por PNUD. Se trata de un programa que no solo abarca temas de liderazgo, sino que promueve la implementación de políticas y prácticas sobre competencias, cargos, oportunidades de desarrollo, conciliación de la vida laboral y el desempeño de hombres y mujeres en las organizaciones (públicas y privadas).

En la misma línea desde ONU Mujeres se promueven los *Principios para el Empoderamiento Económico de las Mujeres (WEPs)*, que permiten a las empresas adoptar políticas de igualdad de género dentro su organización, incluidas las dirigidas a promover la presencia en puestos directivos.

En el sector público la *Ley 41-08* reconoce expresamente el principio de igualdad de oportunidades en el acceso a los cargos y las oportunidades de la función pública sin otro criterio que el mérito personal y sin discriminación de género. Por su parte la *Ley 12-00* establece en un 33% la cuota de mujeres candidatas a cargos congresionales y municipales y la *Ley 13-00* el 50% de mujeres como Síndicas o Vice-Síndicas.

Adicionalmente, son varias las iniciativas puestas en marcha en los últimos años dirigidas a promover el liderazgo de las mujeres en el sector público, particularmente a nivel político. El programa de *Mujeres Líderes Emergentes*, apoyado por el BID, ya concluido, dio la oportunidad de empoderar a mujeres del sector público, impactando en un total de 29 mujeres (BID, 2017). El proyecto de *Diálogo Político de Género*, también finalizado, abarcó un conjunto amplio de actuaciones de capacitación, mesas de diálogo, talleres con medios de comunicación y el establecimiento de un Observatorio de Participación Política de las Mujeres, que llegó a más de 500 mujeres (BID, 2017).

Actualmente la *Escuela de Capacitación Política de las Mujeres* capacita a mujeres políticas y con aspiraciones de ocupar puestos de liderazgo mediante el desarrollo de un Diplomado sobre Mujer y Política. Se está implantando, además, el Sello de Igualdad en cuatro entidades del sector público (Vicepresidencia, MEPyD, Junta Central Electoras y el Instituto Dominicano de Aviación Civil).

Otras iniciativas que pueden promoverse desde el sector público y privado, y que están siendo aplicadas en otros países, consisten en el desarrollo de acciones tendentes a aumentar la **representación de mujeres en las Juntas Directivas; la obligación de implantar planes de igualdad de género en las organizaciones más grandes; incentivos (económicos, de reconocimiento y visibilidad) a las organizaciones que apliquen medidas de igualdad; o programas de liderazgo de las mujeres** en los que se combinan capacitación en temas de liderazgo, con mentorías y generación de redes entre mujeres.

Prácticas inspiradoras

Práctica IPG: Ley 56 de 2017 de participación de las mujeres en las Juntas Directivas en Panamá [+]

Práctica IPG: Acuerdos con *headhunters* en Chile [+]

Práctica IPG: Difusión de los mecanismos del Servicio Civil para el acceso de mujeres en cargos de Alta Dirección Pública en Chile [+]

Práctica IPG: Programas de Liderazgo femenino en el sector empresarial, Colombia [+]

Práctica internacional: Proyecto Promociona en España [+]

Desarrollo empresarial

En materia de desarrollo empresarial la normativa vinculante no tiene expresamente reconocido el principio de igualdad de género.

Desde el Viceministerio de Fomento de las Mipymes son numerosas las iniciativas puestas en marcha de apoyo al emprendimiento y empresarialidad, a las que se suman otros programas promovidos por el Ministerio de Trabajo, INFOTEP, la banca y el tercer sector. Predominan, además, los programas orientados al emprendimiento en el sector rural y agrícola. En muchos de ellos se aprecia una presencia mayoritaria de mujeres (BID, 2017).

Dirigidos específicamente a apoyar la empresarialidad de mujeres se aprecia que, las iniciativas existentes, se centran fundamentalmente en los negocios de subsistencia y en los grupos de población de mujeres más vulnerables. La oferta de programas de empresarialidad de mujeres (en los que se considere de un modo transversal las barreras específicas que enfrentan las empresarias) debería reforzarse, por consiguiente, con **programas que promuevan las empresas de oportunidad entre las mujeres y su fortalecimiento, con servicios de desarrollo empresarial dirigidos a la innovación, la inversión, el acceso a nuevos mercados, la introducción de tecnología, la generación de clústeres, etc.**

Entre todas estas iniciativas cabe destacar el *Catálogo de mujeres proveedoras del Estado*, promovido por la Dirección General de Contrataciones Públicas, que ha contado con el apoyo del BID, dirigido a incrementar la participación de mujeres en los procesos de contratación pública. En 2018 el total de proveedoras inscritas asciende a 17,620, con un incremento del 13% respecto a 2017, y consiguiendo que el 19% de los montos contratados por el Estado se realicen a empresas de mujeres (Dirección General de Contrataciones Públicas, 2018).

Prácticas inspiradoras

Iniciativa de referencia en RD: Catálogo de mujeres proveedoras del Estado [+]

Práctica IPG: Canal de Empresarias, Panamá [+]

Gobernanza

A nivel de gobernanza de las políticas para el cierre de las brechas económicas de género se aprecian algunas debilidades, de carácter transversal, que requieren ser trabajadas como catalizadores imprescindibles para la mejora de la calidad de estas políticas: **la coordinación interinstitucional y alineación de agentes en base a objetivos y metas de acción comunes para el cierre de brechas; y la disponibilidad de evidencias estadísticas desagregadas por sexo para el seguimiento y la evaluación de resultados e impacto.**

La coordinación de agentes no solo requiere la creación de mecanismos de coordinación, muchos de los cuales ya existen, sino de su institucionalización con responsables identificados y alineados y resultados medibles, así como, no menos importante, un cambio de actitud en los agentes hacia una coordinación más efectiva orientada a logros (Entrevistas a agentes clave).

Por su parte, la disponibilidad de evidencias estadísticas desagregadas por sexo para viabilizar un análisis de género, ha sido considerada como insumo básico para la toma de decisiones y la evaluación de resultados e impacto de la IPG, por agentes del sector público y del sector privado como una necesidad perentoria a ser priorizada y abordada de manera interinstitucional e intersectorial (Entrevistas a agentes clave).

En este sentido, la importante estructura institucional de género identificada en el sector público, con cobertura nacional, local y territorial, ha carecido de un sistema básico de monitoreo y evaluación de los avances en la transversalización de la igualdad y equidad de género en las políticas públicas, que permita medir el avance en el logro de objetivos y metas y la rendición de cuentas en el marco de la END2030 y el Plan Nacional Plurianual del Sector Público (CONSAD, 2017).

Uno de los obstáculos para su creación ha sido la dificultad para la producción de **estadísticas desagregadas por sexo**, sobre todo a nivel de las estadísticas sectoriales del sector público, cuyas fuentes básicas son los registros administrativos, cuyas deficiencias han sido documentadas, tanto desde las brechas estadísticas de género (Báez, 2016) como desde las brechas entre la oferta y la demanda estadística (ONE, 2013).

El ONE, en la actualidad, se encuentra finalizando la preparación del *Plan de Desarrollo Estadístico con enfoque de Género de la Subcomisión Personas (2020-2030)*, cuya implantación espera acometerse en breve (Entrevistas a agentes clave).

Por su parte el MMujer está trabajando en la creación del **Observatorio de la Igualdad de Género de la República Dominicana**, para la difusión de los indicadores estadísticos de seguimiento e impacto y de estudios e investigaciones con enfoque de género, que puedan apoyar la formulación y evaluación de las políticas públicas. Este sistema está dividido en componentes interrelacionados: a) monitoreo y evaluación del quehacer del MMujer de manera geo-referencia para dar seguimiento al trabajo que se realiza a nivel nacional y territorial a través de la sede, las OPP y las OMM; b) monitoreo y evaluación de impacto de las políticas públicas nacionales de género en función de los compromisos nacionales contraídos a través del PLANEG III y, prontamente, el seguimiento a los indicadores del IPG; c) monitoreo y evaluación de los compromisos internacionales en el marco de la agenda 2030, focalizando el ODS 5 y, en los restantes 16 ODS, monitoreando su transversalización sectorial.

En particular, se ha mencionado como una tarea relevante del Observatorio la difusión de la medición de los resultados del estudio sobre uso del tiempo (ONE, ENHOGAR 2016).

Por otra parte, a pesar de que el país dispone de mucha información en torno a las brechas de género en el mercado laboral, particularmente la producida por el Banco Central a través de la *Encuesta Continua de Fuerza de Trabajo*, no siempre se procesan variables laborales sustantivas, otras variables no se desagregan por sexo, o no se difunden al público en general²².

Por último, la disponibilidad de insumos estadísticos y su articulación en un sistema de monitoreo y evaluación de impacto de la IPG constituyen dos parámetros básicos para la gestión efectiva de la gobernanza de la iniciativa, que debería integrarse como una línea de acción fundamental.

Finalmente, se observa que el conocimiento de personas de áreas e instituciones clave en la implementación de la IPG, es aún limitado. Durante el desarrollo de las entrevistas a agentes clave y a los grupos focales se ha identificado una cierta desinformación acerca del tema de las brechas de género y sus determinantes, que se considera oportuno trabajar de cara a lograr una mayor comprensión que haga posible el impulso de una política adaptada y pertinente para el cierre de dichas brechas.

Iniciativas del sector privado

En la República Dominicana el **desarrollo de políticas y medidas de igualdad de género en el sector privado tiene aún un carácter incipiente**. Actualmente, la información de la que se dispone para poder contar con un panorama cierto del sector es muy escasa, pero se ha podido delinear cierta visión de la problemática a partir de las entrevistas a agentes clave, los grupos focales y de la consulta de fuentes secundarias.

Entre las personas representantes del sector privado se percibe un clima favorable a la implantación de medidas de igualdad. En general, **existe una percepción de que se trata de un tema prioritario y avistan un sentido de oportunidad del momento actual**, que podría favorecer al logro futuro del cierre de las brechas. En esa línea, lo que principalmente destacan es el posicionamiento del tema en la agenda pública, más allá del MMujer y cómo viene siendo difundida paulatinamente la problemática de la desigualdad laboral entre hombres y mujeres. Han destacado que, en diferentes espacios de toma de decisión a nivel privado (Cámaras y asociaciones empresariales), ya se están promoviendo las ventajas de estimular la mayor inclusión de mujeres en las empresas, considerando que asegurar su permanencia y progresión constituye una estrategia beneficiosa para las empresas, para las mujeres y sus familias, y para la sociedad en su conjunto.

Básicamente, el impulso de las medidas de igualdad en el sector privado está siendo protagonizado por un reducido número de empresas en el marco de los dos programas de referencia en el país: el programa **Igualando RD** (apoyado por el PNUD, en colaboración con el MMujer y el MT) y los **WEPs**, una iniciativa de ONU Mujeres en el país.

Estas iniciativas están sirviendo para generar **sensibilización empresarial en la materia**, pero el avance continúa siendo “tímido” a tenor de los discursos recogidos en el desarrollo de los grupos focales, donde se reconocen el mantenimiento de resistencias para la contratación de mujeres en determinados sectores (por ejemplo, la industria tabacalera) y de prácticas discriminatorias al momento del reclutamiento, la permanencia y la promoción (Grupos Focales). En este sentido, se recomienda como necesario el intercambio entre empresas que podrían considerarse “mentoras”, con otras que hayan decidido sumarse a la iniciativa, en donde se expongan y se difundan, entre tomadores y decisiones y población general, las dificultades, las estrategias exitosas y los desafíos de su implementación (Grupos Focales).

²² Por ejemplo, los registros administrativos de la empleomanía pública, responsabilidad del MAP, operacionalizada a través del Sistema de Administración de Servidores Públicos (SASP) o de las empresas privadas, responsabilidad del MT, a través del Sistema de Integrado de Registro Laboral (SIRLA) de empresas formales contienen múltiples variables laborales relevantes, que no están siendo suficientemente explotadas. Sus datos requerirían ser mejor explotadas estadísticamente según sexo y difundidos, pues ambas fuentes serían de gran utilidad para la toma de decisiones y para el propio seguimiento de los resultados e impactos de la IPG en el sector público y privado.

En cualquier caso, la aproximación al estado de la cuestión en el país es limitada, dado que no se ha abordado un estudio específico en la materia que permita medir el pulso al clima empresarial favorable al desarrollo de políticas de género en las empresas, similar a los realizados en otros países. **La escasa información al respecto representa, por consiguiente, una posible prioridad a abordar en el marco del Plan de Acción de la IPG.**

Igualando RD

Según se ha señalado, una de las iniciativas de referencia para la implantación de medidas de igualdad de género en las empresas es la iniciativa **Igualando RD**, cuya aplicación se está llevando a cabo no solo en el sector privado, sino también en organismos públicos.

Su objetivo es eliminar las desigualdades de género en las organizaciones basándose en un **Modelo de Gestión con Calidad**, tanto para grandes empresas, como pymes e instituciones públicas. Dicho modelo de gestión es aplicado a las distintas áreas del negocio, a saber:

- Conciliación y corresponsabilidad entre la vida familiar, personal y laboral.
- Reclutamiento y selección del personal.
- Desarrollo Profesional.
- Remuneración y compensación.
- Ambiente de trabajo, salud y calidad de vida.
- Hostigamiento, acoso sexual y laboral.
- Comunicación interna y externa.
- Gestión y organización a lo interno de la empresa.

Esta acción se realiza a través de la preparación y aprobación de una **norma país**; creación de un **mecanismo de certificación**; e intervención en empresas y organizaciones para la **entrega del Sello de Igualdad**.

La acreditación a la que pueden optar las empresas participantes se divide en **tres categorías** (Oro, Plata y Bronce) de acuerdo al grado de cumplimiento de las normas establecidas por el país para otorgar dicho sello.

Los principales logros alcanzados por el programa hasta la fecha son:

- Elaboración y puesta en vigencia de la **Norma Dominicana (NORDOM 775)** juntamente con el **Instituto Dominicano para la Calidad -INDOCAL-**.
- Capacitación y certificación de cinco personas, auditoras dominicanas, acreditadas para realizar auditorías externas en certificaciones de género.
- Firma de **Acuerdos de Compromiso** para difundir el Sello de Igualdad de Género (con organizaciones como la Federación de Mujeres Empresarias Domínico Internacional; la Asociación Dominicana de Mujeres Empresarias; la Asociación Nacional de Mujeres Empresarias, Ejecutivas y Profesionales).
- **Once empresas en el proceso** de implementación, etapas de autodiagnóstico e implementación del plan de acción. Estas empresas son Industrias Nigua, S.A; Domex Nacional, SRL; Humano Seguros, SRL; Asociación Popular de Ahorros y Préstamos; Uniformes Empresariales; Ferpiti; Q&S Laboratorios; Famira SRL; ACERH Group; Grabo Estilo; y Oliver & Oliver y Legalísimo²³.
- **Tres empresas acreditadas** con el Sello Oro y la Certificación NORDOM 775, a saber: BHD León (empresa bancaria); BEPENSA (empresa embotelladora); Claro Dominicana (empresa de telecomunicaciones).
- **Dos empresas en proceso de firma de la carta de compromiso:** Banco Caribe y Barrick Gold.
- **Más de 15 mil personas beneficiarias directas** y alrededor de **30 mil personas beneficiarias indirectas**.

²³ Es destacable que esta entidad bancaria referente en igualdad laboral entre hombres y mujeres, ya que viene manteniéndose en el Top 10 de compañías del país que más trabajan en el cierre de la brecha económica entre hombres y mujeres, registrando cifras más elevadas en puestos ocupados por mujeres, donde el 56% de los cargos directivos de APAP son mujeres, mientras que solo el 44% son hombres.

La incursión de los procesos de auditoría en el interior de las empresas ha permitido identificar algunas **buenas prácticas empresariales** como son:

- ▶ Establecimiento de Comités de Género responsables de aplicar las políticas y procedimientos diseñados para garantizar la integralidad en todas las áreas de las empresas.
- ▶ Aplicación de autodiagnósticos y encuestas de clima laboral.
- ▶ Planes de capacitación específicos en temas de género (seis empresas).
- ▶ Elaboración y puesta en ejecución de guías de Lenguaje Inclusivo y No Sexista (cuatro empresas).
- ▶ Elaboración y Puesta en práctica de Protocolos para la intervención y atención del Acoso y la Violencia de Género e Intrafamiliar (cuatro empresas).
- ▶ Revisión y actualización de políticas de reclutamiento, perfiles de puesto y selección de personal, aplicando un lenguaje inclusivo y no discriminatorio (más de 11,000 en cinco empresas)
- ▶ Estandarización de políticas de remuneración y compensación, estableciendo aumentos progresivos para nivelar las posiciones que lo han requerido (seis empresas).
- ▶ Fomento para acceso a posiciones de liderazgo y planes de acompañamiento para el desarrollo profesional de las mujeres en las empresas.
- ▶ Establecimiento de programas de lactancia materna e instalación de salas de lactancia materna.
- ▶ Diseño de campañas de comunicación interna y externa en temas de acoso, violencia y liderazgo.

El compromiso del sector privado en esta iniciativa se refleja no solo en las prácticas referenciadas sino en el apoyo que diferentes entidades dominicanas (la Asociación de Industrias de la República Dominicana -AIRD-, la Asociación Dominicana de Zonas Francas –ADOZONA-, Banco BHD León; Industrias Nigua y ARGOS), han manifestado a la existencia de la iniciativa en el país mediante su participación en el Foro de Presentación de la iniciativa.

Prácticas de empresas acreditadas con el Sello de Oro

En el marco del programa Igualando RD cabe destacar las prácticas que están desarrollando las empresas acreditadas con el Sello de Oro, que trascienden incluso los estándares estipulados en la NORDOM 775.

Un hallazgo relevante a destacar es que la implementación práctica de esta iniciativa representa un enfoque integral del cierre de brechas de género. Su estrategia de implementación **abarca cambios en el quehacer institucional a nivel interno y a nivel de los bienes y servicios que ofertan a la población** y, en ambos casos, se intenta dar respuestas a las necesidades identificadas de mujeres y hombres, como la vía idónea para institucionalizar los procesos de construcción de prácticas empresariales igualitarias. Esta suma de estrategias que impactan el beneficio de los colaboradores institucionales con iniciativas dirigidas al colectivo de clientes, con servicios personalizados que atienden sus necesidades generales y específicas, vislumbra resultados efectivos al aunar lo individual con lo colectivo.

BHD- León, por ejemplo, cuenta con la *Estrategia de Género Mujer*. Iniciada en 2015, su objetivo es brindar propuestas de valor diferenciadas a las clientas; velar por la equidad de género dentro de la propia institución y contribuir al empoderamiento económico de las mujeres.

La estrategia orientada a las clientas ha incluido, entre otras acciones: 1) el diseño y la entrega de productos bancarios específicos para las mujeres, promoviendo su inclusión financiera y estableciendo nuevos espacios para que ellas puedan desarrollar sus negocios contribuyendo, en última instancia, a la mejora de la calidad de vida de ellas y de sus familias; 2) las prácticas de igualdad y equidad de género en el ámbito laboral, que consisten en un conjunto de iniciativas que pretenden responder a las limitaciones que enfrentan las mujeres para desarrollar su liderazgo y crecimiento dentro del banco, y que incluye ambiente laboral flexible, propuesta de ahorro de tiempo, de bienestar familiar (de donde surge el lactario), de independencia económica etc.; 3) el programa “mujeres que cambian el mundo”, un reconocimiento anual que honra a las mujeres que, con sus acciones y aportes, impactan de manera positiva en su entorno al generar transformaciones en su comunidad o en la sociedad.

En el interior de la organización la empresa ha trabajado, especialmente, en medidas de promoción y posición de mujeres en puestos de liderazgo, y en el área de la igualdad de remuneración. Uno de los impactos más sobresalientes es que la presencia de mujeres en la alta gerencia y el Consejo de Administración ha pasado de un 13% en 2015 a un 20% en el 2017.

Respecto a los efectos que esperan a futuro, una de las líderes de la iniciativa expresa que asumir la estrategia les permitirá llegar a conocerse como una *“institución de éxito económico, pero también de éxito humano”* (Entrevista informante clave)."

Por su parte, para BEPENSA, la aparición del Sello Igualando RD supuso un proceso natural, ya que la empresa forma parte del Grupo de México, que lleva varios años como empresa certificada en equidad de género.

A pesar de ello, según palabras del director de Asuntos Corporativos de la entidad, Juan Amell *“este proceso nos sirvió, entre otras cosas, para evaluar los diferentes perfiles de una empresa industrial como esta, en donde la mayoría de las posiciones en las áreas de ventas, producción y distribución son típicamente operadas por empleados masculinos y cuando comenzamos con el Sello, nos dimos cuenta de que una de las cosas más importantes era tener las condiciones para que esto pudiera cambiar”* (PNUD, República Dominicana).

Como resultados tangibles de su participación en el Sello, BEPENSA cuenta con cuatro mujeres que están ocupando puestos tradicionalmente masculinos (una ejecutiva de rutas especiales; una auditora interna basada en riesgos; una controlista a nivel nacional; y una mercaderista) con las implicaciones técnicas que de ello se deriva (funciones de supervisión, organización, acceso a almacenes, carga y traslado de productos, etc). También se han puesto en marcha políticas no discriminatorias asociadas al reclutamiento y la promoción de su personal y procedimientos que generan acciones para prevenir y atender la violencia intrafamiliar y de género.

Finalmente, Claro Dominicana ha sido la última distinguida con el Sello de Oro.

Una de las iniciativas más conocidas y celebradas de la entidad es el evento de conmemoración del día Internacional de la Mujer *“encuentro Claro”*, convertido en plataforma de reconocimiento a la trayectoria de mujeres valiosas mediante el cual se comparte la vivencia de mujeres luchadoras que han cambiado su destino y el de sus familias. Por medio de esta cita, Claro no solo celebra el espacio que tienen ganado las mujeres, sino su compromiso por implementar buenas prácticas en materia de equidad de género.

Además, según palabras de la Directora de Recursos Humanos, Sandra Tejada, *“tanto la remodelación de la sala de lactancia, como la certificación de Igualdad de Género forman parte del compromiso social de Claro, de llevar a cabo de manera voluntaria la implementación buenas prácticas en materia de equidad de género, que conduzcan a condiciones de igualdad entre los hombres y mujeres que son parte de la compañía, la conciliación de la vida personal, el trato digno y el trabajo decente, así como el mejoramiento del ambiente laboral”* (El Digital, 2018).

Principios para el Empoderamiento de las Mujeres (WEP)

Por su parte, los **Principios para el Empoderamiento de las Mujeres (WEP)** son un conjunto de **reflexiones** destinadas a **ayudar al sector privado** a centrarse en los elementos clave para la promoción de la igualdad de género en el lugar de trabajo, en el mercado y en la comunidad. Han sido elaborados mediante un proceso consultivo multilateral y bajo el liderazgo de **ONU Mujeres** y del **Pacto Global de las Naciones Unidas** (UN Global Compact).

Los principios WEP ofrecen una *“óptica de género”* que permite a la actividad empresarial **medir y analizar** las iniciativas en curso, los valores de referencia y las prácticas de evaluación.

Los **siete principios** son:

1. Promover la igualdad de género desde la dirección al más alto nivel.
2. Tratar a todos los hombres y mujeres de forma equitativa en el trabajo; respetar y defender los derechos humanos y la no discriminación.
3. Velar por la salud, la seguridad y el bienestar de todos los trabajadores y trabajadoras.

4. Promover la educación, la formación y el desarrollo profesional de las mujeres.
5. Llevar a cabo prácticas de desarrollo empresarial, cadena de suministro y mercadotecnia a favor del empoderamiento de las mujeres.
6. Promover la igualdad mediante iniciativas comunitarias y cabildeo.
7. Evaluar y difundir los progresos realizados a favor de la igualdad de género.

A nivel global, casi 1,700 empresas han adoptado los Principios de Empoderamiento de la Mujer. 150 de estas empresas se encuentran en Brasil y 88 en América Latina. En la **República Dominicana**, hasta la fecha, dos empresas se han adherido a estos principios: Banco ADOPEM y la compañía Oficina Melo Guerrero, S. A.

Empresas de la IPG y sus prácticas de igualdad

Por último, las propias empresas participantes en el Grupo de Liderazgo se encuentran haciendo esfuerzos por mejorar su política y gestión empresarial desde el punto de vista de la igualdad de género.

Entre las medidas más señaladas se encuentran:

- **En el área de reclutamiento y selección:** procedimientos de contratación sin sesgos de género; solicitud de CV sin fotos; publicación de vacantes con lenguaje inclusivo; fomento de la incorporación de mujeres en posiciones no tradicionales; educación en género del personal de reclutamiento; creación de una plataforma interna de publicación de puestos.
- **En el área de promoción y liderazgo:** procesos de promoción transparente (publicación de vacantes internas); promoción de mujeres en posiciones de alta dirección; análisis de los obstáculos para el desarrollo empresarial interno de las mujeres; programas de desarrollo de carrera para mujeres; alentar a las mujeres en las promociones internas; programas de mentoría para mujeres; establecimiento de cuotas de mujeres en las distintas posiciones.
- **En el área de remuneración:** igualdad de beneficios sin distinción de género; sistemas de evaluación por competencias; política salarial transparente.
- **En el área de conciliación:** disposición de salas de lactancia; ampliación de los permisos de paternidad por encima de lo marca que Ley; charlas al personal sobre paternidad responsable; instalación de Clubes de Embarazadas y Lactario y el Club de Padres
- **En el área de política corporativa:** auditorías sobre principios sociales; código ético con valores en igualdad de género; instalación de Comités de Género.

Balance de las iniciativas en el sector privado

El balance de la información presentada lleva a concluir, en primer lugar, la inexistencia de estudios específicos que permitan aproximarse a cómo el sector privado se encuentra contribuyendo al cierre de las brechas de género en el interior de sus organizaciones.

Las escasas experiencias halladas se circunscriben al ámbito de intervención de los programas *Igualando RD* y *WEPS*, y a las facilitadas por las empresas participantes en el Grupo de Liderazgo de la IPG. En todos estos casos se trata de grandes corporaciones que se sitúan como “abanderadas” de una causa que debe ser extendida, al resto de grandes empresas, pero también a las pymes.

La IPG representa, en ese sentido, una plataforma de mejora para las prácticas implantadas, pero también de visibilidad y comunicación de lo que se está trabajando, para ser trasladadas a otras empresas, generando “masa crítica” hacia un clima más favorable en materia de igualdad dentro del sector privado.

Prácticas inspiradoras

Iniciativa de referencia en RD: *Igualando RD- Sellos Igualdad Género en las Empresas, Sistema de Gestión de Igualdad de Género en las Empresas y Organizaciones* [\[+\]](#)

Iniciativa de referencia en RD: Los Principios WEPs [\[+\]](#)

Iniciativa de referencia RD Estrategia de Género Mujer BHD-León [\[+\]](#)

Práctica internacional: Los programas para la implantación de medidas de igualdad en las empresas en América Latina y Europa [\[+\]](#)

Práctica internacional: Prácticas empresariales de eficacia probada [\[+\]](#)

Práctica IPG: Buenas Prácticas para la gestión del talento humano, Colombia [\[+\]](#)

Práctica IPG: Pacto empresarial contra los estereotipos de género en la publicidad, Colombia [\[+\]](#)

Práctica IPG: Alternativas de acompañamiento para implementar la equidad de género, Colombia [\[+\]](#)

ANEXOS

Anexo 1. Fuentes de información utilizadas

Bibliografía

- Afro Alianza Dominicana. (2013). *Informe Alternativo en relación a la Convención Internacional sobre la eliminación de todas las formas de discriminación racial. 82nd Periodo de Sesión del Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial.*
- Amorós, C. (2005). *La gran diferencia y sus pequeñas consecuencias... para las luchas de las mujeres. Feminismos.* Cátedra.
- Arfken, D. E. (2004). *The ultimate glass ceiling revisited: The presence of women on corporate boards. Journal of Business Ethics, 50(2), 177-186.*
- Atal, J. e. (2009). *New Century, old disparities : gender and ethnic wage gaps in Latin America .* BID.
- Báez, C. (2016). *Política de transversalización del enfoque de género en las estadísticas oficiales y plan de acción para seguimiento y evaluación implementación de la política, 2016-2020.* ONE, Banco Mundial.
- Báez, C. (2018). *Producto 1. Diagnóstico sobre brechas de autoridad en cinco organismos públicos de la República Dominicana. Fortalecimiento de la Mujer en el Sector Público (RG-T2825, ATN/OC-15884-RG).* No publicado. BID.
- Banco Agrícola. (18 de Febrero de 2019). *Noticias.* Obtenido de Banco Agrícola ha facilitado más de RD\$114 mil millones para el campo dominicano: <https://www.bagricola.gob.do/index.php/noticias/87-banco-agricola-ha-facilitado-mas-de-rd-114-mil-millones-para-el-campo-dominicano>
- Banco Interamericano de Desarrollo. (8 de Diciembre de 2017). *Programa para Mujeres Líderes del BID en República Dominicana.* Obtenido de <https://www.youtube.com/watch?v=uNEL4W5OjAg>
- Banco Internacional de Reconstrucción y Fomento y Banco Mundial. (2010). *Mujeres Empresarias: Barreras y Oportunidades en el Sector Privado Formal en América Latina y el Caribe.*
- Banco Mundial. (2016). *Para construir un mejor futuro juntos. Notas de Política de República Dominicana.*
- Banco Mundial. (2017). *Enterprise Survey.*
- Banco Mundial. (2018). *República Dominicana: panorama general.*
- Banreservas. (2017). *Memoria 2017. El impacto social del banco de los Dominicanos.* Santo Domingo.
- BCRD. (2017). *Encuesta Nacional de Fuerza de Trabajo (ENFT).* Oficina Nacional de Estadística.
- Beyer, S. (1998). *Gender differences in causal attributions by college students of performance on course examinations. Current Psychology, 17(4), 346-358.*
- Bian, L. et al. (2017). *Gender stereotypes about intellectual ability emerge early and influence children's interests. Science. Vol 355, Issue 6323. 27 January 2017.*
- BID. (2017). *Desigualdades de género en República Dominicana 2018-2020. Nota técnica del BIDF 1295. .*

- BID. (27 de 03 de 2019). *BID, Mejorando Vidas*. Obtenido de No más Ni-Nis: la apuesta colombiana para emplear a sus jóvenes: <https://www.iadb.org/es/mejorandovidas/la-apuesta-colombiana-para-emplear-sus-jovenes>
- BID/FOMIN. (2014). *Women entrepreneurshipBanking*.
- BIRF y Banco Mundial. (2010). *Mujeres Empresarias: Barreras y Oportunidades en el Sector Privado Formal en América Latina y el Caribe*. BID, GTZ.
- Blau, F. y Kahn, T. (2016). *The Gender Wage Gap:Extent, Trends, and Explanations*. *Discussions Paper Series*. Iza.
- Byron, K. e. (2015). *Women on boards of directors and corporate social performance: A meta-analysis*. *Corporate Governance: An International Review*, 24(4), 428-442.
- Carter, D. A. (2003). *Corporate governance, board diversity, and firm value*. *Financial review*, 38(1), 33-53.
- Centro de Documentación y Estudios (CDE) y ONU Mujeres. (2016). *Las Leyes sobre Trabajo Remunerado en América Latina*.
- CEOE. (28 de Marzo de 2019). *Proyecto Promociona*. Obtenido de <https://proyectopromociona.com/>
- CEPAL. (2017). *Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe*.
- CEPALSTAT. (2018). *Estadísticas e indicadores*.
- Coello, R. y. (2013). *Cómo trabajar la economía de los cuidados desde la Cooperación Internacional para el Desarrollo. Aportes desde la construcción colectiva*. Agenda Andaluza de Cooperación Internacional para el Desarrollo.
- CONAPE. (2018). *Memoria Institucional*.
- CONSAD. (2017). *Informe final de la Consultoría para la Evaluación del PLANEG II*. Ministerio de la Mujer.
- Corominas, A. e. (2001). *La discriminación en materia salarial*. Universidad Politécnica de Cataluña.
- Corre, S. e. (2007). *Getting a job: Is there a motherhood penalty?*. *American Journal of Sociology*, 112(5), 1297-1338. .
- Dawson, L. M. (1997). *Ethical differences between men and women in the sales profession*. *Journal of Business Ethics*, 16(11), 1143-1152.
- Diario Libre. (6 de Abril de 2018). Obtenido de Alianza NEO-RD logró mejorar la vida de 53 mil jóvenes estudiantes de todo el país: <https://www.diariolibre.com/actualidad/educacion/alianza-neo-rd-logro-mejorar-la-vida-de-53-mil-jovenes-estudiantes-de-todo-el-pais-FX9563689>
- Diario Libre. (6 de Abril de 2018). *Alianza NEO-RD logró mejorar la vida de 53 mil jóvenes estudiantes de todo el país*. Obtenido de <https://www.diariolibre.com/actualidad/educacion/alianza-neo-rd-logro-mejorar-la-vida-de-53-mil-jovenes-estudiantes-de-todo-el-pais-FX9563689>
- Diario Libre. (23 de Agosto de 2018). *Proponen ley especial para regular el trabajo doméstico*. Obtenido de <https://www.diariolibre.com/actualidad/proponen-ley-especial-para-regular-el-trabajo-domestico-MF10625449>
- Dirección General de Contrataciones Públicas. (2018). *Memoria Institucional*. Santo Domingo: Ministerio de Hacienda.

- Eagly, A. e. (2002). *Role congruity theory of prejudice toward female leaders*. *Psychological review*, 109(3), 573.
- Eagly, A. H. (2012). *Women and the Labyrinth of Leadership*. *Contemporary Issues in Leadership*, 147-162.
- El Digital. (20 de Junio de 2018). *El Digital*. Obtenido de Claro reconocida por el PNUD y Ministerio de la Mujer por iniciar proceso sello Iguinaldo RD: <https://eldigital.com.do/claro-reconocida-por-el-pnud-y-ministerio-de-la-mujer-por-iniciar-proceso-sello-iguinaldo-rd/>
- El Nuevo Diario. (22 de Noviembre de 2018). *El Nuevo Diario*. Obtenido de Promueven empoderamiento de la mujer en sector marítimo portuario: <https://elnuevodiario.com.do/promueven-empoderamiento-de-la-mujer-en-sector-maritimo-portuario/>
- Elder, S. y. (2016). *Young and female — A double strike? Gender analysis of school-to-work transition surveys in 32 developing economies*. OIT.
- Enred Panamá. (2015a). *Empresarialidad femenina en Panamá: mujeres apropiándose de las oportunidades*. Centro de Innovación de Fundación Ciudad del Saber, Fondo Multilateral de Inversiones (FOMIN).
- Enred Panamá. (2015b). *Participantes en CANAL DE EMPRESARIAS: conociendo el perfil de las emprendedoras y empresarias de oportunidad*. Centro de Innovación de al Fundación Ciudad del Saber; Fondo Multilateral de Inversiones (FOMIN).
- FEDA. (23 de Marzo de 2018). *Noticias*. Obtenido de El FEDA otorga financiamientos por unos 800 millones de pesos en el año 2017: <https://www.feda.gob.do/index.php/noticias/77-el-feda-otorga-financiamientos-por-unos-800-millones-de-pesos-en-el-ano-2017>
- Foro Socieducativo. (2018). *El enfoque de género en la educación en República Dominicana, marco legal y realidad en las escuelas*. Boletín no. 18. InteRed.
- Fundación Reservas. (2015). *Estudio sobre el impacto de las microfinanzas en el bienestar social de República Dominicana*. ONE.
- Gabinete de Coordinación de Políticas Sociales. (2019). *Plan Nacional para la Reducción de Embarazos en Adolescentes 2019-2003 (PREA-RD)*. Santo Domingo: Apoyo al Programa de Protección Social.
- Garrido, A. e. (2006). *Las mujeres jóvenes y el trabajo*. Instituto de la Mujer. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- Greig, F. (2008). *Propensity to negotiate and career advancement: Evidence from an investment bank that women are on a "slow elevator"*. *Negotiation Journal*, 24(4), 495-508.
- Heilman, M. E. (2007). *Why are women penalized for success at male tasks?: the implied communality deficit*. *Journal of Applied Psychology*, 92(1), 81.
- Heilman, M. E. (2015). *Presumed incompetent: Perceived lack of fit and gender bias in recruitment and selection*. *Handbook of gendered careers in management: Getting in, getting on, getting out*, 90. .
- Ilie, C. e. (2017). *Emprendimiento y género en América Latina- 2017*. INCAE Bussines School.
- ILOSTAT. (2019). *Estadísticas*.
- INAIPI. (2018). *Memoria institucional INAIPI 2018. Rindiendo cuentas con transparencia*.
- INDOTEL. (2018). *INDOTEL*. Obtenido de Proyecto Especial "Mujeres en las TIC", ITLA: <https://indotel.gob.do/transparencia/proyectos-y-programas/proyectos-especiales-del-fdt/proyecto-especial-mujeres-en-las-tic-itla/>

- INFOTEP. (2019). *Nota Técnica interna para consultora*.
- INM RD. (2018). *Población dominicana en el exterior: características sociodemográficas y económicas*.
- INTEC. (2019). *Las Deudas Sociales del País con las Mujeres*.
- INTERED. (2018). *El enfoque de género en la educación en República Dominicana, marco legal y realidad en las escuelas. La ejecución presupuestaria del MINERD del 2017. Boletín n°18*.
- Jiménez, J. (2017). *Marco Nacional de Cualificaciones de la Republica Dominicana*. Ministerio de Presidencia.
- Jöstl, G. e. (2015). *When Will They Blow My Cover? The Impostor Phenomenon Among Austrian Doctoral Students. Zeitschrift für Psychologie, 220(2), 109–120*.
- Kelley, D. e. (2017). *Global Entrepreneurship Monitor 2016/2017. Report on Women's Entrepreneurship. GEM*.
- Kumar, S. e. (2006). *Imposters have goals too: The imposter phenomenon and its relationship to achievement goal theory. Personality and Individual Differences, 40(1), 147-157*.
- Leslie, S. e. (2015). *Expectations of brilliance underlie gender distributions across academic discipline. Science 16 Jan 2015: Vol. 347, Issue 6219, pp. 262-265*.
- MAP. (Febrero de 2019). *Portal de Estadísticas e Indicadores*. Obtenido de Indicadores Gráficos. Sistema de Administración de Servidores Públicos (SASP): <http://map.gob.do/Estadisticas/Default.aspx>
- Mazei, J. e. (2015). *A metaanalysis on gender differences in negotiation outcomes and their moderators. Psychological Bulletin, 141(1), 85*.
- McGregor, L. N. (2008). *I feel like a fraud and it depresses me: The relation between the imposter phenomenon and depression. Social Behavior and Personality, 36(1), 43-48*.
- McKinsey. (2018). *Delivering Through Diversity*.
- MEPyD. (2016). *SISDOM2016. Sistema de Indicadores Sociales de RD*.
- MEPyD. (2018a). *Análisis del desempeño económico y social de República Dominicana 2017*.
- MEPyD. (2018b). *Boletín de Estadísticas Oficiales de Pobreza Monetaria. Año 3. N° 5*.
- Mescyt. (2016). *Informe General sobre Estadísticas de Educación Superior 2016 y Resumen Histórico 2005-2016*.
- MESCyT. (2017). *Memorias institucionales MESCyT*.
- Ministerio de Educación. (s.f.). *Portal de Transparencia*. Obtenido de Convenio de Cooperación Interinstitucional entre el Ministerio de la Mujer y el Ministerio de Educación: <http://ministeriodeeducacion.gob.do/transparencia/media/acuerdos-convenios/convenios/convenio-de-cooperacion-interinstitucional-entre-el-ministerio-de-la-mujer-y-el-ministerio-de-educacionpdf.pdf>
- Ministerio de Industria, Comercio y MIPYMES. (21 de Febrero de 2019a). *Noticias*. Obtenido de MICM apoya el desarrollo de microempresarias de la frontera con Programa de Empresarialidad Femenina: <https://www.micm.gob.do/noticias/micm-apoya-el-desarrollo-de-microempresarias-de-la-frontera-con-programa-de-empresarialidad-femenina>
- Ministerio de la Mujer. (2019). *Observatorio de Igualdad de Género*.

Ministerio de Trabajo. (s.f.). *Portal de Transparencia*. Obtenido de <http://mt.gob.do/transparencia/index.php/proyectos-y-programas/category/pasne>

OIM y INM RD. (2017). *Perfil Migratorio de República Dominicana*.

OIT. (2013). *Trabajo Decente y Juventud en América Latina*.

OIT. (2016). *Las mujeres en el trabajo: Tendencias de 2016*.

OIT. (2017a). *Panorama Laboral 2017 América Latina*.

OIT. (2017b). *La mujer en la gestión empresarial: Cobrando impulso en América Latina y el Caribe*.

OIT. (2018). *Informe Mundial sobre Salarios 2018/2019. Qué hay detrás de la brecha salarial de género*.

OIT. (2018). *Presente y futuro de la protección social en América Latina y el Caribe*.

OIT, ACT/EMP. (2015). *La mujer en la gestión empresarial: cobrando impulso. Informe Mundial*. Ginebra: OIT.

OIT, ACT/EMP. (2017). *La mujer en la gestión empresarial: Cobrando impulso en América Latina y el Caribe*. Ginebra: OIT.

OIT, ACT/EMP. (2018). *La mujer en la gestión empresarial: Cobrando impulso en Panamá*.

ONE. (2011). *Brecha de género en la tasa de ocupación en República Dominicana. Año 4. N° 56. Panorama Estadístico*. Departamento de Investigaciones.

ONE. (2012). *Recursos humanos calificados en República Dominicana. Año 5. N° 50. Boletín Mensual. Panorama Estadístico*. Departamento de Investigaciones.

ONE. (2013). *Plan Estadístico Nacional República Dominicana 2013-2016. Más y Mejores Estadísticas para el Desarrollo Nacional*.

ONE. (2013a). *Encuesta Nacional de Hogares de Propósitos Múltiples (ENHOGAR)*.

ONE. (2013b). *Situación laboral de la población envejeciente¹ de República Dominicana: un panorama general. Año 5. N° 59. Boletín Mensual. Panorama Estadístico*. Departamento de Investigaciones.

ONE. (2013c). *Características sociodemográficas básicas de la juventud ni-ni. Año 5. N° 54. Boletín Mensual. Panorama Estadístico*. Departamento de Investigaciones.

ONE. (2016a). *Encuesta Nacional de Hogares de Propósitos Múltiples. ENHOGAR-2015. Informe General*.

ONE. (2018). *Trabajo No Remunerado en República Dominicana: un análisis a partir de los datos del Módulo del Uso del Tiempo de la ENHOGAR 2016*. Ministerio de la Mujer.

ONE. (2019). *Sistema de Indicadores de Género (SISGE)*.

ONU Mujeres. (2015). *El progreso de las mujeres en el mundo. Transformar las economías para realizar los derechos*.

ONU MUJERES. (2017). *El progreso de las mujeres en América Latina y el Caribe 2017. Transformar las economías para realizar los derechos*.

ONU Mujeres. (2017b). *Los Mecanismos Nacionales y Regionales de las Mujeres América Latina y el Caribe hispano*.

ONU Mujeres. (2018). *Reconocer, redistribuir y reducir el trabajo de cuidados: prácticas inspiradoras en América Latina y el Caribe*.

- ONU Mujeres y SEIGIB. (2018). *Análisis de la legislación discriminatoria en América Latina y el Caribe en materia de autonomía y empoderamiento económico de las mujeres.*
- Orozco, A. (2007). *Cadenas Globales de Cuidado. Documento de Trabajo 2. Serie Género, Migración y Desarrollo.* INSTRAW.
- Padilla, M. (2005). *Estudio exploratorio de las aspiraciones y expectativas educativas, profesionales y vitales de las chicas que finalizan la escolaridad obligatoria.* Universidad de Sevilla. Instituto de la Mujer.
- PNUD . (2018). *Infografías - Participación política y el acceso a la justicia de las mujeres.*
- PNUD. (2014). *Estudio Regional: Igualdad de género en PYMES y Cooperativas.*
- PNUD. (2014). *Informe sobre Desarrollo Humano: Sostener el Progreso Humano, reducir vulnerabilidad y contruir resiliencia.*
- PNUD. (2015). *Índice de Desigualdad de Género.*
- PNUD. (2016a). *Informe Regional sobre Desarrollo Humano para América Latina y el Caribe 2016.*
- PNUD. (2016b). *Mapa Interactivo de Desarrollo Humano de República Dominicana.*
- PNUD. (2017). *Informe Nacional de Desarrollo Humano 2017 - Embarazo Adolescente.*
- PNUD. (2018). *Human Development Reports.* Obtenido de 2018 Statistical Update: <http://hdr.undp.org/en/2018-update>
- PNUD. (2018). *Índices e indicadores de desarrollo humano. Actualización estadística 2018.*
- PNUD, República Dominicana. (26 de Septiembre de 2018). *Firman compromiso para otorgar Sello Igualando RD a instituciones públicas.* Obtenido de http://www.do.undp.org/content/dominican_republic/es/home/presscenter/articles/2018/firman-compromiso-para-otorgar-reconocimiento-de-igualando-rd-a-.html
- PNUD, República Dominicana. (s.f.). *Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, República Dominicana.* Obtenido de Un sello que inspira cambios: <https://pnudrd.exposure.co/un-sello-que-inspira-cambios>
- PROFAMILIA. (2017). *Memoria Anual 2017.* Profamilia.
- Progresando con Solidaridad. (16 de Octubre de 2015). *Progresando con Solidaridad.* Obtenido de Vicepresidenta pone a disposición de la sociedad 510 jóvenes formados en los CTC: <https://progresandoconsolidaridad.gob.do/noticias/vicepresidenta-pone-disposicion-de-la-sociedad-510-jovenes-formados-en-los-ctc/>
- Ramírez, N. e. (2016). *Maternidad y mercado laboral: el impacto de la legislación.* En Arango, L. E., Castellani, F. & Lora, E. (Ed.), *Desempleo femenino en Colombia* (pp. 267-289). Bogotá, Colombia: Banco de la República.
- Recio, C. (2009). *Familismo, asistencialismo y precariedad. La configuración del empleo en el sector de atención a la dependencia.* En "I Congreso Anual de Red-ESPANET: Treinta años de Estado de Bienestar en España. Logro y Retos para el futuro".
- Sainz, M. (2017). *Se buscan ingenieras, físicas y tecnólogas.* Descarga gratuita. Fundación Telefónica.
- Salder, P. e. (2012). *Stability and volatility of STEM career interest in high school: A gender study.* *Science Education*, 96(3), 411-427.

- Sallé, M. e. (2010). *La brecha salarial de género: realidad y desafíos. La desigualdad salarial entre mujeres y hombres en España. 2009*. Colección EME. Ministerio de Igualdad. Gobierno de España.
- Salle, M. e. (2012). *Formación profesional y Nuevos Yacimientos de Empleo*. Intituto de la Mujer (Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad).
- Shapiro, J. e. (2012). *The role of stereotype threats in undermining girls' and women's performance and interest in STEM fields*. *Sex Roles*, 66(3-4), 175-183.
- Sharabi, M. y Harzap, I. (2014). *Changes of work values in chaning econmy: perspectives of men and woman*. *International Journal of social economics*.
- Shrader, C. B. (1997). *Women in management and firm financial performance: An exploratory study*. *Journal of Managerial Issues*, 355-372.
- Sodexo. (2018).
- Terjesen, S. e. (2016). *Does the presence of independent and female directors impact firm performance? A multi-country study of board diversity*. *Journal of Management & Governance*, 20(3), 447-483.
- The Behavioural Insights Team. (2018). *Reducing the gender pay gap and improving gender equality in organisations: Evidence-based actions for employers*. *Gender Pay Gap. Closing it together*. Government Equalities Office.
- UN Women. (s.f.). *Principios de Empoderamiento Económico de las Mujeres*. Obtenido de <https://www.empowerwomen.org/en/weps/companies>
- UNESCO. (2017). *Cracking the code: Girls' and women's education in science, technology, engineering and mathematics (STEM)*.
- Van der Walt, N. e. (2006). *Board configuration: are diverse boards better boards?*. *Corporate Governance: The International Journal of Business in Society*, 6(2), 129-147.
- Warren, A. (2009). *Cascading gender biases, compounding effects: An assessment of talent management systems*. New York, NY: Catalyst.
- WEF. (2018). *Gender Gap Report*.

Entrevistas a agentes clave

Banco Central, Carmen García (ENFT), Elina Gabriela Rosario Rodríguez (Consultora Económica de Cuentas Nacionales y Estadísticas Económicas).

Bepensa, Juan Roberto Amell Libre (Director de Asuntos Corporativos).

BHD-León, Steven Puig (Gerente General), Martha Peralta (VPS Gestión de Talento), Pura Méndez (Gerente de Género).

INFOTEP, Rayza Pichardo Viñas (Gerencia de Apoyo a la Competitividad) y Wilson Vargas (Encargado Departamento de Gestión y Programas Especiales).

Ministerio Administración Pública, Virna Lissi Peña Mustafá (Directora de Diseño Organizacional), Maritza Silverio (Directora de Recursos Humanos), Fanny Bello (Directora de Análisis del Trabajo y Remuneraciones); Rafael Pérez (Director de Planificación y Desarrollo).

Ministerio de Educación, Marina Hilario (Directora de Dirección de Equidad de Género y Desarrollo), Mercedes Matrillé (Directora Educación Técnico Profesional), Irma Abad (Encargada Políticas de Promoción de Igualdad de la Dirección de Equidad de Género).

Ministerio de Industria, Comercio y Mipymes/Viceministerio Mipymes, Ignacio A. Méndez Fernández (Viceministro de Fomento de la Micro, Pequeña y Mediana Empresa), Yanco Cruz (Asesor MIPYMES).

Ministerio de la Juventud, Claudia Pérez (Directora de Planificación y Desarrollo), Rosario Medina (Asesora).

Ministerio de la Mujer, Janet Camilo (Ministra), Luz Estrella (Asesora).

Ministerio de Trabajo, Arlete Valdez Aguasvivas (Dirección de Igualdad de Oportunidades), Julia Méndez (Encargada Departamento de Género e Igualdad), Catherinbe Leger (Coordinación de la Dirección General de Trabajo), Samir Santos (Director General de Empleo), Faustino Collado (Encargado de Investigación del Observatorio).

ONE, Alexandra Izquierdo (Directora Nacional), Yakaira Rodríguez (Encargada Investigaciones).

ONU MUJERES, Catalina Gutiérrez (Representante), Janet Abreu (Especialista Género).

PNUD, Raissa Crespo (Oficial de Género).

Grupos Focales

Grupo Focal 1. Empresas y agentes empresariales

AIREN, Carolina Felix (Directora Ejecutiva).

Asociación Dominicana de Zona Franca, María Calderón (Parte Administrativa).

Empresa Interquímica S.A., Kathleen Peña de la Rosa (Directora Administración y Gestión Humana).

Multiquímica, Grey Chireno (Directora Gestión Humana).

Grupo Focal 2. Mujeres y asociaciones de mujeres

Asociación Nacional de Mujeres Empresarias, Ejecutivas y Profesionales (ANMEPRO), Fior Rodríguez (Presidenta).

Asociación Dominicana de Mujeres Empresarias (ADME), Olga de los Santos (Presidenta), Sonia Tejada (Parte Directiva).

Asociación de Mujeres Empresarias, Nieves Lumbari (Comité Ejecutivo), Teresita Vargas (Segunda Vicepresidenta).

Asociación Nacional de Mujeres Ejecutivas, Empresarias y Profesionales (AMNEPRO), Fior Rodríguez.

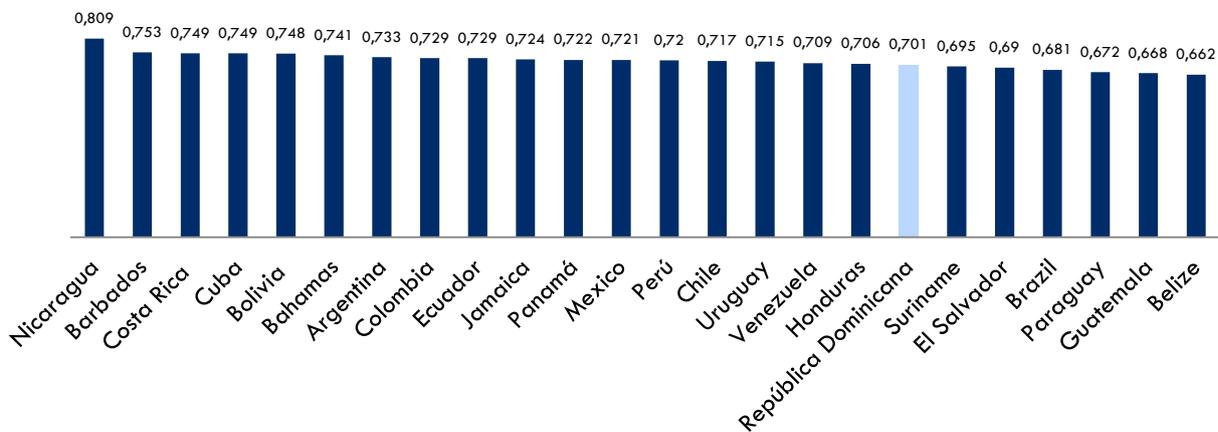
CIPAF, Priscila Taveras (Directora).

Federación de Mujeres Empresarias (FEM), Carmen Justo (Comité Ejecutivo), Luisa María de Aquino (Presidenta).

Profamilia, Magaly Caram (Directora Ejecutiva).

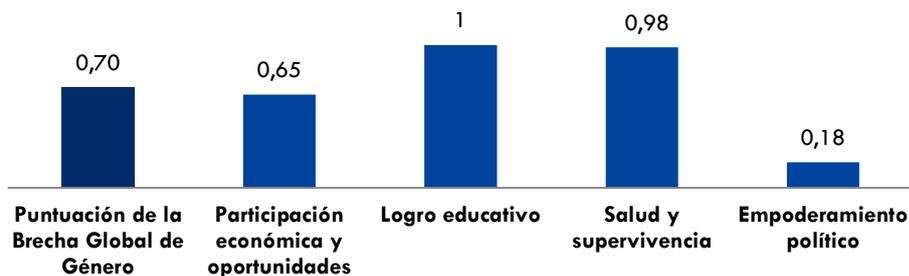
Anexo 2. Gráficos

Gráfico 35. Brecha de género global. Países de América Latina y el Caribe. 2018



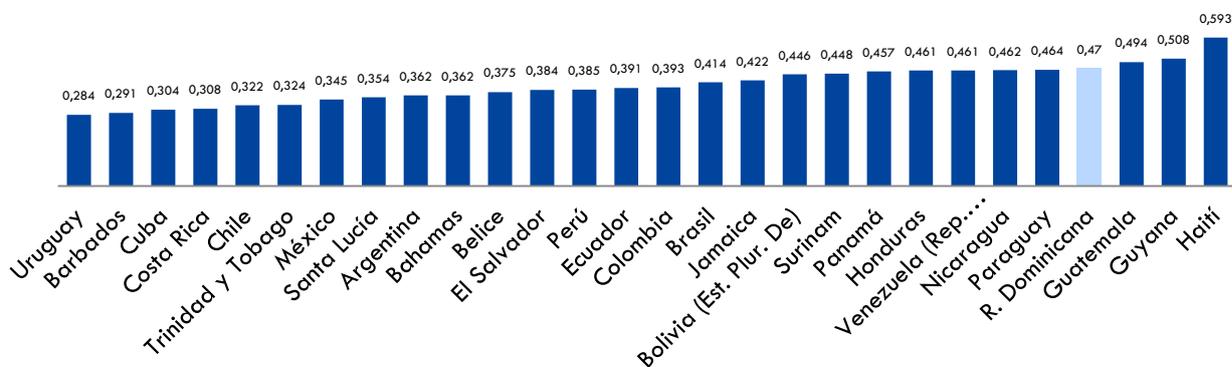
Fuente: (WEF, 2018)

Gráfico 36. Brecha de género global según dimensiones. República Dominicana. 2018



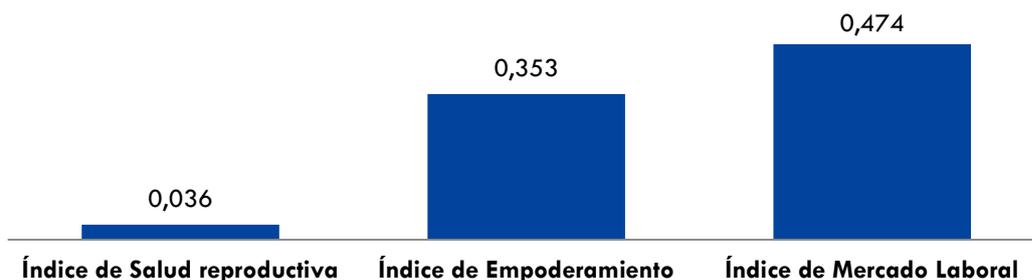
Fuente: (WEF, 2018)

Gráfico 37. Índice de Desigualdad de Género. Países de América Latina y el Caribe país. 2015



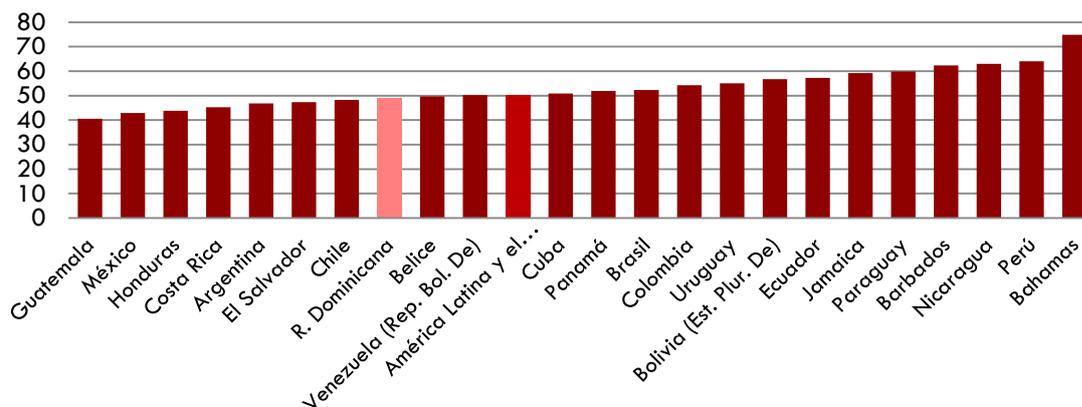
Fuente: (PNUD, 2015)

Gráfico 38. Índice de Desigualdad de Género por componentes. República Dominicana. 2016



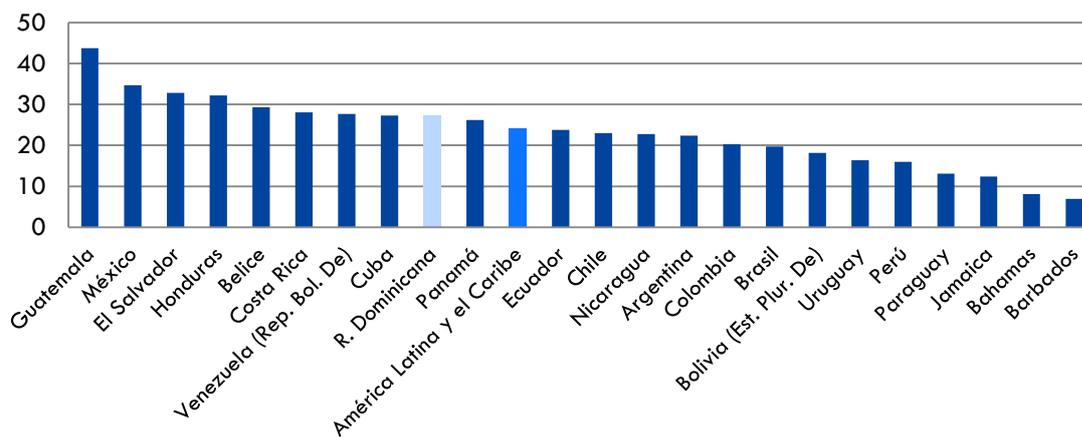
Fuente: (PNUD, 2016b)

Gráfico 39. Tasa de participación económica de las mujeres. Países de América Latina y el Caribe. %. 2016



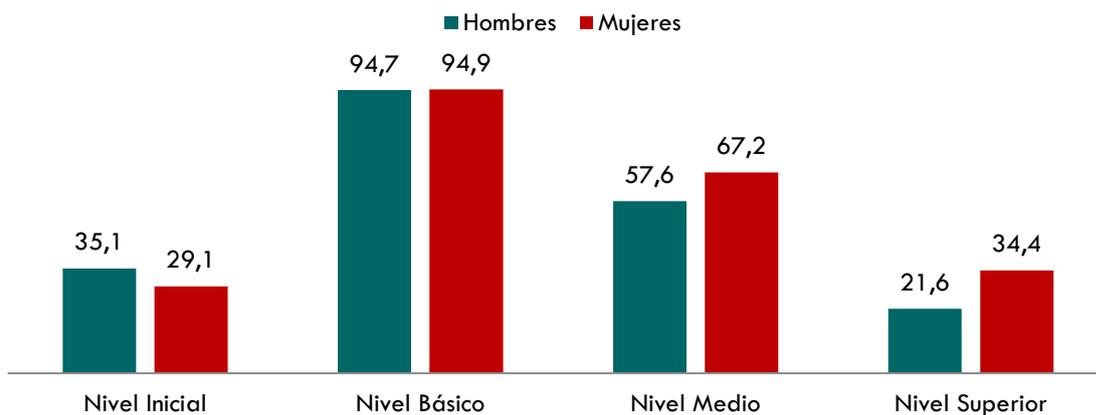
Fuente: (OIT, 2017a)

Gráfico 40. Brecha de género en la tasa de participación económica de las mujeres. Países de América Latina y el Caribe. %. 2016



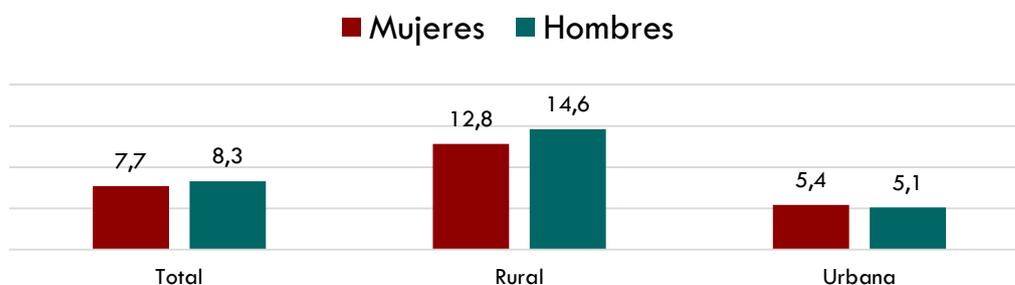
Fuente: (OIT, 2017a)

Gráfico 41. Tasa neta de matriculación por sexo y niveles educativos. República Dominicana. %. 2016



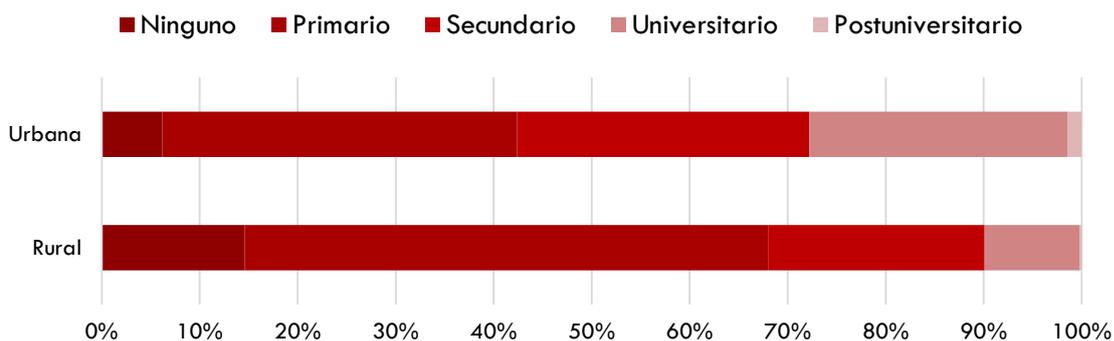
Fuente: (MEPyD, 2016)

Gráfico 42. Porcentaje de analfabetismo en personas de 15 o más años de edad por sexo y zona geográfica. República Dominicana. %. 2015



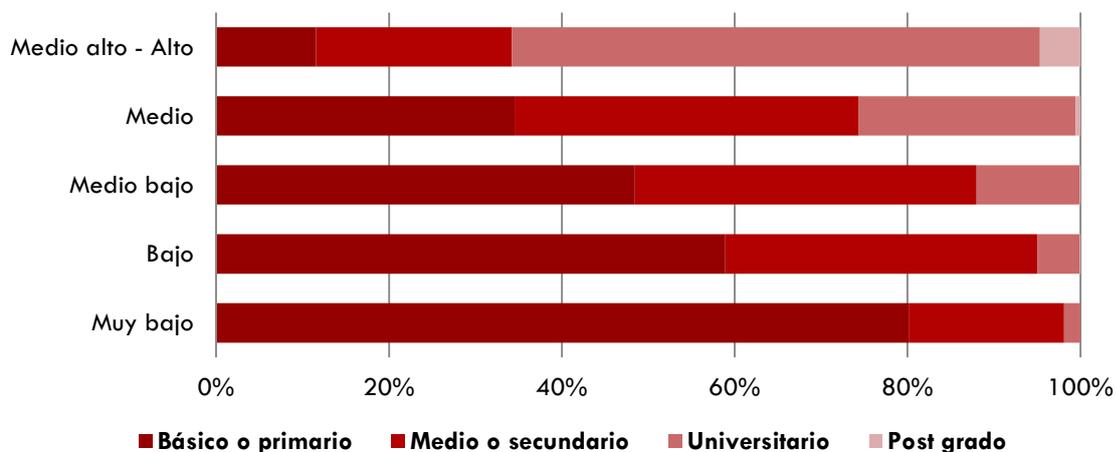
Fuente: (BCRD, 2017)

Gráfico 43. Distribución porcentual de las mujeres con 25 o más años de edad por zona de residencia, según nivel educativo. República Dominicana. %. 2015



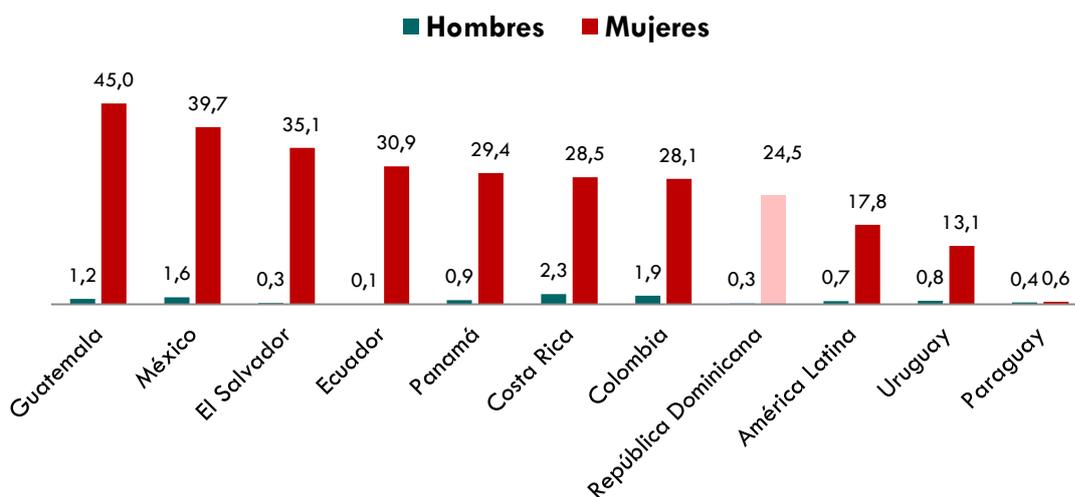
Fuente: (BCRD, 2017)

Gráfico 44. Distribución porcentual de las mujeres de 15 o más años de edad por nivel socioeconómico del hogar y nivel educativo. República Dominicana. 2013



Fuente: (ONE, 2013a)

Gráfico 45. Proporción de la población dedicada a los quehaceres domésticos por sexo. Países de América Latina. 2014



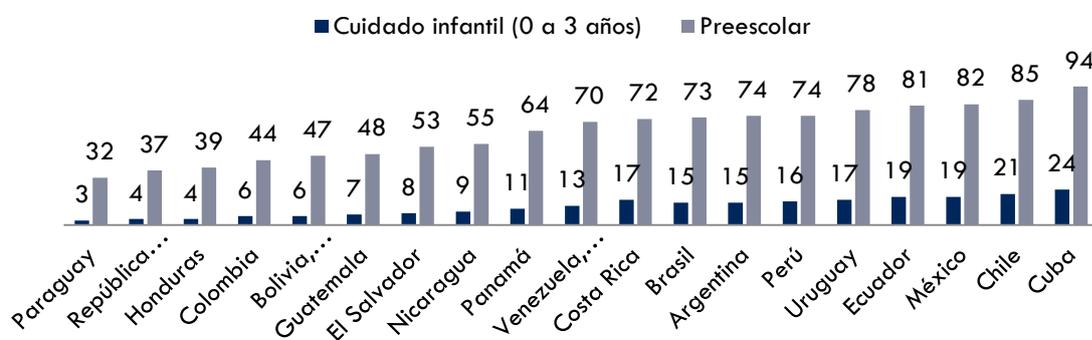
Fuente: (CEPALSTAT, 2018)

Tabla 2. Promedio de horas semanales dedicadas al trabajo no remunerado y al trabajo de cuidado por sexo y características sociodemográficas. Valores absolutos. República Dominicana. 2016

		Trabajo no remunerado		Trabajo de cuidado no remunerado	
		Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Ámbito	Rural	11.1	33.9		
	Urbano	9	30.3		
Edad	De 10 a 14	6.8	14	1.3	4.7
	15-24	7.4	29.2	2.2	17.4
	25-45	9.6	34.6	3.8	18.8
	46-59	10.2	30.3	2.8	12.2
	60-74	11.3	28.8	2.7	11.3
	75 y más	13.5	71.5	3	4.2
Nivel educativo	Inicial	17	23.4	0	6.8
	Básico	10	32.8	2.5	15.3
	Medio	8.6	32.4	3.3	17.4
	Universitario	10.6	28.3	4.5	14.6
	Postgrado	8.7	25	3.6	12.7
Grupo socioeconómico	Muy bajo			2.1	18
	Bajo			3	17.9
	Medio bajo			3.1	16
	Medio			3.9	14.9
	Alto			4.1	10.6

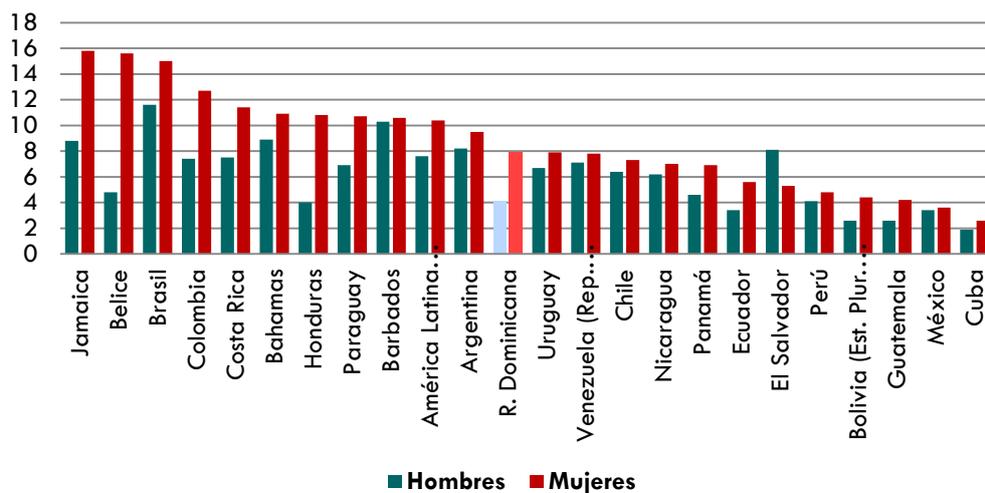
Fuente: (BCRD, 2017)

Gráfico 46. Tasas de matriculación netas en preescolar y guardería. Países de América Latina y el Caribe. %. 2012



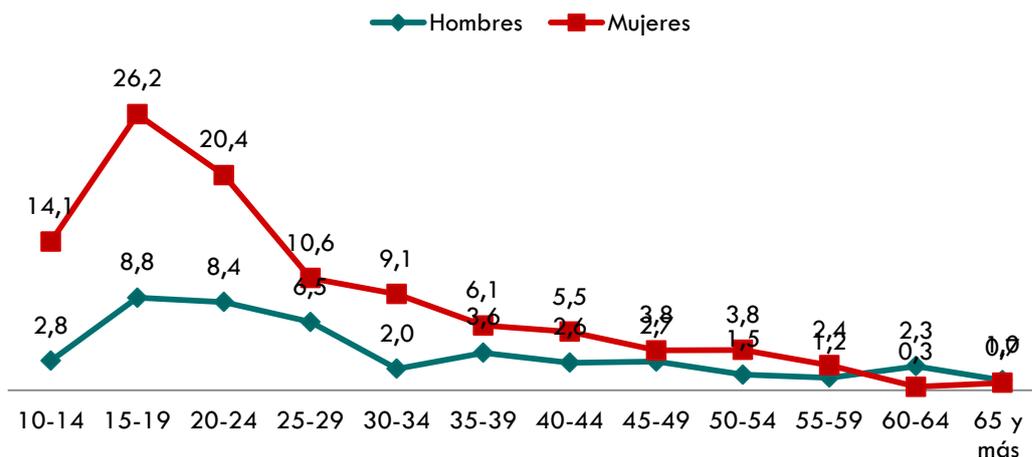
Fuente: (ONU Mujeres, 2015)

Gráfico 47. Tasas de desempleo. Países de América Latina y el Caribe. %. 2017



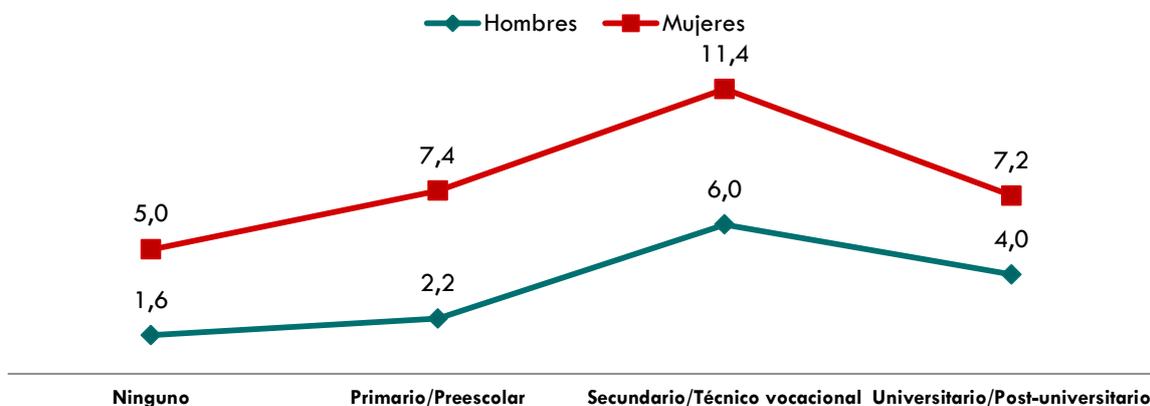
Fuente: (OIT, 2017a)

Gráfico 48. Tasa de desempleo abierto por sexo y edad. % . República Dominicana.2016



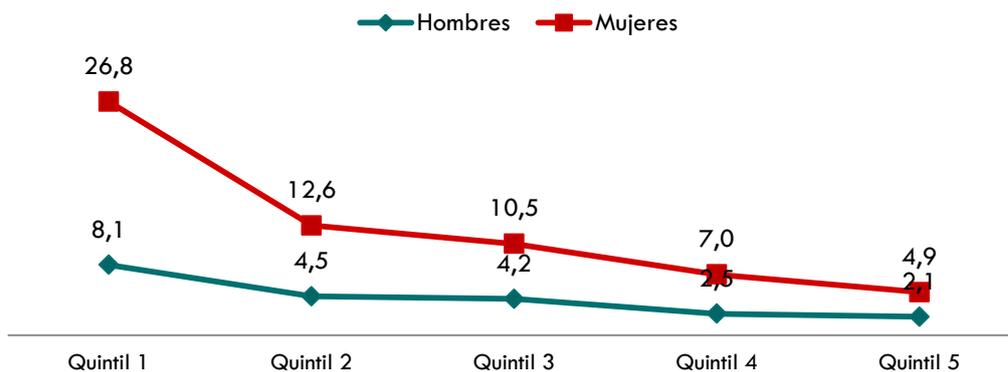
Fuente: (MEPyD, 2016)

Gráfico 49. Tasa de desempleo abierto por sexo y nivel educativo. % . República Dominicana.2016



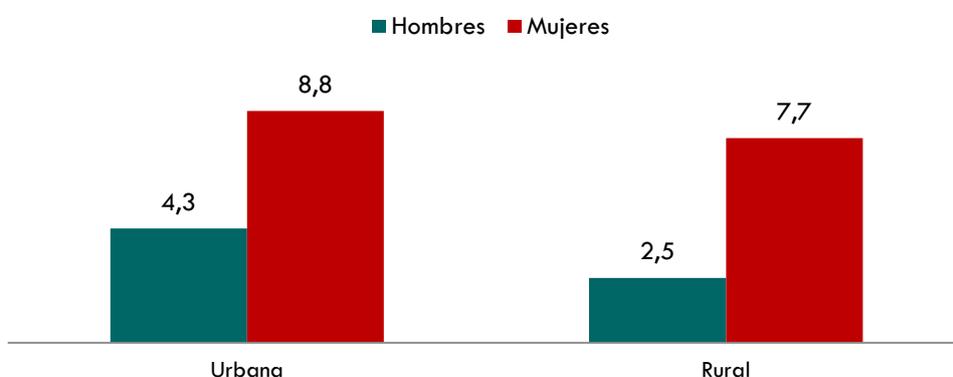
Fuente: (MEPyD, 2016)

Gráfico 50. Tasa de desempleo abierto por sexo y quintil de ingreso en el hogar. % . República Dominicana.2016



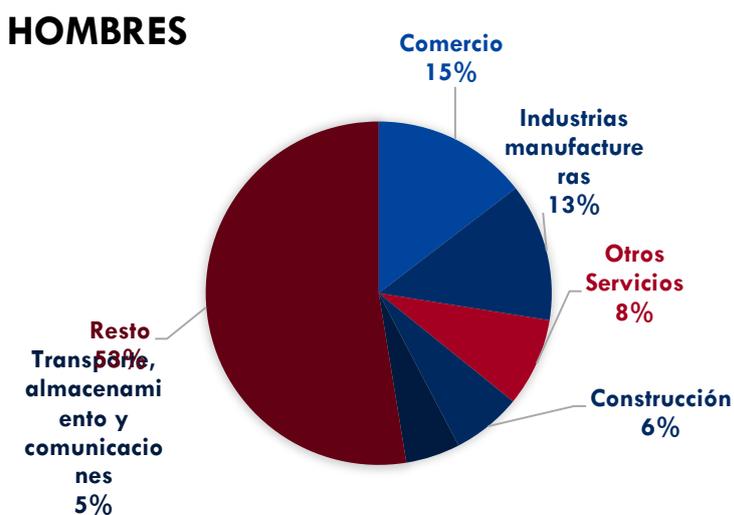
Fuente: (MEPyD, 2016)

Gráfico 51. Tasa de desempleo abierto por sexo y zona rural/urbana. % . República Dominicana.2016

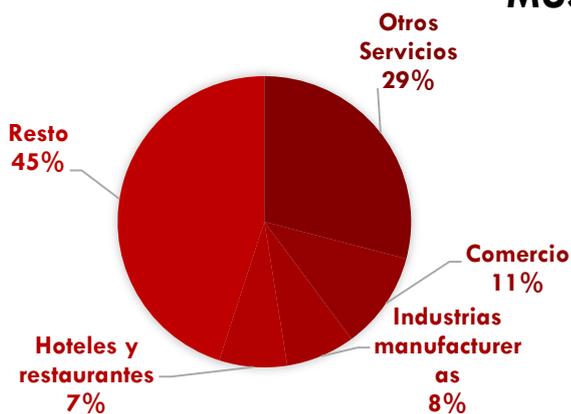


Fuente: (MEPyD, 2016)

Gráfico 52. Distribución de la población desempleada por sectores de actividad. República Dominicana. %. 2016



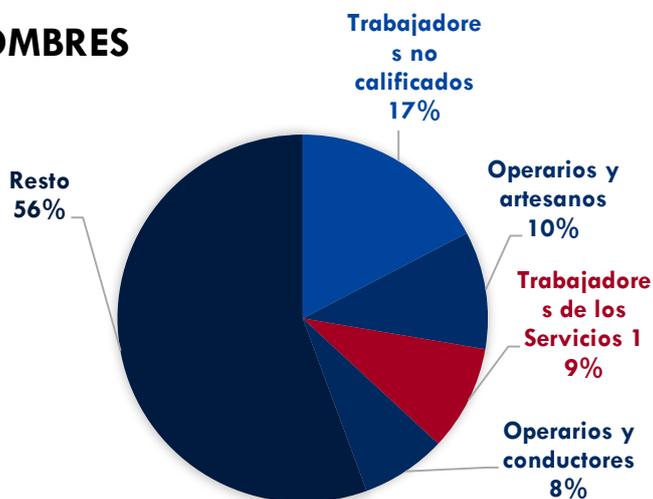
MUJERES



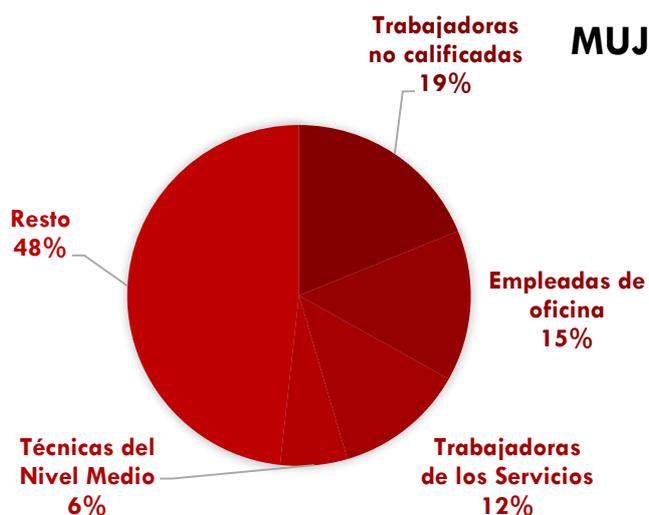
Fuente: (BCRD, 2017)

Gráfico 53. Distribución de la población desempleada por ocupaciones. República Dominicana. %. 2016

HOMBRES

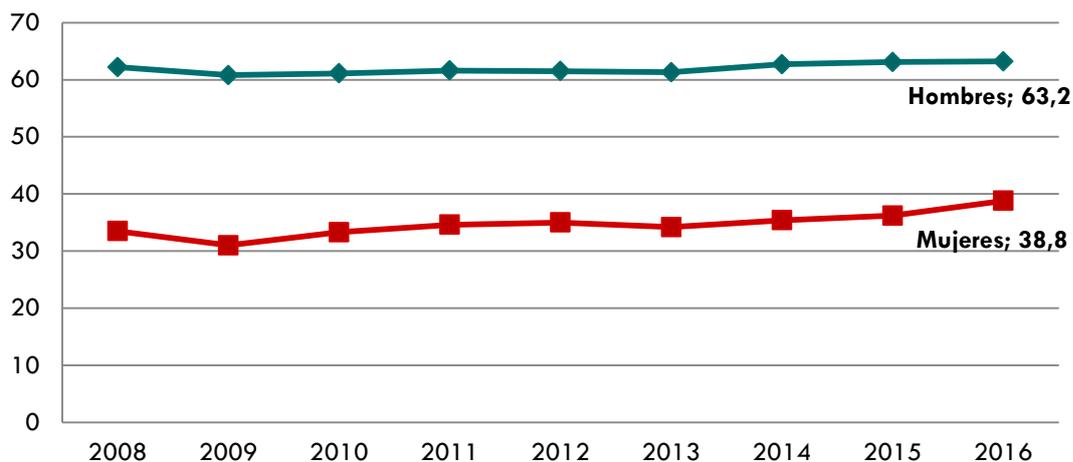


MUJERES



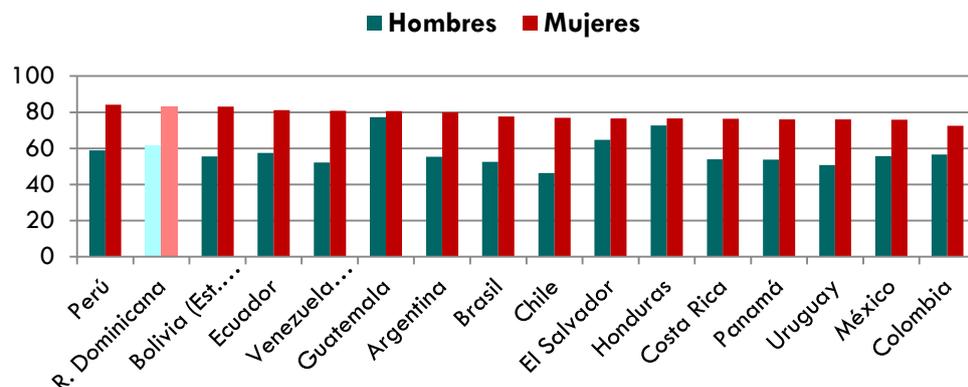
Fuente: (BCRD, 2017)

Gráfico 54. Tasa de ocupación por sexo. República Dominicana. %. 2016



Fuente: (BCRD, 2017)

Gráfico 55. Población ocupada en sectores de baja productividad por sexo. Países de América Latina. %. 2014



Fuente: (ONU MUJERES, 2017)

Gráfico 56. Mujeres sobre el total de la ocupación por actividad económica. %. 2016



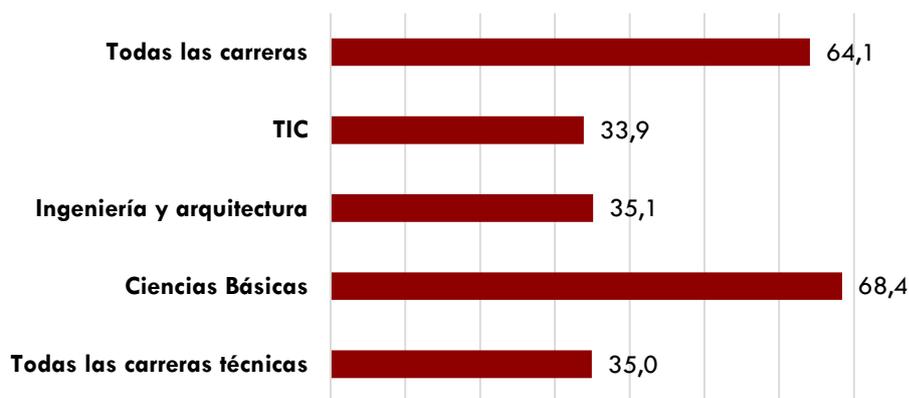
Fuente: (BCRD, 2017)

Gráfico 57. Distribución de la población ocupada por ocupación. % . República Dominicana. 2016



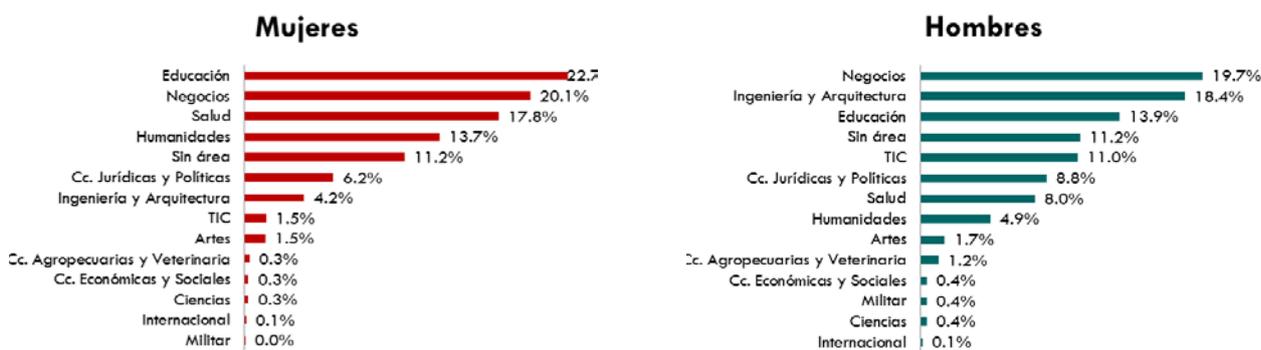
Fuente: (BCRD, 2017)

Gráfico 58. Mujeres egresadas sobre el total en la educación superior. %. 2015



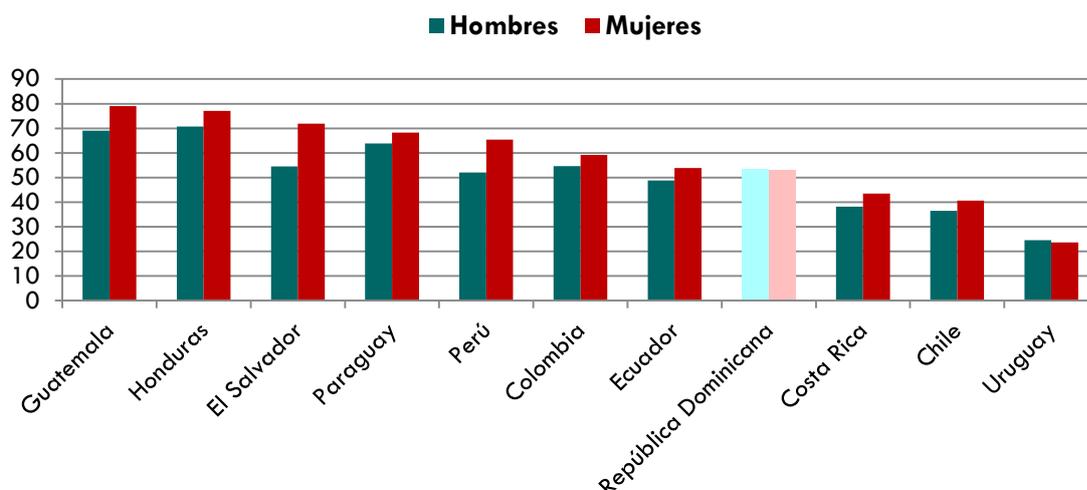
Fuente: (ONE, 2019)

Gráfico 59. Distribución de la población matriculada en las Universidades por áreas de conocimiento. % . República Dominicana. 2016



Fuente: (Mescyt, 2016)

Gráfico 60. Tasa de empleo informal no agrícola por sexo. %. Países de América Latina. 2017



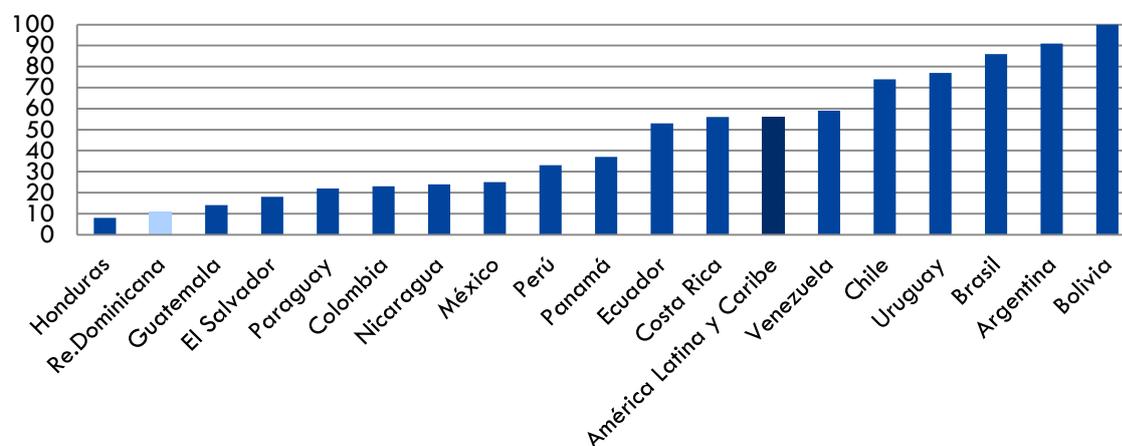
Fuente: (CEPALSTAT, 2018)

Gráfico 61. Tasa de empleo informal por actividad económica. %. República Dominicana. 2016



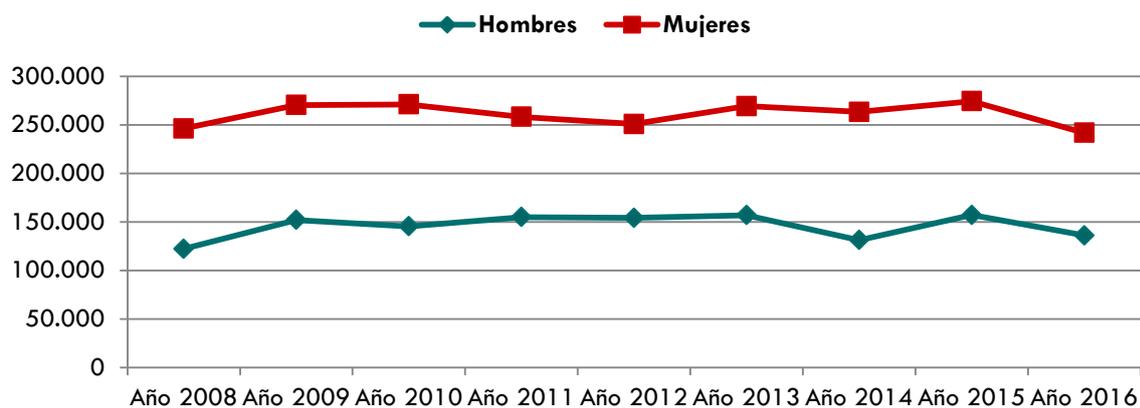
Fuente: Elaboración propia a partir de (BCRD, 2017)

Gráfico 62. Cobertura efectiva de pensiones de la población en edad de percibir una pensión. Países de América Latina y el Caribe. %. 2016



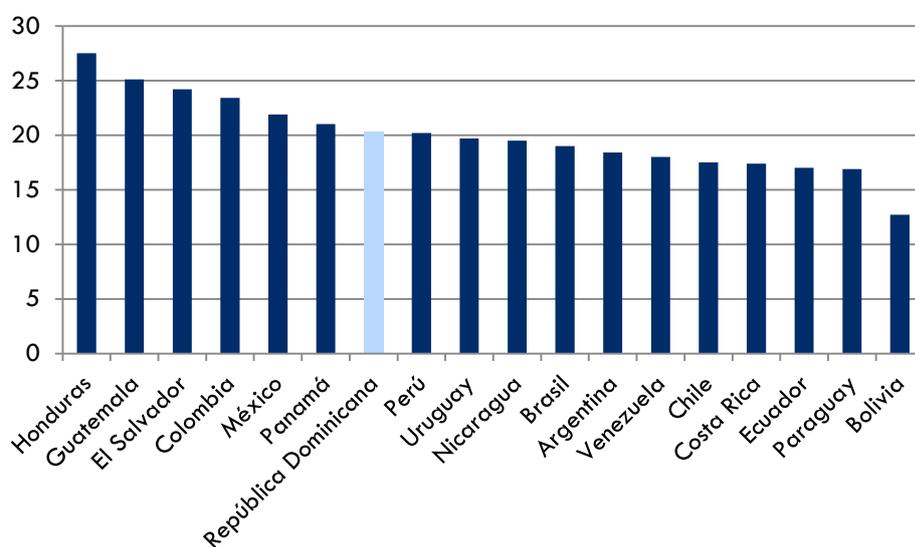
Fuente: (PNUD, 2016a)

Gráfico 63. Jóvenes Ni-Nis (de 15 a 24 años) por sexo. Valores Absolutos. República Dominicana. 2008-2016



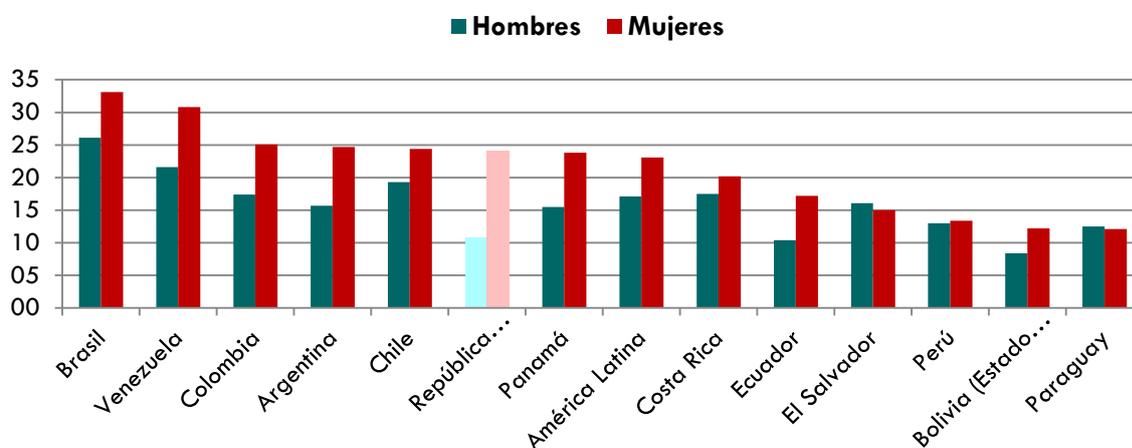
Fuente: Elaboración propia a partir de (BCRD, 2017)

Gráfico 64. Proporción de población Ni-Ni sobre el total (población de 15 a 24 años). %. Países de América Latina. 2011



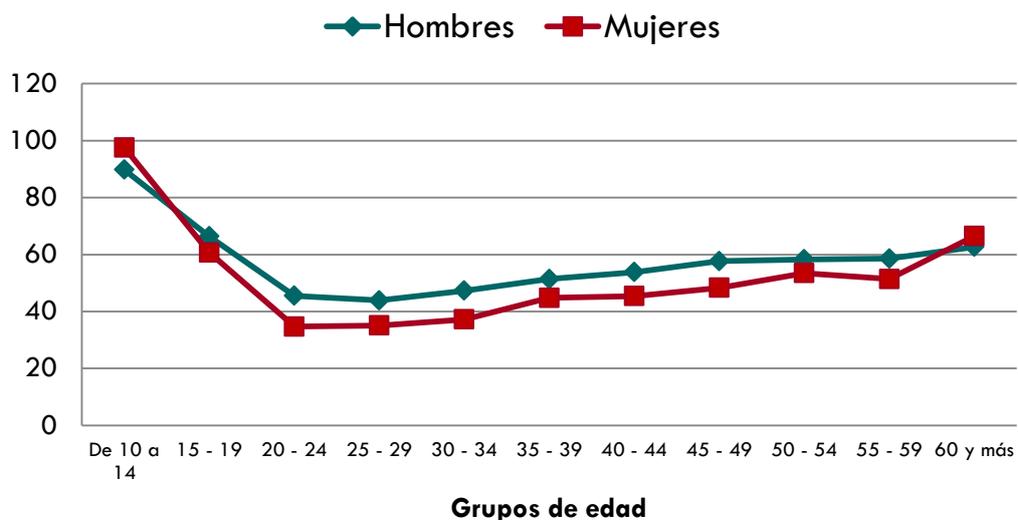
Fuente: (OIT, 2013)

Gráfico 65. Tasas de desempleo juvenil urbano por sexo (población de 15 a 24 años). %. Países de América Latina. 2017



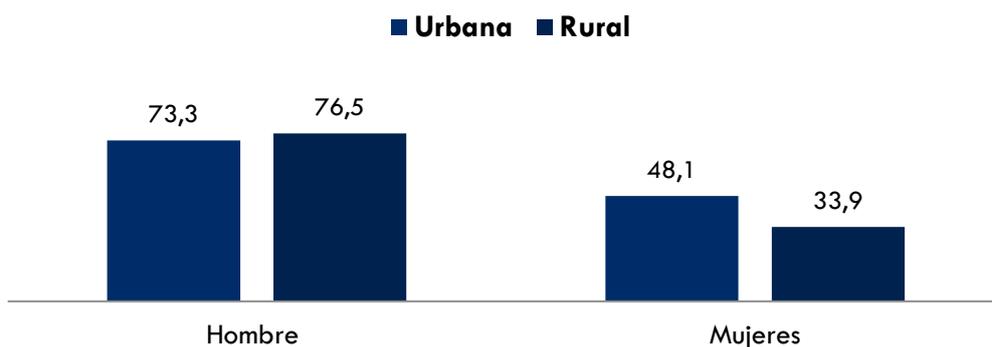
Fuente: (CEPALSTAT, 2018)

Gráfico 66. Tasas de empleo informal por sexo y grupos de edad. %. República Dominicana. 2016



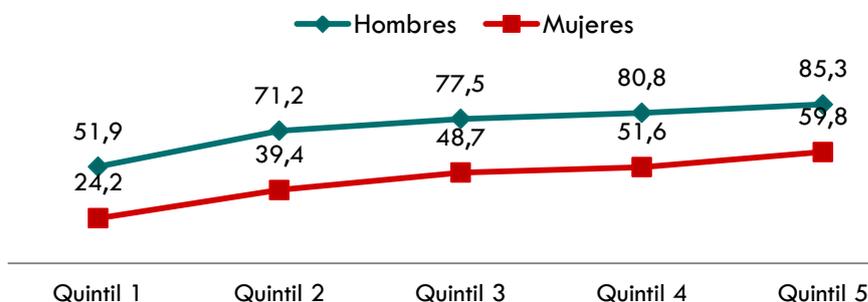
Fuente: (BCRD, 2017)

Gráfico 67. Tasa de participación económica de la población de 15 años y más por sexo y área geográfica. %. República Dominicana. 2014



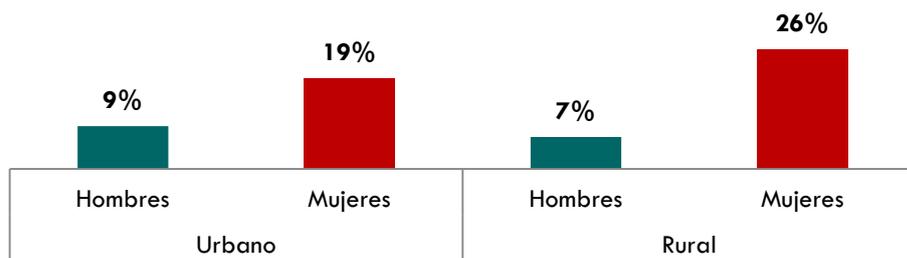
Fuente: (CEPALSTAT, 2018)

Gráfico 68. Tasa de participación económica de la población de 15 años y más por sexo y quintil de ingresos. %. República Dominicana. 2014



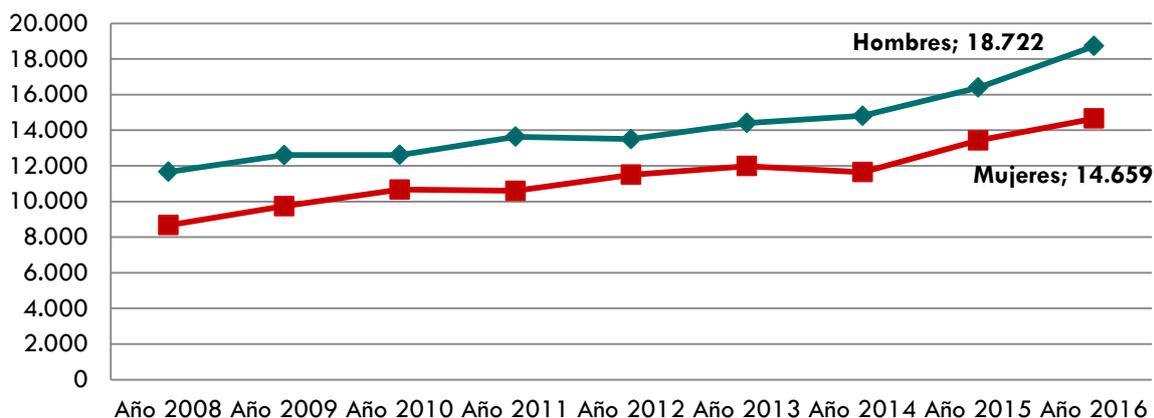
Fuente: (CEPALSTAT, 2018)

Gráfico 69. Tasa de desempleo por sexo y área geográfica. %. República Dominicana. 2016



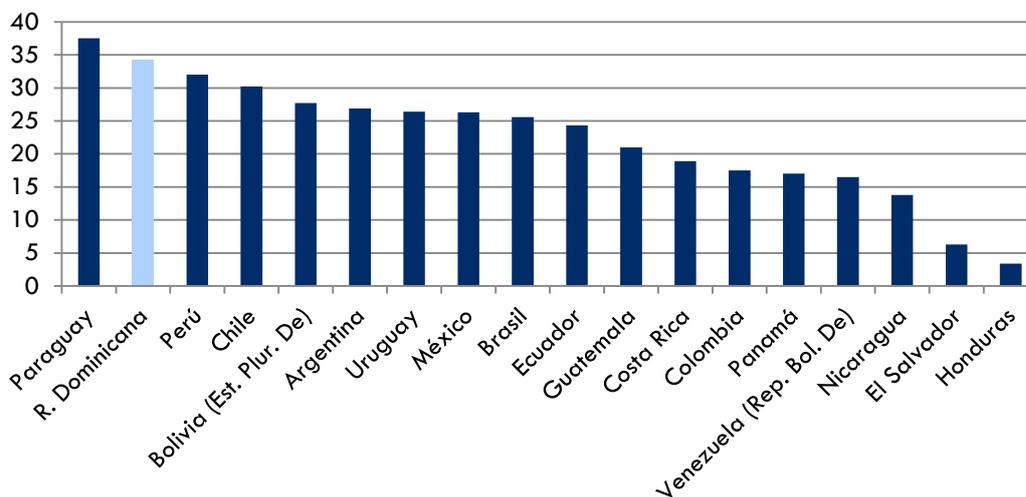
Fuente: Elaboración propia a partir de (BCRD, 2017)

Gráfico 70. Ingresos promedios mensuales en ocupación principal por sexo. RD\$. República Dominicana. 2008-2016



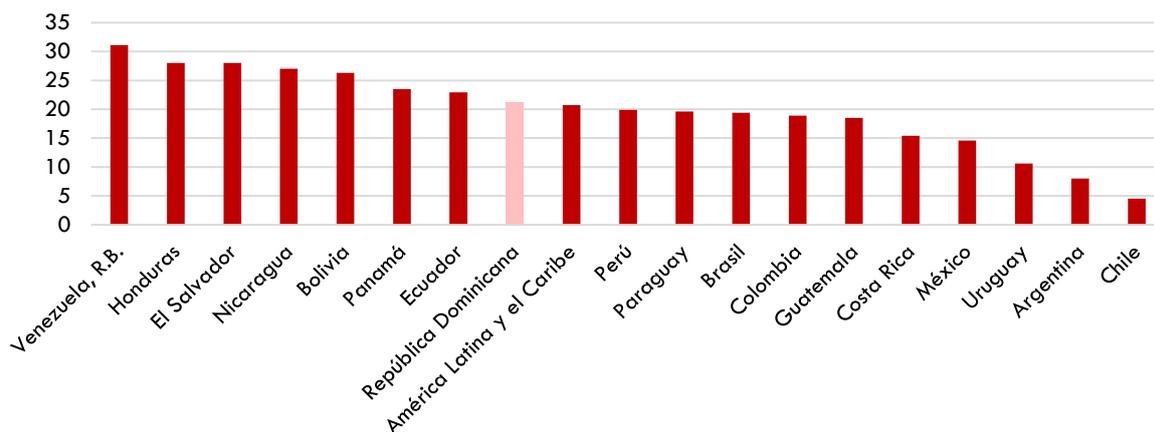
Fuente: (BCRD, 2017)

Gráfico 71. Brecha salarial de género. %. Países de América Latina. Alrededor de 2014



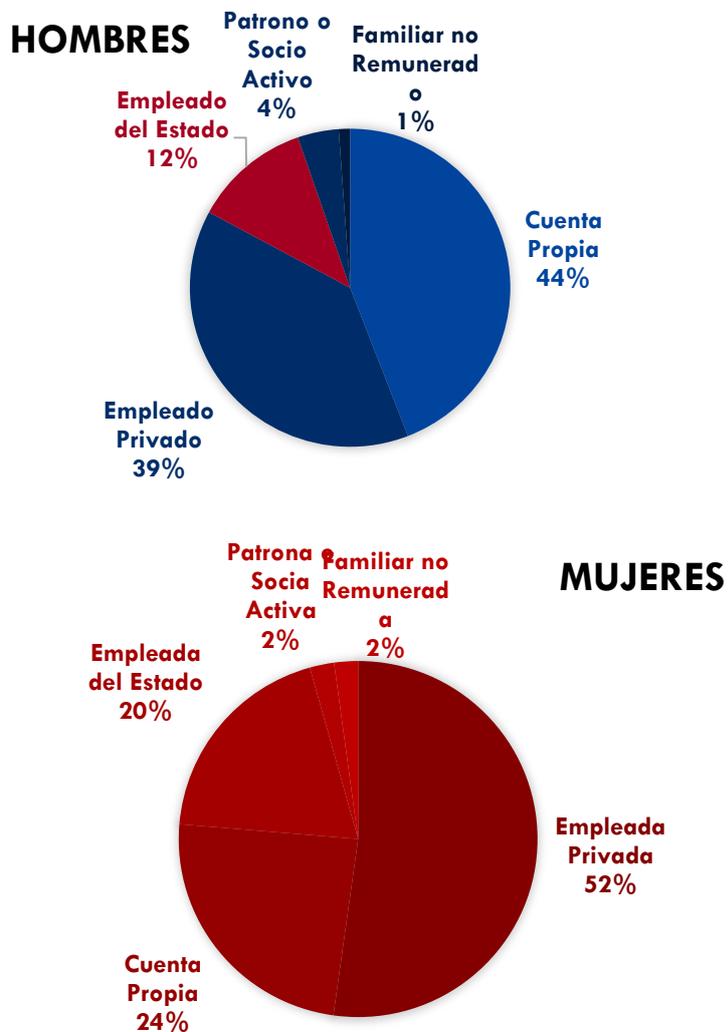
Fuente: (ONU MUJERES, 2017)

Gráfico 72. Porcentaje de empresas con Gerente General Mujer. %. Países de América Latina. Alrededor de 2016



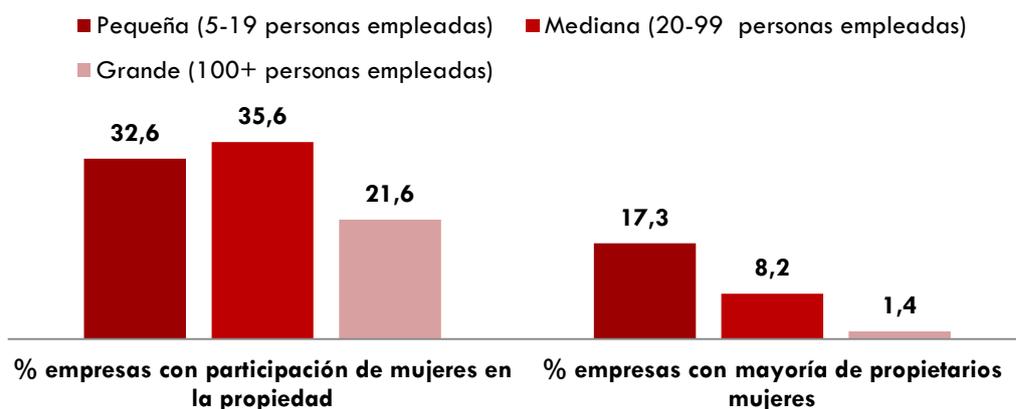
Fuente: (Banco Mundial, 2017)

Gráfico 73. Distribución de la población ocupada por categoría ocupacional. %. República Dominicana. 2016



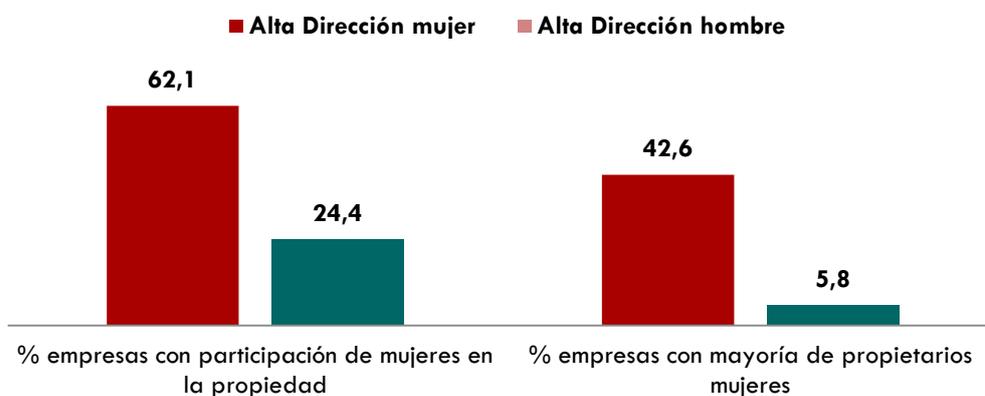
Fuente: (BCRD, 2017)

Gráfico 74. Porcentaje de firmas según participación de mujeres en la propiedad por tamaño de empresa. %. República Dominicana. 2017



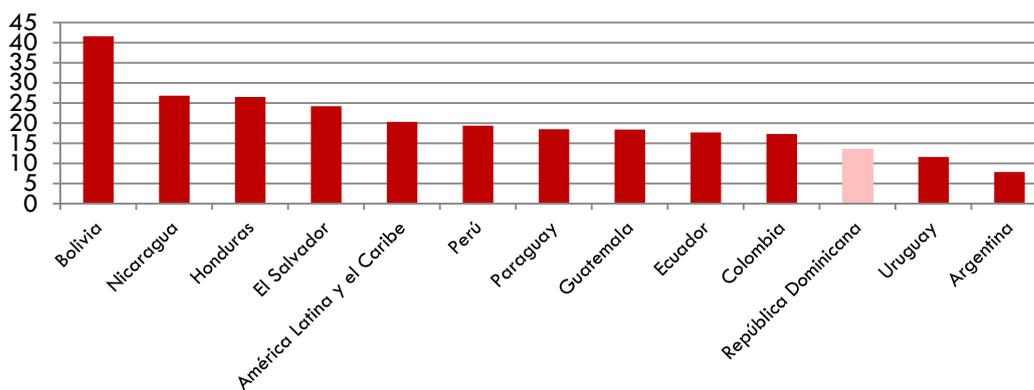
Fuente: (Banco Mundial, 2017)

Gráfico 75. Porcentaje de firmas según participación de mujeres en la propiedad y sexo de la alta dirección. %. República Dominicana. 2017



Fuente: (Banco Mundial, 2017)

Gráfico 76. Porcentaje de firmas donde la mayoría de sus propietarios son mujeres. %. Países de América Latina. Alrededor de 2017



Fuente: (Banco Mundial, 2017)

Anexo 3. Iniciativas de referencia y prácticas destacadas

Iniciativas de referencia en República Dominicana

Iniciativa de referencia en RD: Proyecto de transversalización de género en la implementación de la Estrategia Nacional de Desarrollo

El Art. 16 del Reglamento de Aplicación de la Ley Orgánica No.1-12, que establece la END 2030, señala que el MMujer es el organismo público responsable de velar por el cumplimiento de las políticas transversales.

Con el apoyo del Ministerio de Economía, Planificación y Desarrollo (MEPyD) y de ONU Mujeres, el MMujer ha logrado la creación de un proyecto de transversalización de género en la implementación de la END 2030.

Las instituciones piloto que forman parte de la ejecución de este proyecto, comprometidas a través de la firma de un acuerdo de colaboración interinstitucional, son:

- i. Ministerio de Industria y Comercio (PYMES).
- ii. Ministerio de Educación (MINERD).
- iii. Ministerio de Salud (MSP).
- iv. Ministerio de Trabajo (MT).
- v. Ministerio de Administración Pública (MAP).
- vi. Procuraduría General de la República.
- vii. Oficina Nacional de Estadística (ONE).
- viii. Dirección General de Contrataciones Públicas (DGCP).
- ix. Ministerio de Hacienda.
- x. Gabinete Social de la Presidencia de la República.

Uno de los principales logros de este proyecto ha sido la inclusión de partidas presupuestarias específicas para impulsar la igualdad de género en el Presupuesto Nacional durante el año 2016. Esto fue posible para ocho de las Instituciones pilotos que participan en el proceso de transversalización del enfoque de género en la END.

Fuente: (CONSAD, 2017)

Iniciativa de referencia en RD: La “tanda extendida”

El Gobierno dominicano, desde el 2011, ha implantado progresivamente la ampliación a ocho horas de la jornada escolar diaria de clases, para fortalecer la calidad de la docencia y el aprendizaje en materias transversales al alumnado.

Mediante este sistema la escuela dominicana recibe a los niños y niñas desde las 7:30 de la mañana hasta las 4 horas de la tarde, incluyendo la alimentación durante esas horas.

Con la “tanda extendida”, además de mejorar la calidad en el aprendizaje, se ofrece a las mujeres la oportunidad de obtener tiempo para ellas mismas y proporcionar un ahorro a las mujeres más pobres en términos de alimentación.

En 2018, la política de jornada escolar extendida benefició a casi 1,2 millones de estudiantes en 4,200 centros educativos en los niveles del inicial, primario y secundario, para un 62% en función de la matrícula 2016-2017.

Además implementó la estrategia de recuperación y nivelación, beneficiando a casi 11,3 mil estudiantes en sobreedad para 127 centros educativos del segundo ciclo del nivel primario.

Fuente: (Entrevista a agentes clave)

Iniciativa de referencia en RD: Plan para Envejecientes

República Dominicana aprobó, en 1998, la *Ley No. 352-98 sobre Protección de la Persona Envejeciente*, entre cuyos derechos se encuentran el derecho al libre y fácil acceso a los servicios públicos y privados (Art. 7).

La Ley instruye a distintas instituciones estatales y de la sociedad civil a tomar las acciones encaminadas a garantizar los derechos y el bienestar de las personas envejecientes.

En el marco de esta Ley se crea el Consejo Nacional de la Persona Envejeciente (CONAPE), como organismo oficial en materia de definición y ejecución de políticas nacionales sobre la población adulta mayor. Entre los servicios que presta el CONAPE se encuentran servicios de atención gerontológica y geriátrica, además de otros servicios de salud, asesoría legal y ayudas económicas.

Fuente: (ONU Mujeres, 2018)

Iniciativa de referencia en RD: E-Chicas, Supermáticas

Los clubes piloto de *MCIT-Matemática, Ciencia, Ingeniería y Tecnología (E-Chicas*, para niñas entre sexto y octavo grado, y *Supermáticas*, para adolescentes y jóvenes del bachillerato) fueron desarrollados a partir del año 2011 por el Centro de Investigación para la Acción Femenina (CIPAF) en el marco del proyecto *Género y TIC: Igualdad y Equidad en la e-Dominicana*, auspiciados por ONU Mujeres, UNESCO y la Embajada Británica. Fueron implantados en seis escuelas públicas de Santo Domingo Este, seleccionadas por tratarse de uno de los municipios del país con mayor número de embarazos adolescentes.

Los clubes, dispuestos en grupos de no más de 30 niñas, se convirtieron en espacios extracurriculares de empoderamiento femenino donde se incentivaba a las niñas y jóvenes al estudio de carreras no convencionales.

El programa incluía: clases de matemática intensiva; habilidades informáticas; robótica; html; pensamiento lógico; etc.

También incluía visitas y sesiones de trabajo en el *Instituto Tecnológico de las Américas (ITLA)* y a empresas de tecnología. Antes de entrar a esta parte del programa, recibían talleres sobre autoestima, derechos de las mujeres, sexualidad y violencia de género. Del mismo modo, asistían a charlas de mujeres científicas, ejecutivas del área de la tecnología, y otras actividades que buscaban romper con los prejuicios y las creencias de que las mujeres no son buenas para las ciencias.

Los clubes MCIT contaron con el apoyo del personal directivo y docente de las escuelas y constituyeron una experiencia sumamente positiva. Quienes formaban parte de los clubes subieron sus calificaciones y llegaron al cuadro de honor de sus escuelas. Ninguna de las chicas tuvo un embarazo mientras formaba parte de los clubes y el 80% se inscribió en una universidad o carrera técnica.

El CIPAF, en relación a la ejecución de este proyecto, obtuvo el premio GEMTECH AWARDS de la Unión Internacional de las Telecomunicaciones y ONU Mujeres; en el área 4 relativa a la inclusión de las niñas en carreras TIC.

En 2014, al final del Proyecto Género y TIC, y por un acuerdo entre el CIPAF y el MINERD, los clubes se convirtieron en una política pública del Ministerio, a cargo de la Dirección de Informática Educativa. Esto se tradujo en el incremento del número de clubes y de alumnas a nivel nacional lo que permitió que se pudieran impartir clases de robótica en todo el país y celebrar el Día Internacional de las Niñas y las TIC.

Sin embargo, la falta de presupuesto asignado para los clubes, imposibilitó el pago de los honorarios de los facilitadores. Otra de las limitaciones encontradas fue la resistencia del personal directivo de las escuelas y de padres y madres a tener clubes exclusivos de niñas donde se ofrecían clases sobre sexualidad, prevención de embarazos y derechos de las mujeres.

El convenio entre el MINERD y el CIPAF no fue renovado a pesar de la evaluación realizada y éste no pudo continuar trabajando de forma aislada por lo que los clubes cerraron el 30 de junio del año 2016.

Fuente: (CONSAD, 2017)

Iniciativa de referencia en RD: Comunidad de Mujeres Portuarias

Desde noviembre 2016, la Autoridad Portuaria Dominicana inició un plan de acción de política de género en la institución en coordinación con el Ministerio de la Mujer. En ese sentido, se ha logrado la homologación salarial por cargos en todas las áreas.

A través de un acuerdo interinstitucional con el PACAM, se desarrolla un programa de formación técnica para empleados y empleadas con el objetivo de capacitarlos para dar soporte y acompañamiento a mujeres víctimas de violencia. Además la institución trabaja en la puesta en funcionamiento de una guardería infantil y una sala de lactancia para las madres trabajadoras de la Autoridad Portuaria.

En 2017 se ha lanzado el proyecto *Comunidad de Mujeres Portuarias*, cuyo objetivo es promover la participación de las mujeres en el sector marítimo y portuario mejorando su calidad de vida en todos los ámbitos de su accionar.

En la actualidad el sector marítimo portuario de República Dominicana, incluyendo las empresas del sector privado, tiene la más alta representación de mujeres de todos los países de América Latina, Central y la región del Caribe. Hace cuatro años en el sector apenas el 13 % eran mujeres; en 2018 ese porcentaje alcanza el 42%.

Fuente: (El Nuevo Diario, 2018)

Iniciativa de referencia en RD: Catálogo de mujeres proveedoras del Estado

La Dirección General de Contrataciones Públicas (DGCP) ha desarrollado un *Catálogo de mujeres proveedoras del Estado* dirigido a incrementar la participación de mujeres empresarias en los procesos de contratación pública y a contribuir al desarrollo y empoderamiento económico de las mujeres.

Además de contar con información actualizada, puede ser consultado por rubro y provincia, con lo que se incluye la ubicación geográfica del domicilio, de forma tal que la convocatoria pueda ser realizada en el territorio donde se origina la necesidad, tal y como dispone el Decreto No.164-13 en apoyo a la producción y fabricación nacional.

El total de proveedoras inscritas asciende a 17,620, cifra que refleja un incremento anual de 13%, en comparación a 2017. Con relación al total de los montos contratados, la participación de las mujeres fue de un 19% en 2018, lo que equivale a más de 11,241 contratos adjudicados por un monto de RD\$13,923,031,985.00.

La Dirección General de Contrataciones Públicas, en su esfuerzo por fortalecer el empoderamiento económico de las mujeres, ha puesto en marcha otras actuaciones, algunas de las más relevantes serían: incorporación de la variable sexo en el Registro de Proveedores; talleres de sensibilización a nuevas autoridades de los Gobiernos Locales; participación como institución piloto en las Auditorías participativas de Género de ONU Mujeres y OIT; Taller Acciones para el liderazgo y desarrollo económico de la mujer desde la perspectiva pública y privada; Rueda de Negocios del Mercado de Compras Públicas; creación del Modelo dominicano de Compras públicas sostenibles e inclusivas; convenios de cooperación con diferentes asociaciones de mujeres empresarias; y acuerdos de coordinación interinstitucional; etc.

Fuente: (Dirección General de Contrataciones Públicas, 2018)

Iniciativa de referencia en RD: Igualando RD- Sellos Igualdad Género en las Empresas, Sistema de Gestión de Igualdad de Género en las Empresas y Organizaciones

El MMujer, el MT, el Consejo Nacional de Competitividad y PNUD implementan esta iniciativa innovadora para eliminar las desigualdades de género en el mundo laboral de los sectores privado y público, estableciendo un Modelo de Gestión con Calidad para la Igualdad de Género en empresas y organizaciones del país.

La iniciativa, conocida como *Igualando RD*, establece un modelo de igualdad de género con calidad en las grandes empresas, pymes y organizaciones que promueva acciones para eliminar brechas de género e incremente la participación y las oportunidades laborales equitativas entre mujeres y hombres.

La eliminación de la desigualdad implica la puesta en marcha de acciones específicas en las principales dimensiones de la empresa, a saber:

- ▶ Conciliación y corresponsabilidad entre la vida familiar, personal y laboral.
- ▶ Reclutamiento y selección del personal.
- ▶ Desarrollo Profesional.
- ▶ Remuneración y compensación.
- ▶ Ambiente de trabajo, salud y calidad de vida.
- ▶ Hostigamiento, acoso sexual y laboral.
- ▶ Comunicación interna y externa.
- ▶ Gestión y organización a lo interno de la empresa.

Esta acción se realiza a través de la preparación y aprobación de una norma país; creación de un mecanismo de certificación; intervención en empresas y organizaciones para la entrega del Sello de Igualdad; y la participación e intercambio del país con otras iniciativas de la región a través de la Comunidad de Práctica Regional del Sello de Igualdad.

Los avances generales de la estrategia a 2019 son:

- ▶ Elaboración y puesta en vigencia de la NORDOM 775 juntamente con el Instituto Dominicano para la Calidad -INDOCAL-.
- ▶ Firma de tres Acuerdos de Compromiso para difundir el Sello de Igualdad de Género con la Federación de Mujeres Empresarias Dominico Internacional (FEM); la Asociación Dominicana de Mujeres Empresarias (ADME) y la Asociación Nacional de Mujeres Empresarias, Ejecutivas y Profesionales (ANMEPRO).
- ▶ Presentación de la iniciativa en foros y talleres nacionales e internacionales.
- ▶ 62 empresas sensibilizadas.
- ▶ Tres empresas acreditadas con el Sello Oro y la Certificación NORDOM 775: BHD León (empresa bancaria), BEPENSA (empresa embotelladora) y Claro Dominicana (empresa de telecomunicaciones).
- ▶ Dos en proceso de firma de carta compromiso: Banco Caribe y Barrick Gold.
- ▶ Once empresas en el proceso de implementación, etapas de autodiagnóstico e implementación del plan de acción.
- ▶ Más de 15 mil personas beneficiarias directas.
- ▶ Alrededor de 30 mil personas beneficiarias indirectas.
- ▶ Capacitación y certificación de cinco auditores dominicanos acreditados para realizar auditorías externas en certificaciones de género.

Iniciativa de referencia en RD: Los Principios WEP

Los *Principios para el Empoderamiento de las Mujeres (WEP)* son un conjunto de reflexiones destinadas a ayudar al sector privado a centrarse en los elementos clave para la promoción de la igualdad de género en el lugar de trabajo, en el mercado y en la comunidad.

Han sido elaborados mediante un proceso consultivo multilateral y bajo el liderazgo de ONU Mujeres y del Pacto Global de las Naciones Unidas (UN Global Compact). Ofrecen una “Óptica de género” que permite a la actividad empresarial medir y analizar las iniciativas en curso, los valores de referencia y las prácticas de evaluación.

Los siete principios son:

- ▶ Promover la igualdad de género desde la dirección al más alto nivel.
- ▶ Tratar a todos los hombres y mujeres de forma equitativa en el trabajo; respetar y defender los derechos humanos y la no discriminación.
- ▶ Velar por la salud, la seguridad y el bienestar de todos los trabajadores y trabajadoras.
- ▶ Promover la educación, la formación y el desarrollo profesional de las mujeres.
- ▶ Llevar a cabo prácticas de desarrollo empresarial, cadena de suministro y mercadotecnia a favor del empoderamiento de las mujeres.
- ▶ Promover la igualdad mediante iniciativas comunitarias y cabildeo.
- ▶ Evaluar y difundir los progresos realizados a favor de la igualdad de género.

A nivel global, casi 1,700 empresas han adoptado los Principios de Empoderamiento de la Mujer. 150 de estas empresas se encuentran en Brasil y 88 en América Latina.

En Panamá el lanzamiento de la iniciativa se hizo el 27 de Octubre de 2017 y se han realizado ya acciones formativas para la aplicación de una herramienta de autodiagnóstico. En República Dominicana, hasta la fecha, dos empresas se han adherido a estos principios: Banco ADOPEM y la compañía Oficina Melo Guerrero, S. A.

Iniciativa de referencia RD: Estrategia de Género Mujer BHD-León

La Estrategia de Género Mujer, se inicia en 2015, con los siguientes objetivos: i) brindar propuestas de valor diferenciadas a las clientas; ii) velar por la equidad de género dentro de la propia institución y iii) contribuir al empoderamiento económico de las mujeres que cambian el mundo dominicano.

La estrategia incluye:

- ▶ El diseño y entrega de productos bancarios para las mujeres, promoviendo su inclusión financiera y estableciendo nuevos espacios para que ellas puedan desarrollar sus negocios, contribuyendo con la mejoría de la calidad de vida de ellas y sus familias.
- ▶ Un modelo de gestión de igualdad y equidad de género procurando la certificación, que busca incrementar la participación y las oportunidades laborales equitativas entre mujeres y hombres, incorporando buenas prácticas laborales en los ámbitos de conciliación de la vida laboral, familiar y personal; acceso al trabajo, igualdad salarial, eliminación de la discriminación asociada al acoso sexual y laboral, prevención e intervención en la violencia intrafamiliar y contra la mujer, entre otros aspectos.
- ▶ El premio “mujeres que cambian el mundo” que representa el componente social de la Estrategia de Género Mujer de la entidad. Se trata de un reconocimiento anual que honra a las mujeres que, con sus acciones y aportes, impactan de manera positiva en su entorno al generar transformaciones en su comunidad o en la sociedad.

Prácticas IPG

Práctica IPG: Estudio sobre la segregación de género en los cursos de formación profesional y diseño de hoja de ruta en Panamá

En el marco de la IPG de Panamá, impulsado por el organismo responsable de la formación profesional (INADEH) con el apoyo de la OIT, se ha realizado un diagnóstico de la situación de segregación horizontal en los cursos que desarrolla el organismo y se ha diseñado una hoja de ruta para la transversalización de género.

INADEH actualmente se encuentra trabajando con la Dirección de Formación Profesional impulsando las recomendaciones de la Hoja de ruta, entre otras cuestiones: revisión de rangos sexistas en oferta académica y campaña de divulgación formativa para mujeres en oficios no tradicionales.

Durante 8 de marzo se ha lanzando la campaña "Yo puedo ser", con el interés de atraer la participación de mujeres a los cursos técnicos. Asimismo, al inicio de cada período, se brindarán charlas breves de inducción para motivar a las nuevas participantes en las carreras técnicas no tradicionales.

Práctica IPG: "Hacia la U": Plan de refuerzo, seguimiento y orientación a preuniversitarias y universitarias en condiciones de mayor vulnerabilidad socioeconómica de Panamá

En el marco de la IPG de Panamá la Secretaría Nacional de Ciencia, Innovación y Tecnología (SENACYT), en Convenio con la Universidad Tecnológica de Panamá (UTP) se encuentra desarrollando este programa.

El programa consiste en prestar acompañamiento a jóvenes en situación de vulnerabilidad desde que aprueban el examen de admisión a Licenciaturas e Ingenierías, hasta que se gradúan. Incluye asesorías en temas adicionales de liderazgo y autoestima, entre otros, además de brindar un apoyo económico y alojamiento.

El programa se ha puesto en marcha recientemente, por lo que aún no se poseen evidencias de sus impactos. Sin embargo, de momento se está consiguiendo abrir puertas a la realización de estudios superiores a jóvenes que, por recursos y capacidades, tenían vetada esta opción.

Práctica IPG: Plan Nacional de la EPIC en Panamá

La Vicepresidenta de Panamá es *Champions* en la región de la *Coalición Internacional para la Igualdad Salarial (EPIC)*. Entre los compromisos asumidos en este papel se encuentra impulsar un Plan Regional y un Plan Nacional para la reducción de la brecha salarial de género.

Dentro del Plan Nacional de la EPIC, que a su vez forma parte de la IPG de Panamá, con el apoyo de ONU Mujeres, se están desarrollando numerosas iniciativas, como son:

- ▶ La Reglamentación de la Ley 4 sobre Igualdad de Oportunidades para las Mujeres en lo que a igualdad salarial se refiere.
- ▶ Acciones de colaboración con el Instituto Nacional de Estadística para mejorar la medición de la brecha salarial de género.
- ▶ Borrador de un proyecto de ley para ser debatido y aprobado en la Asamblea Nacional que instaure el 23 de mayo como Día de la Igualdad de Remuneración.
- ▶ Desarrollo de un micrositio web específico sobre brecha salarial de género.
- ▶ Documento pedagógico sobre Brecha Salarial de Género para empresas y empleadores.
- ▶ Prototipo de herramienta para medir la brecha salarial de género y aplicación piloto en tres empresas.

Práctica IPG: Ley 56 de 2017 de participación de las mujeres en las Juntas Directivas en Panamá

El 11 de julio de 2017 fue aprobada la Ley 56 en Panamá que establece el derecho de las mujeres al acceso y a la participación activa en la toma de decisiones de entes públicos y empresas reguladas del país.

La Ley, en su Art. 2, dicta que en las instituciones del Gobierno Central, descentralizadas, empresas públicas, intermediarios financieros y aquellas reguladas por estos, que tengan en su estructura organizacional una Junta Directiva, un Consejo de Administración u organismos similares, se designará, como mínimo, un 30% de mujeres en la totalidad de sus cargos.

La Ley comenzó a regir a partir del día siguiente de su promulgación, el 12 de julio de 2017, si bien se aplica en tres etapas: i) alcanzar un 10% de participación de mujeres en las Juntas Directivas en el primer año; ii) 20% en el segundo año y, iii) 30% en el tercer año.

Se calcula que, en total, la Ley afecta a 30 entidades del sector público (donde la representación de mujeres en las Juntas Directivas es del 18%) y a 271 del sector privado (con un 14% mujeres en sus Juntas).

Fuente: (Araúz, 2018).

Práctica IPG: Acuerdos con headhunters en Chile

En el marco de la IPG de Chile se están realizando actuaciones con empresas de servicio de reclutamiento y selección de altos cargos (*headhunters*), para aumentar la presencia de mujeres en gerencias y directorios.

En concreto, se han puesto en marcha las siguientes actuaciones:

- ▶ Taller de sensibilización a *headhunter* sobre importancia de la equidad de género en los procesos de selección y beneficios de la diversidad de género en las organizaciones.
- ▶ Establecimiento de acuerdos de promoción de diversidad de género con *headhunter*.
- ▶ Creación de una red e intercambio de experiencias entre *headhunter* adheridos al sello de diversidad de género.

Práctica IPG: Difusión de los mecanismos del Servicio Civil para el acceso de mujeres en cargos de Alta Dirección Pública en Chile

En el marco de la IPG chilena se está trabajando en el *Programa para la promoción y reconocimiento de la presencia de mujeres en Alta Dirección Pública* en el que se incluye:

- Desarrollo de una línea base que mida composición por sexo de postulaciones cada cargo, composición por sexo de la terna seleccionada y sexo del(a) seleccionado(a).
- Realización de talleres de sensibilización al Servicio Civil respecto de la importancia de la equidad de género en los procesos de selección.
- Compromisos formales respecto de incluir al menos una mujer en cada terna.
- Reconocimiento a Servicios Públicos con proporción destacada de mujeres en cargos de Alta Dirección Pública.
- Articulación de una red de mujeres que califican para cargos de Alta Dirección Pública y difusión sobre procesos de postulación a cargos.

Práctica IPG: Canal de Empresarias, Panamá

Desde 2013, Canal de Empresarias impulsa la creación y desarrollo de negocios liderados y gestionados por mujeres en todo el país. Impulsado por el Centro de Innovación de la Fundación Ciudad del Saber, ha capacitado a más de 1,300 emprendedoras y empresarias, ha fortalecido el ecosistema empresarial integrando en él la mirada sobre las problemáticas de género, con la creación de la Red Emprende Igualdad (configurada por 32 instituciones públicas, privadas y multilaterales), y ha contribuido a visibilizar y sensibilizar sobre el papel de las mujeres empresarias. El proyecto contempla un itinerario gradual de cinco fases:

1. La primera fase comprende la impartición de un curso on-line, el taller Créate, para el desarrollo de habilidades personales para la mejorar del perfil profesional de las mujeres participantes.
2. La Fase 2 consiste en la realización de un taller de creatividad e innovación en el que se trabaja el desarrollo del proceso creativo e innovador de todas las participantes.
3. En la tercera fase, denominada Desarrollo de Negocios, las participantes desarrollan sus modelos de *Lean Canvas* y *Lean Strategy* para mejorar la estrategia y el alcance de sus proyectos.
4. La Fase 4 supone el desarrollo de mentorías lideradas por la Red de Mentores de Canal de Empresarias. Por medio de este acompañamiento se brinda un apoyo especializado a las participantes finalistas, quienes son conducidas por un mentor o mentora durante aproximadamente dos meses.
5. En la última fase se despliegan las estrategias de Marketing y Finanzas de la mano de especialistas en la materia. Se trabaja en un proceso final para perfilar los proyectos con la mejora de sus planes financieros y la estrategia de mercadeo.

Canal de Empresarias ha desarrollado, complementariamente, una estrategia de sensibilización y motivación del ecosistema emprendedor panameño y ha trabajado fuertemente en materia de comunicación a nivel nacional sobre temas de desarrollo de emprendimiento femenino.

Gracias al crecimiento de la comunidad Canal de Empresarias, se ha llegado a un mayor número de zonas del país recibiendo el interés de muchas mujeres de áreas rurales e indígenas.

Entre sus principales logros están: 46% de las empresarias aumentaron sus ventas, 83% perciben una mejora en el desempeño de su negocio, 78% de las empresarias reportaron innovación en su producto/servicio; 18% de las empresarias recibieron financiamiento externo y 16% logró acceso a mercados internacionales.

Práctica IPG: Buenas Prácticas para la gestión del talento humano, Colombia

En 2019, el Ministerio del Trabajo junto a varias firmas expertas en reclutamiento y selección están trabajando en el diseño de una caja de herramientas con buenas prácticas para la gestión del talento humano al interior de las organizaciones.

El objetivo de esta herramienta es el de prevenir la discriminación por estereotipos de género en la gestión del talento humano por parte de organizaciones empresariales, sindicales, los servicios públicos y privados de empleo, la academia y otras entidades del Estado, de acuerdo con su tamaño e industria.

Entre otras cosas, esta caja de herramientas podrá incluir:

- (i) Un manual de entrenamiento al personal para eliminar los sesgos y estereotipos de género en los procesos de selección, reclutamiento y desarrollo de las carreras al interior de las organizaciones.
- (ii) Una guía de entrevista que determine las preguntas que se pueden hacer -y las que no- en los procesos de selección de personal.
- (iii) Un manual de comunicación inclusiva para eliminar los sesgos de género en las comunicaciones internas y externas de las organizaciones.
- (iv) Una guía para promover la participación equitativa de mujeres y hombres en la lista total de candidatos que participan en los procesos de selección o promoción.
- (v) Un manual de talleres cortos sobre los sesgos implícitos de género para todo el personal.

Práctica IPG: Estudio de alternativas sobre licencias de paternidad, Colombia

El Ministerio del Trabajo, la Consejería para la Equidad de la Mujer y la Secretaría Técnica de la IPG están trabajando en un estudio que analiza distintos modelos de licencia de paternidad explorando su efectividad y consecuencias fiscales, económicas y sociales y proponiendo alternativas ajustadas al contexto colombiano.

Se espera que el estudio llegue a tomar forma dentro de las acciones propias de la IPG.

Práctica IPG: Campañas publicitarias que desvirtúen los estereotipos de género, Colombia

El Ministerio del Trabajo a través de alianzas con el sector privado (Asociación Nacional de Empresarios de Colombia- ANDI) tiene previsto realizar tres campañas publicitarias (en 2019, 2020 y 2021) con el objetivo de generar nuevos imaginarios colectivos a través de una estrategia de comunicaciones de alcance masivo que planteen nuevos referentes en cuanto a los estereotipos de género.

Práctica IPG: Pacto empresarial contra los estereotipos de género en la publicidad, Colombia

Se prevé que para el 30 de junio de 2019 diferentes gremios y empresas del país firmen un pacto comprometiéndose a no promover estereotipos de género en las campañas de mercadeo que vinculen a los canales de comunicación.

Esta acción tiene como objetivo impulsar mecanismos de auto-regulación entre las organizaciones para asegurar que la publicidad y los contenidos de los medios de comunicación no refuercen los estereotipos de género.

Para ello, en el marco del trabajo que se viene haciendo desde la Comisión de Autorregulación de Comunicación Comercial de Colombia y la Superintendencia de Industria y Comercio además del pacto, se promoverá la entrega periódica de reconocimientos a ejemplos de actividades de publicidad y mercadeo que contribuyan a prevenir los estereotipos de género.

Práctica IPG: Alternativas de acompañamiento para implementar la equidad de género, Colombia

El Ministerio del Trabajo y las empresas prevén la puesta en marcha de acuerdos de voluntades firmados por las empresas vinculadas al Sello Equipares para impulsar la vinculación de organizaciones empresariales, sindicales y entidades del Estado a alternativas de acompañamiento para estructurar acciones dirigidas a mejorar la equidad de género en su interior e impulsar estas iniciativas en las cadenas de valor, con especial énfasis en las PYMES.

Como ejemplo de estas iniciativas se tomará como referencia el Sello Equipares.

Práctica IPG: Programas de Liderazgo femenino en el sector empresarial, Colombia

La Asociación Nacional de Empresarios de Colombia (ANDI) y las Centrales Sindicales están impulsando desde el más alto nivel directivo de las organizaciones empresariales, sindicales y las entidades del Estado, el establecimiento de acciones de participación femenina en cargos de liderazgo y de alta dirección, con metas anuales cuantitativas para los diferentes niveles de la organización, a través de acciones que puedan ser implementadas. Algunos ejemplos:

- (i) Un programa de liderazgo integral (que incluye a hombres y mujeres).
- (ii) La visibilización al interior de las empresas y organizaciones y en eventos empresariales a las mujeres que desempeñan cargos directivos.

Práctica IPG: Modificación de la Ley 1496 de 2011, Colombia

En un trabajo conjunto, el Ministerio del Trabajo, la Asociación Nacional de Empresarios de Colombia (ANDI) y las Centrales Sindicales planean la preparación de un proyecto de ley para modificar la Ley 1496 de 2011 y concretar acciones para eliminar la brecha salarial dentro de las empresas vinculadas al Sello Equipares.

El objetivo de dicha modificación es fijar los mecanismos que permitan que la igualdad salarial sea real y efectiva y se establezcan los lineamientos generales que permitan erradicar cualquier forma discriminatoria en materia de retribución.

Práctica IPG: Programas de Liderazgo femenino en el sector político, Colombia

La Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer, centrales sindicales y Función Pública están trabajando en el diseño y el impulso de alternativas para promover la formación y la participación de mujeres en cargos de elección popular a nivel local, regional y nacional.

Se trabajará, entre otras cosas, en un programa de liderazgo político, desarrollo de estrategias en instituciones educativas y organizaciones sindicales y prácticas y pasantías en entidades.

La consideración previa acerca de la viabilidad temporal y la factibilidad política, técnica y económica de esta acción es de nivel medio.

Práctica IPG: Mapeo de carreras técnicas, tecnológicas y profesionales, Colombia

El Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), el Ministerio del Trabajo y la Asociación Nacional de Empresarios de Colombia (ANDI) están trabajando en un mapeo para conocer el número de hombres y mujeres inscritos en las carreras técnicas y tecnológicas ofertadas por el SENA.

El objetivo de esta acción es identificar carreras técnicas, tecnológicas y profesionales con alta presencia masculina para incentivar la participación de las mujeres, así como gestionar alianzas con empresas para lograr la vinculación laboral de éstas en las áreas resultantes.

Prácticas internacionales

Práctica internacional: Incorporación de género en la política de formación profesional en Costa Rica

El Instituto Nacional de Aprendizaje (INA) de Costa Rica fue el primero de varias instituciones nacionales de capacitación vocacional en Centroamérica en emprender la incorporación integral de género en su estrategia, con el objetivo de mejorar la empleabilidad de las mujeres.

La estrategia incluyó realizar un diagnóstico de la segregación de género en programas de capacitación específicos y luego hacer recomendaciones para una política de género. La política de género de INA y el plan de acción quinquenal (2013-2017) se lanzaron en 2013.

Con el apoyo de la OIT se están reproduciendo estudios similares y talleres de validación en toda la región con el objetivo de implementar estrategias de integración de género en otras instituciones nacionales de capacitación.

Fuente: (Elder, 2016)

Práctica internacional: Sistema Nacional de Cuidados de Uruguay

Varios países en América Latina y el Caribe se encuentran avanzando en la implantación de los denominados Sistemas Integrales de Cuidado. El caso más emblemático es el de Uruguay, que desde 2015 viene trabajando en el Sistema Nacional Integrado de Cuidados (SNIC).

Este Sistema nace con el objetivo de generar un modelo corresponsable de cuidados entre familias, Estado, comunidad y mercado, basándose de un modo transversal en la corresponsabilidad de mujeres y hombres. Su concepción, por tanto, se sustenta en el cuidado como derecho universal y en la igualdad de género como principio transversal. El SNIC es atendido por la Junta Nacional de Cuidados, que a su vez la conforman los varios Ministerios.

Desde 2015, el Sistema Nacional de Atención ha sido una prioridad de la política social, a partir de la aprobación de la Ley 19.353 que exige que en Uruguay todas las niñas y niños, personas con discapacidad y de edad en situación de dependencia tengan derecho a la atención. A partir de la Ley se elaboró el *Plan Nacional de Cuidados 2016-2020* que constituye el mapa de implementación del Sistema. El Plan Nacional de Cuidados 2016-2020 contempla cinco componentes: Servicios, Formación, Regulación, Gestión de la Información y del Conocimiento, y Comunicación.

Desde el punto de vista de los Servicios el SNIC engloba una amplia gama destinados tanto a la atención a la infancia como a personas en situación de dependencia (adultas mayores y/o con discapacidad). Dentro del componente de formación, el SNIC incorpora una oferta formativa que garantiza la calidad de los servicios para la población en situación de dependencia, favoreciendo la construcción de trayectorias educativas para quienes se desempeñan en el sector. En el plano de la regulación se encuentran las licencias (14 semanas de maternidad para las mujeres, 13 días de paternidad para los hombres, y la reducción de la jornada laboral para el cuidado de niños y niñas de medio horario de trabajo para padre o madre hasta los 6 meses del niño o niña a partir del fin de la licencia por maternidad). También se promueve la inclusión de medidas de corresponsabilidad en los cuidados en la negociación colectiva. Asimismo, se están implementando actuaciones con foco en el ámbito local (Iniciativas Locales de Cuidados e Iniciativas Locales de Corresponsabilidad de Género en los Cuidados).

Como logros del SNIC pueden destacarse haber alcanzado una cobertura en la atención a niños y niñas menores de 3 años de más del 50% (un 37% en centros públicos), del 20% entre las personas con dependencia severa y del 14% con dependencia leve o moderada. También la participación de casi 1,300 personas en formación de cuidados y de 3,000 para Primera Infancia.

Asimismo se han realizado estudios para analizar el costo fiscal de la inversión pública en servicios de cuidado para la primera infancia. Los resultados muestran que en Uruguay, para alcanzar una cobertura universal de atención de alta calidad para niñas y niños de 0 a 5 años, se requeriría una inversión anual bruta de entre el 1,2% y el 2,8% del PIB. Sin embargo, más de la mitad de dicha inversión podría ser recuperada por medio de los sistemas tributario y de seguridad social debido a un aumento en las tasas de empleo, particularmente de las mujeres (que podrían incrementarse hasta en un 4,2% como resultado de nuevas oportunidades de trabajo generadas por la misma inversión), demostrando de este modo que la inversión de los Gobiernos en este tipo de servicios resulta rentable.

Fuente: (ONU Mujeres, 2018)

Práctica internacional: Chile Crece Contigo

Chile Crece Contigo es un programa coordinado por el Ministerio de Desarrollo Social. Su misión es acompañar, proteger y apoyar integralmente a todos los niños, niñas y sus familias.

En el marco del programa se ha reconocido explícitamente la importancia del involucramiento paterno en el mejoramiento de los resultados del desarrollo infantil. Gracias a ello, se han generado varios cambios de políticas que estimulan la participación de los padres en diversas prestaciones relacionadas con el embarazo, el parto y el cuidado de los menores. Para ello ha llevado adelante diversas iniciativas como investigaciones, orientaciones para prestadores, guías para padres y una estrategia de paternidad activa. Ha incorporado metas de participación de padres en controles prenatales, parto y controles de salud, ha realizado una campaña de paternidad llamada *Empápate*, trabaja con familias en jardines infantiles, y ha realizado capacitaciones para las redes *Chile Crece Contigo*, entre otras acciones.

Los resultados del programa sugieren que, para cambiar las percepciones sobre los roles que desempeñan hombres y mujeres en la salud y en la crianza, así como para fomentar una cultura de involucramiento y participación paterna en la salud materna, neonatal e infantil, se necesitan transformar las relaciones de género, con las familias y también con los prestadores de los servicios.

Gracias al programa un significativo cambio cultural y generacional está teniendo lugar en torno a la participación de los padres. Actualmente cerca del 80% de los partos son acompañados y, en la mayoría de ellos, es el padre quien acompaña a la madre. Asimismo, la participación de los padres es frecuente en las ecografías. A partir de esta experiencia se ha observado que el 95% de los hombres entre 18 y 24 años han asistido por lo menos a una visita prenatal con su pareja, comparados con el 78% de los que tienen entre 51 y 59 años.

Fuente: (ONU Mujeres, 2018)

Práctica internacional: Programa Empresa Ciudadã de Brasil

El Programa Empresa Ciudadã, instituido por la Ley n° 11.770/2008, fue creado inicialmente para prorrogar la licencia de maternidad mediante la concesión de un incentivo fiscal a las empresas inscritas en dicho programa. A través de este mecanismo, la licencia de maternidad se extiende de los 120 a los 180 días para las madres trabajadoras de las empresas adheridas. Posteriormente, la Ley n° 13.257/2016 actualizó el Programa para conceder la prórroga de la licencia de paternidad, pasando de los 5 días establecidos por Ley a 20 días. La ampliación se aplica a aquellos trabajadores que asisten a un programa de orientación a la paternidad de las empresas adheridas.

En 2018 más de 21,200 empresas se encontraban participando en el programa. El incentivo fiscal a las empresas que aplican prórrogas en las licencias de maternidad y paternidad ha resultado ser, de este modo, un mecanismo efectivo para aumentar estos permisos.

Fuente: (ONU Mujeres, 2018)

Práctica internacional: No más Ni-nis en Colombia, la apuesta colombiana por emplear a sus jóvenes

El Gobierno de Colombia, la Cooperación Suiza de SECO, las fundaciones Corona, Mario Santo Domingo y Bolívar Davivienda desarrollaron un programa pionero para incrementar la participación de poblaciones vulnerables en el empleo formal.

El programa funciona a través de un Bono de Impacto Social (BIS), un innovador instrumento financiero que invita a inversionistas privados a unir esfuerzos con el gobierno para llevar a cabo proyectos sociales. Mediante este mecanismo, el gobierno y los inversionistas privados establecen las metas del impacto que quieren lograr y seleccionan a un intermediario, generalmente una ONG o empresa, para ejecutar el proyecto.

Una vez establecido los objetivos, los inversionistas dan un adelanto al ejecutor para llevar a cabo el proyecto. A lo largo del proceso, un organismo externo analiza los resultados y determina qué tan efectivo fue en cumplir las metas. Si el resultado es positivo, el gobierno paga a los inversionistas su inversión y un retorno adicional. De no cumplirse las metas acordadas, el gobierno no desembolsa recursos. Así, en este esquema, el gobierno transfiere el riesgo de ejecución a los inversionistas privados y solo paga por el éxito del proyecto.

En el caso del primer Bono de Impacto Social en Colombia, que se ejecutó de marzo de 2017 a diciembre de 2018, el objetivo fue conseguir un trabajo formal a poblaciones vulnerables al desempleo. Si los beneficiarios conseguían un empleo, el gobierno y el BID Lab (con recursos de la Cooperación Suiza) se comprometían a pagar el 50% del precio pactado. El restante 50% se pagaba si los beneficiarios retenían el trabajo por lo menos durante 3 meses. También se incluyó un premio adicional del 10% del precio total si lo retenían por lo menos por 6 meses.

A nivel mundial, las intervenciones de empleo para poblaciones vulnerables más exitosas han logrado colocar a entre 20%-32% de ellas; sin embargo, el primer piloto de este proyecto logró colocar en un empleo formal a un 46% de esta población.

Fuente: (BID, 2019)

Práctica internacional: Hoja de ruta para promover el empoderamiento económico de las mujeres mediante la identificación de las intervenciones más efectivas

En 2013 Naciones Unidas se asoció con *Exxon Mobil Corporation* para construir una Hoja de ruta para promover el empoderamiento económico de las mujeres mediante la identificación de las intervenciones más efectivas. El proyecto incluye una un total de 136 evaluaciones empíricas publicadas y ofrece un valioso recurso sobre “lecciones aprendidas” para maximizar resultados de proyectos y programas para mujeres jóvenes.

Un resumen de lecciones específicas para el empoderamiento económico de mujeres jóvenes o relacionadas con mujeres jóvenes es el siguiente:

- i) Para mujeres jóvenes, la capacitación orientada a la demanda, la capacitación en el trabajo, y los bonos o subsidios salariales, aumentan efectivamente su empleabilidad y ganancias.
- ii) Los subsidios en efectivo o incentivos para mujeres jóvenes para la educación aumentan su asistencia a la escuela y pueden mejorar sus resultados educativos; mientras que las grandes donaciones en efectivo sin condiciones pueden ayudar a aumentar las oportunidades de empleo y los ingresos de las mujeres y tienen considerables beneficios sociales.
- iii) Los programas de medios de vida que combinan la salud reproductiva con la generación de ingresos y la creación de activos muestran resultados prometedores para las mujeres jóvenes en entornos de bajos ingresos y en entornos socialmente conservadores.
- iv) Se ha demostrado que el acceso al cuidado infantil aumenta el empleo asalariado y los ingresos de las mujeres; sin embargo, los programas de cuidado infantil deben diseñarse para garantizar la calidad, la asequibilidad y la rentabilidad.

Fuente: (Elder, 2016).

Práctica internacional: Empoderamiento económico de las niñas adolescentes y mujeres jóvenes (EPAG) en Liberia

En Liberia, el proyecto de Empoderamiento económico de las niñas adolescentes y mujeres jóvenes (EPAG) implementado por el Ministerio de Género y Desarrollo, apoyó a las jóvenes graduadas en su transición al mercado laboral a través de formación, prácticas y pasantías. El proyecto proporcionó a 2,500 mujeres jóvenes seis meses de capacitación en habilidades laborales o de negocios, seguidos de una colocación de seis meses en un negocio. También se les proporcionó transporte y subsidios para guardería. Las evaluaciones preliminares encontraron que las ofertas de empleo eran 50% más altas y los ingresos generados 115% más entre estas alumnas que en el grupo de control.

Fuente: (Elder, 2016).

Práctica internacional: Capacitación sobre medios de vida para niñas adolescentes que viven en los barrios marginales de Allahabad, India

El proyecto se centró en ampliar el poder de decisión de las mujeres jóvenes mediante la construcción de redes sociales y el desarrollo de capacidades financieras y generadoras de ingresos. En lugar de centrarse únicamente en las habilidades técnicas, el proyecto también brindó capacitación en habilidades para la vida como medio para transformar las formas en que las niñas se veían a sí mismas y cómo se perciben en su comunidad.

Al inicio del proyecto, las niñas alfabetizadas de 14–19 años que tenían el permiso de sus padres fueron entrenadas para ser educadoras de pares. Las educadoras de pares asistieron a un curso de capacitación sobre salud reproductiva de seis días y un curso de capacitación sobre educación de pares de dos días para mejorar sus habilidades de comunicación. Se esperaba que cada educadora de pares visitara cada hogar en su localidad e invitara a todas las mujeres jóvenes elegibles a participar en el proyecto. Luego se formaron grupos de niñas adolescentes para reunirse una vez a la semana con una educadora de pares.

Estas reuniones se utilizaron como vehículo para mantener discusiones sobre salud reproductiva, capacitación profesional e información sobre cuentas de ahorro, incluida la asistencia para abrir cuentas.

La evaluación del proyecto mostró que las niñas de 14 a 19 años de edad que participaron en el proyecto tenían una probabilidad significativamente mayor de conocer lugares seguros para que las mujeres solteras se congreguen, sean miembros de un grupo, obtengan una puntuación más alta en los índices que miden las habilidades sociales y la autoestima, y tener un mayor conocimiento sobre la salud reproductiva.

Fuente: (Elder, 2016).

Práctica internacional: Reconocimiento del trabajo de cuidados en las regulaciones de pensión en Uruguay y Chile

En Uruguay, con las reformas introducidas por la Ley 18.395 del año 2008, se flexibilizaron las condiciones de acceso a las pensiones, reconociendo a las mujeres para el cómputo de años de trabajo un año de cotizaciones por hijo o hija biológico o adoptivo. Así, todas las mujeres que son madres reciben el reconocimiento de un año de cotización por hijo(a), hasta un máximo de 5 años.

En Chile la Ley 20.255, del año 2008, aun cuando mantiene el sistema de capitalización individual, incorpora varias modificaciones que han resultado en una mejora de la equidad del sistema. Una de ellas ha sido la incorporación de un pilar solidario, que elimina el requisito de cotizaciones mínimas, beneficiando a quienes no están en el mercado laboral y se dedican al cuidado y las labores domésticas. En la misma línea, se establece una bonificación de 18 cotizaciones por el salario mínimo por hijo o hija nacida o adoptada. Otro aspecto destacable de la reforma en Chile es la división de los saldos acumulados en las cuentas individuales de los cónyuges en caso de divorcio o nulidad del matrimonio. Cuando esto acontece, el juez queda autorizado a realizar una división de la cuenta de capitalización individual si una de las partes ve menoscabada su situación a consecuencia de haber asumido principalmente las responsabilidades del cuidado de hijos e hijas en común y las labores del hogar.

Fuente: (ONU Mujeres y SEGIB, 2018)

Práctica internacional: Certificación de competencias de las empleadas domésticas de México

En México el Gobierno ha incorporado entre sus estándares de competencia para el reconocimiento profesional el Estándar de Competencia ECO561, en prestación de servicios de aseo y alimentación en el hogar. Sobre la base de dicho estándar las trabajadoras domésticas reciben capacitación en la materia y obtienen un Certificado de Competencia que les acredita su profesionalidad. Las trabajadoras domésticas también pueden participar en procesos de evaluación de competencias, de manera que se les reconozca la práctica ya adquirida en el ejercicio de su profesión sin necesidad de pasar por el curso de capacitación.

Fuente: (OIT, 2016)

Práctica internacional: La Ley de Igualdad Salarial de Islandia

Muchos países han promulgado legislaciones específicas para reducir la brecha salarial de género. En América Latina Chile, Colombia y Perú poseen este tipo de legislaciones.

A nivel mundial la Ley más avanzada es la aprobada en Islandia. Desde el 1 de enero de 2018 entró en vigor la Ley de Igualdad Salarial en el país, una Ley por la que las empresas con más de 25 personas empleadas deben auditar los sueldos, complementos salariales incluidos. Para no enfrentarse a sanciones económicas, las empresas deben obtener un certificado gubernamental de igualdad salarial. Si se descubre que se está pagando menos a alguna mujer en igualdad de responsabilidades que a otro hombre de la misma empresa, se le penaliza.

Práctica internacional: Proyecto Promociona en España

Se trata de un proyecto promovido por el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades y la CEOE, la patronal española.

La iniciativa tiene como objetivo una mayor representación de mujeres en los puestos de alta dirección y consiste en la identificación y promoción del talento femenino, mediante el desarrollo y fortalecimiento de las capacidades, habilidades profesionales y de liderazgo de mujeres, además de la sensibilización de las empresas.

Las mujeres participantes, que deben desempeñar cargos de responsabilidad y contar con el aval de su empresa, acceden a una plataforma donde realizará una serie de trabajos, cuestionarios y una evaluación 360° y desarrollan su periodo de formación en *ESADE Business School*, donde fortalecen sus habilidades de dirección y liderazgo. El itinerario se completa con actividades de *networking* profesional y sesiones individuales de *coaching* ejecutivo, así como con un proceso de mentorización cruzada.

Hasta la fecha, han participado 437 directivas de más de 260 empresas y de las cuatro primeras ediciones finalizadas, un 45% han sido promocionadas.

Fuente: (CEOE, 2019)

Práctica internacional: Los programas para la implantación de medidas de igualdad en las empresas en América Latina y Europa

En América Latina el modelo más extendido de implantación de prácticas de igualdad de género en las empresas son los *Programas de Certificación de Sistemas de Gestión de Igualdad de Género (SGIG)*, que siguen una pauta común de diseño de una Norma Técnica, capacitación de auditores en dicha Norma y procesos de certificación en las organizaciones con base a ella. La participación en los programas es voluntaria y los costes asociados a la participación corren a cargo de la empresa.

El contexto europeo ofrece un marco de contraste respecto a América Latina y el Caribe con relación al desarrollo de políticas para la implantación de prácticas de igualdad en las empresas, en el sentido de que la formulación de estas políticas se basa más en la obligatoriedad legal que en estrategias de motivación o incentivo.

En Suecia, por ejemplo, todas las empresas, públicas y privadas, con al menos diez personas empleadas, deben desarrollar un plan anual de igualdad de oportunidades. Las empresas, asimismo, han de investigar anualmente las diferencias salariales entre mujeres y hombres, con el fin de articular actuaciones destinadas a superarlas. En Finlandia la obligación legal se establece para empresas con más de 30 personas trabajadoras, quienes han de diseñar planes anuales de igualdad y de protección de los trabajadores y trabajadoras en el lugar de trabajo. En Noruega, la Ley de Igualdad establece que las empresas tienen la obligación de promover la igualdad entre mujeres y hombres, si bien no se hace mención explícita a la elaboración de planes de igualdad. En Francia, por su parte, existe una penalización financiera, del 1% de la masa salarial, para las empresas de más de 50 personas trabajadoras que no hayan firmado un acuerdo colectivo o un plan de acción para favorecer la igualdad entre hombres y mujeres. En Bélgica las empresas del sector público están obligadas a elaborar planes para la igualdad, mientras que para las empresas privadas los planes de igualdad revisten un carácter voluntario, si bien todas las empresas están obligadas a elaborar un informe anual sobre la situación de igualdad de género, que deben presentar al Comité de Empresa y los representantes de los trabajadores y trabajadoras (Colclough, 2004). España representa un caso mixto entre las políticas de obligatoriedad e incentivo, precisamente habiendo establecido esta primera estrategia para las grandes empresas, y concentrando los esfuerzos de la segunda en las pymes, aunque no en exclusiva.

Fuente: (PNUD, 2014)

Práctica internacional: Prácticas empresariales de eficacia probada

En el marco de diversos estudios europeos han sido identificadas las siguientes prácticas empresariales que han tenido impactos positivos a nivel empresarial:

- Incluir mujeres en listas cortas para reclutamiento y promociones.
- Evaluar por competencias en procesos de reclutamiento.
- Realizar entrevistas estructuradas para reclutamiento y promociones.
- Hacer transparentes los rangos salariales.
- Transparentar los procesos de promoción, salarial y recompensa.
- Nombrar gerentes de diversidad y/o grupos de trabajo de diversidad.

Además, algunas prácticas apuntan a impactos positivos, que pueden calificarse como “prácticas prometedoras”:

- Flexibilizar la jornada laboral para hombres y mujeres.
- Fomentar el disfrute de la licencia de paternidad.
- Reintegrar a mujeres que abandonan el mercado laboral.
- Diseñar programas de mentoría y de *networking*.
- Establecer objetivos internos de igualdad.

Fuente: (The Behavioural Insights Team, 2018)

Anexo 4. Mapa de normativa, políticas y programas

Normativa, políticas y programas en materia educativa

	Descripción	Organismo responsable	Resultados e impactos
Ley Orgánica de Educación de la República Dominicana (Ley No. 66-97)	Ley Orgánica de Educación que establece el principio de igualdad de oportunidades educativas para todas las personas (Art. 4); educar para el conocimiento de la dignidad y la igualdad de derechos entre hombres y mujeres (Art. 5); desarrollar la aceptación del principio de igualdad entre los géneros (Art. 38).	Congreso Nacional de la República Dominicana	
Plan Decenal de Educación 2008-2018	Incluye como uno de sus valores la igualdad de derechos entre hombres y mujeres.	Ministerio de Educación de República Dominicana (MINERD)	
Plan Estratégico de la Dirección de Equidad y Desarrollo del MINERD	Iniciado en 2018, define al misión y visión y líneas estratégicas prioritarias y del Plan Operativo Anual del 2018 y la alineación con los POA regionales, distritales, niveles y modalidades (Foro Socieducativo, 2018).	Ministerio de Educación de República Dominicana (MINERD)	
Plan Nacional de Alfabetización Quisqueya Aprende Contigo	Acciones de alfabetización de personas jóvenes y adultas (15 años y más) en todo el país, desarrolladas en espacios denominados «Núcleos de Aprendizajes». El objetivo es reducir en un 6% la tasa de analfabetismo en el país.	Ministerio de la Presidencia (MINPRE)	626,333 personas beneficiadas, 61% mujeres (en julio de 2014) (BID, 2017)

	Descripción	Organismo responsable	Resultados e impactos
	<p>“Programa de fortalecimiento del sistema nacional de educación y formación técnico profesional en República Dominicana” (Pro-ETP II)</p> <p>Programa con el objetivo de lograr que el sistema nacional de educación y formación técnico profesional responda a las demandas del sector educativo, del sector productivo y a las necesidades de capacitación de la población económicamente activa en la República Dominicana. Para ello se trabajará en el fortalecimiento de los componentes institucionales, normativos y funcionales del sistema nacional de educación y formación técnico profesional de la República Dominicana.</p>	<p>Ministerio de Educación de República Dominicana (MINERD),</p> <p>Unión Europea (UE) y Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID)</p>	<p>Programa iniciado en marzo de 2018.</p>
	<p>Acuerdo interinstitucional entre MMujer y UASD para incorporar la transversalización de género en el currículo universitario</p> <p>Incluir el enfoque de género en los programas académicos, así como también promover la discusión de elementos teóricos de género en la Academia.</p>	<p>Ministerio de la Mujer (MMujer) y Universidad Autónoma de Santo Domingo (USAD)</p>	
	<p>Creación de la Mesa de Género en Educación</p> <p>Lanzada en el 2014 se encuentra destinada a la actualización curricular, recibiendo aportes de otras instancias estatales, ONGs y sociedad civil para incluirlo en las nuevas propuestas curriculares.</p>	<p>Ministerio de Educación de República Dominicana (MINERD)</p>	
	<p>Creación de mesas de Género a nivel territorial</p> <p>Definir, coordinar y articular acciones estratégicas y políticas en materia de género en la educación.</p> <p>En 2018 se tenía prevista la creación de 18 mesas de género regionales y 107 distritales, esta vez con el tema de prevención de violencia de género en el contexto escolar (Foro Socieducativo, 2018).</p>	<p>Ministerio de Educación de República Dominicana (MINERD)</p>	<p>En 2018 fueron creadas 18 mesas regionales y 126 distritales de género con la participación de instituciones gubernamentales, ONG y académicas. (Entrevistas a agentes clave).</p>

	Descripción	Organismo responsable	Resultados e impactos
Capacitación en género, derechos humanos, violencia basada en género, educación sexual y masculinidad.	Sensibilizar al personal directivo, técnico y docente, padres, madres y corresponsables de los niveles nacional, regional y distrital) en temas de enfoque de género y derechos humanos, masculinidad, educación sexual, desarrollo humano y violencia.	Ministerio de la Mujer (MMujer) y Ministerio de Educación de República Dominicana (MINERD)	En 2018 fueron capacitadas 4,628 personas, pero no hubo desagregación por sexo (Entrevistas a agentes clave).
Capacitación a docentes para la educación con perspectiva de Género	Sensibilizar a maestros y maestras de distintos niveles educativos en la inclusión de la perspectiva de género en la educación.	Ministerio de la Mujer (MMujer)	Entre 2014-2018 fueron capacitadas 1,478 docentes de niveles inicial, básico y Medio y 619 de niveles técnico y superior (Entrevistas a agentes clave).
Capacitación en Masculinidades Positivas a prestatarios/as gubernamentales y comunitarios	Desmontar el machismo y promover una mejor concienciación sobre la necesidad de un trato igualitario basado en el derecho a una vida libre de violencia entre hombres y mujeres	Ministerio de la Mujer (MMujer)	En el 2018, se realizaron 9 talleres, impactando a 297 personas, 89 mujeres y 208 hombres. (Entrevistas a agentes clave).
Creación del Observatorio de Convivencia escolar	Creado para dar seguimiento a los programas dirigidos a reducir y prevenir los conflictos escolares, con la participación de siete regionales educativas (Santiago, La Vega, Santo Domingo II, San Cristóbal, Valverde Mao, Higüey, San Pedro)	Ministerio de Educación de República Dominicana (MINERD)	Se esperaba para finales del 2018 haber completado con las 11 regionales faltantes (Entrevistas a agentes clave).

	Descripción	Organismo responsable	Resultados e impactos
Incentivo a la Educación Superior (IES)- PROSOLI	Conceder una ayuda económica mensual de quinientos pesos (RD\$500) a jóvenes estudiantes universitarios procedentes de los estratos de bajos ingresos, egresados de escuelas localizadas en el Mapa de la Pobreza, que estén matriculados en cualquiera de los Centros de la Universidad Autónoma de Santo Domingo (UASD) para pago de matrícula universitaria, compra de libros y útiles de estudio.	PROSOLI- Vicepresidencia	21,070 beneficiarios con el Incentivo a la Educación Superior (CONSAD, 2017)
Entrega de becas a jóvenes para estudios superiores	Favorecer la continuidad del desarrollo educativo de jóvenes de escasos recursos	Ministerio de Educación Superior, Ciencia y Tecnología (MESCYT)	En 2018 fueron otorgadas cuatro becas nacionales, 2 de licenciatura en educación (grado), 1 para técnico superior en informática y 1 para maestría (postgrado). (Entrevistas a agentes clave).
Programa de Continuidad educativa	Facilitar la continuidad de las personas que concluyen el proceso de alfabetización inicial. Conceptualmente, se asume como opción para hacer sostenible los aprendizajes logrados en la alfabetización.	Ministerio de Educación de República Dominicana (MINERD)	Entre 2016 y 2017 unas 102,449 personas fueron beneficiadas (Entrevistas a agentes clave).
Bono Escolar Estudiando Progreso (BEEP)	Incentivo mensual de RD\$500.00 por cada joven de hasta 21 años que curse el primero o segundo del bachillerato; RD\$750.00 por los que estén matriculados y asistan al tercero y cuarto, y RD\$1,000.00 por los que están en estos últimos cursos en la modalidad técnico profesional, para que la familia adquiera alimentos de la canasta básica.	Administradora de Subsidios Sociales (ADESS) Vicepresidencia	105,286 beneficiarios (CONSAD, 2017)

	Descripción	Organismo responsable	Resultados e impactos
Programa de alimentación Escolar (PAE)	<p>Tiene como horizonte haber mejorado en 2020 el alcance, la cobertura, la calidad y el impacto de los servicios de alimentación, supliendo al 100% de los estudiantes con el 70% a 80% de los requerimientos nutricionales diarios. Alcanza a la totalidad de la matrícula escolar, exceptuando a estudiantes de liceos o centros de secundaria que no han entrado en jornada extendida Como estrategia de acceso a empleo de las mujeres, el PAE tiene una contribución directa con la equidad de género en el mercado laboral, ya que el 50 % del personal suplidor del almuerzo son mujeres y el 100 % son MIPYMES.</p>	<p>Instituto Nacional de Bienestar Estudiantil (INABIE)</p>	<p>En el año 2018 se beneficiaron 1,814,974 de personas, 1,649,976 escolares y el 50% de suplidores son mujeres. (Entrevistas a agentes clave).</p>

Normativa, políticas y programas de empleo y formación

	Descripción	Organismo responsable	Resultados e impactos
Ley No. 16-92 que aprueba el Código de Trabajo	Modifica el Código de Trabajo, consignando la igualdad de derechos, mayor participación de las mujeres en las organizaciones sindicales, protección a la maternidad y aplicación de sanciones a patronos que incluyan dentro de la fuerza laboral a niñas o niños.	Congreso Nacional de la República Dominicana	
Acuerdo de coordinación Interinstitucional	Para promover y dar seguimiento a las políticas y acciones dirigidas a proteger y garantizar la equidad e igualdad de los derechos entre mujeres y hombres en el mercado laboral.	Ministerio de Trabajo y Ministerio de la Mujer (MMujer)	
Plan Estratégico Institucional 2017-2020	Incluye un Eje 9 para fomentar una cultura de igualdad de oportunidades y no discriminación en el mercado laboral, orientado a promover normas, derechos, políticas, acuerdos institucionales y servicios de atención en materia de género, VIH-SIDA, e inclusión de personas con discapacidad, diversidad y otros grupos en condiciones de vulnerabilidad.	Ministerio de Trabajo	
Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades y no Discriminación en el Trabajo 2015-2020	El Ministerio de Trabajo ha firmado un acuerdo en 2018 para implantar el Plan con la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID). Se dirige a personas con VIH-SIDA, personas con discapacidad y otros grupos en condiciones de vulnerabilidad, entre lo que se encuentran las mujeres. En el marco del proyecto se han realizado estudios, cursos para el empleo y actuaciones de sensibilización a la población.	Ministerio de Trabajo- Dirección de Igualdad de Oportunidades y No Discriminación]	

	Descripción	Organismo responsable	Resultados e impactos
Sistema Integrado de Registros Laborales (SIRLA)	Plataforma de acceso en línea para que las empresas formales registren informaciones laborales del personal fijo, ocasional o estacional de las empresas del territorio nacional. Constituye una rica fuente de información sobre el empleo formal que ha sido poco explotado con fines estadísticos. Sus datos son poco utilizados y no suelen ser desagregados por sexo ni difundidos.	Ministerio de Trabajo	26,391 empleadores nuevos registrados en el 2018.
Bolsa Electrónica de Empleo	Servicio dirigido a ofertantes de empleo y a buscadores de empleo. Las empresas registradas en el Sistema Integrado de Registro Laboral (SIRLA) publican sus puestos vacantes para que los usuarios puedan ingresar su currículum vitae y aplicar a los puestos ofertados facilitando así la intermediación laboral. Junto con las OTE forma parte del Servicio Nacional de Empleo (SENAE).	Ministerio de Trabajo Dirección General de Empleo Servicio Nacional de Empleo	Cobertura del 6.2% promedio anual de personas desempleadas (BID, 2017) La Plataforma estaba en fase de actualización y prueba, lo que impidió el registro de los usuarios, provocando una reducción en la Intermediación de Empleo en 2018 (Entrevista a agentes clave)
Oficinas Territoriales de Empleo (OTE)	Instalación de 16 OTE en todo el territorio para realizar las funciones de intermediación de empleo y orientación ocupacional. Su objetivo es reducir el tiempo de búsqueda de empleo para las personas desempleadas y de contratación para las empresas. Al mismo tiempo ofrecen a los trabajadores(as) y a las empresas que lo soliciten talleres gratuitos sobre orientación ocupacional. Junto con la Bolsa de Empleo forma parte del Servicio Nacional de Empleo (SENAE).	Ministerio de Trabajo Dirección General de Empleo Servicio Nacional de Empleo	

	Descripción	Organismo responsable	Resultados e impactos
Acciones de capacitación para el empoderamiento Económico de la Mujer	Sensibilizar y transmitir conocimientos sobre el derecho de las mujeres a un empleo Pleno, decente y productivo, libre de violencia. Esta actividad formativa consistió en un taller en el cual fue presentado el Plan de Trabajo del acuerdo firmado entre el Comité Intersindical de la Mujer Trabajadora (CIMTRA) y Ministerio de la Mujer.	Ministerio de la Mujer (MMujer) Comité Intersindical de la Mujer Trabajadora (CIMTRA)	
Centros Comunitarios	A nivel nacional el País cuenta con 34 Centros Comunitarios PROSOLI (CCPPS) y 300 centros comunitarios que ofrecen capacitación técnico-vocacional. Una vez capacitadas, las personas participan en ferias de empleo y programas de pasantías.	Vicepresidencia-PROSOLI Instituto Nacional de Formación Técnico Profesional (INFOTEP)	374,450 personas capacitadas (BID, 2017)

Normativa, políticas y programas en materia de cuidados

Descripción	Organismo responsable	Resultados e impactos
<p>Ley 8-95 que declara como prioridad nacional la Promoción y Fomento de lactancia Materna</p>	<p>Sobre Lactancia Materna, protege e incentiva el derecho de la Mujer a lactar a sus hijas e hijos.</p>	<p>Congreso Nacional de la República Dominicana</p>
<p>Resolución No. 211-14 que aprueba el Convenio No. 183, sobre Protección de la Maternidad 2000, adoptado por la Organización Internacional del Trabajo, en Ginebra, de 6 de Julio de 2014</p>	<p>Licencia de maternidad de 14 semanas a partir de la ratificación del Convenio de la OIT núm. 183 de protección de la maternidad.</p> <p>Dicha disposición modifica los artículos 236, 237 y 239 del Código de Trabajo (Ley 16/92); asimismo, modifica el artículo 132 de la Ley 87-01, que crea el Sistema Dominicano de Seguridad Social (SDSS), y la Resolución No. 157-2008 de la Superintendencia de Salud y Riesgos Laborales (SISALRIL), sobre el Procedimiento para el pago del Subsidio de Maternidad y Lactancia.</p>	<p>Congreso Nacional de la República Dominicana</p>
<p>Ley No. 16-92 que aprueba el Código de Trabajo</p>	<p>Licencia de paternidad de 2 días (Art. 54).</p> <p>Anuncio del Presidente, en Febrero de 2019, de ampliación de la licencia a 7 días en el sector público.</p>	<p>Congreso Nacional de la República Dominicana</p>

	Descripción	Organismo responsable	Resultados e impactos
Ley No. 352-98 sobre Protección de la Persona Envejeciente	<p>Entre cuyos derechos se encuentran el derecho al libre y fácil acceso a los servicios públicos y privados (Art. 7). La Ley instruye además a distintas instituciones estatales y de la sociedad civil a tomar las acciones encaminadas a garantizar los derechos y el bienestar de las personas envejecientes.</p> <p>En el marco de esta Ley se crea el Consejo Nacional de la Persona Envejeciente (CONAPE), como organismo oficial en materia de definición y ejecución de políticas nacionales sobre la población adulta mayor.</p> <p>Entre los servicios que presta el CONAPE se encuentran servicios de atención gerontológica y geriátrica, servicios de salud, asesoría legal y ayudas económicas. También servicios de acogida a través de Centros Modelo, Centros de Día, Centros Permanentes y Asociaciones sin fines de Lucro.</p>	Congreso Nacional de la República Dominicana	219,100 adultos mayores impactados (7,824 en gestión de acogida) (CONAPE, 2018).
Política de Atención a la primera infancia y educación inicial	<p>Vinculada con los logros de los ODS 3, 4 y 5, responde a la meta II de la Estrategia Nacional de Desarrollo (END) y tiene como metas: i) lograr que 730,000 niñas y niños menores de 5 años reciban la atención integral de acuerdo a su edad; ii) lograr que el 90 % de las niñas y niños de 5 años reciban educación inicial; iii) Habilitar 1,000 Centros de Atención a la Infancia y la Familia (CAFI); iv) poner en funcionamiento al menos 211 Centros de Atención Integral a la Primera Infancia (CAIPI).</p>	Ministerio de Educación de República Dominicana (MINERD)	Al 2016, fueron Integrados 193,586 niños y niñas de cero a cuatro años (Entrevistas a agentes clave).

	Descripción	Organismo responsable	Resultados e impactos
<p>Programa Centros de Atención Integral a la Primera Infancia (CAIPI y CAFI)</p>	<p>Los CAIPI (Centro de Atención Integral a la Primera Infancia) ofertan servicios de educación y estimulación temprana, salud y nutrición, salud emocional, a niñas y niños desde los 45 días de nacidos hasta los 5 años brindando asistencia a las familias, quienes reciben formación para mejorar sus competencias sobre las prácticas de crianza. Estos centros funcionan de 7:30 a.m. a 5:00 p.m. y cuentan con personal especializado. Son gestionados por el INAIPI y están ubicados en territorios vulnerables conforme a criterios sociales, políticos y económicos.</p> <p>Los CAFI son Centros de Atención a la Infancia y la Familia, en los cuales se brinda atención integral a niños y niñas en la Primera Infancia que pueden ser atendidos por sus familias en casa. Los niños y niñas son recibidos en los CAFI dos veces por semana, donde reciben los servicios de cuidado permanente, desarrollo social, salud emocional, alimentación, educación inicial y oportuna. Actualmente existen 409 CAFI y 111 CAIPI.</p>	<p>Instituto Nacional de Atención Integral a la Primera Infancia (INAIPI)</p> <p>Ministerio de Educación de República Dominicana (MINERD)</p>	<p>21,039 niños y niñas en los CAIPI (en 2018) (INAIPI, 2018)</p>
<p>Espacios de Esperanza (EPES)-PROSOLI</p>	<p>Proyecto educativo de fomento para la educación infantil, contemplado para niños y niñas de 3 y 4 años de edad.</p> <p>Existen 68 EPES, distribuidos por toda la geografía del país.</p> <p>Operan en dos jornadas establecidas de cuatro horas cada una, una tanda matutina de 8:00 am a 12:00 m (para los de 3 años) y una vespertina, de 2:00 pm a 6:00 pm (para los de 4 años).</p> <p>Los infantes de EPES provienen de familias socialmente marginadas y en condición de extrema pobreza.</p>	<p>Centros Tecnológicos Comunitarios (CTC)</p> <p>Vicepresidencia-PROSOLI</p>	<p>3,000 niños (2016) (BID, 2017)</p>

	Descripción	Organismo responsable	Resultados e impactos
Estancias Infantiles del SDSS	Atención física, educativa y afectiva para potencializar el desarrollo integral y promover un estilo de vida saludable a los hijos de los trabajadores del Sistema Dominicano de Seguridad Social, desde los 45 días de nacidos hasta cumplir los cinco (5) años de edad. En 2017 se encontraban habilitadas 49 Estancias Infantiles.	Administradora de Estancias Infantiles Salud Segura (AEISS) Sistema Dominicano de Seguridad Social (SDSS)	7,758 niños (2016) (BID, 2017)
Centro de Atención Integral para la Discapacidad (CAID)	Espacio de servicios y terapias para niños y niñas de cero a diez años con trastornos del espectro autista (TEA), parálisis cerebral infantil (PCI) y síndrome de Down.	Despacho de la Primera Dama	1,835 niños (2016) (BID, 2017)
Módulo de Usos del Tiempo de la Encuesta ENHOGAR	Módulo estadístico que busca visibilizar las brechas de género con respecto al uso del tiempo en la población dominicana, partiendo de datos de la Encuesta Nacional de Hogares de Propósitos Múltiples (ENHOGAR) 2016, a fin de que sirvan como instrumento para la toma de decisiones y el diseño de políticas públicas basadas en la evidencia.	Oficina Nacional de Estadística (ONE)	

Normativa, políticas y programas orientados a reducir la segregación laboral

	Descripción	Organismo responsable	Resultados e impactos
Plan Estratégico de Ciencia, Tecnología e Innovación 2008-2018	<p>El Plan reconoce entre sus valores el de “equidad”, entendiéndolo que considera los aspectos de género en el ejercicio del mismo.</p> <p>Dentro de su <i>Programa de Divulgación y Apropiación Social de la Ciencia y la Tecnología</i> establece la meta de mejorar la percepción sobre las mujeres y hombres de ciencia.</p>	Secretaría de Estado de Educación Superior, Ciencia y Tecnología (SEESCyT)	
Agenda Digital de la República Dominicana 2016-2020	En esta Agenda se asume el compromiso de integrar el Plan de Igualdad de Oportunidades para la mujer dominicana en la Sociedad de la Información (PIOM-SI).	Instituto Dominicano de las Telecomunicaciones (INDOTEL)	
Programa de Becas Nacionales e Internacionales en carreras de Ciencias, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas	<p>Programa de Becas para grados, maestrías y doctorados, enfocados en carreras no tradicionales relacionadas con las Ciencias, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas como ingeniería, ciencias de la computación, nanotecnología, bioquímica, biotecnología, agricultura/agroindustria, biomedicina, microelectrónica, mecatrónica, entre otras. El MESCYT también ha beneficiado a estudiantes a nivel nacional con el programa de becas para el Diplomado Desarrollo de Software impartido en diferentes instituciones de educación superior.</p> <p>Dentro de estas becas, el INDOTEL, en coordinación con el ITLA, ha apoyado en la formación de profesionales en carreras TIC a través del programa de becas Excelencia Académica.</p>	Ministerio de Educación superior, Ciencia y Tecnología (MESCYT)	<p>6,012 becas nacionales (70% mujeres)</p> <p>2,511 becas internacionales (66% mujeres)</p> <p>(2017) (MESCYT, 2017)</p>

	Descripción	Organismo responsable	Resultados e impactos
Mujeres en TIC	Iniciativa de beca completa que otorga el INDOTEL para beneficiar mujeres bachilleres, incluidas personas con capacidades distintas, permitiéndoles cursar un programa de estudios para obtener un título de técnico superior o tecnólogo en el campo de las telecomunicaciones en el Instituto Tecnológico de las Américas (ITLA). Incluye un Componente de Asistencia Psicológica o Mentoría a través de la creación de grupos de apoyo.	Instituto Dominicano de las Telecomunicaciones (INDOTEL)	40 mujeres becadas (2018) (INDOTEL, 2018)
Mujeres en TIC, San Cristobal	Iniciativa de beca completa que otorga el INDOTEL para beneficiar mujeres bachilleres, incluidas personas con capacidades distintas, permitiéndoles cursar un programa de estudios para obtener un título en la carrera de Ingeniería en Redes y Telecomunicaciones en el Instituto Especializado de Estudios Superiores Loyola (IEESL), en la provincia de San Cristóbal.	Instituto Dominicano de las Telecomunicaciones (INDOTEL)	40 mujeres becadas (2018) (INDOTEL, 2018)

	Descripción	Organismo responsable	Resultados e impactos
Mujeres en TIC	<p>Busca capacitar e integrar en el mundo de la tecnología a mujeres desde los 12 hasta los 35 años, permitiendo que niñas, adolescentes y mujeres de las comunidades vulnerables desarrollen capacidades y habilidades en las herramientas tecnológicas, con el fin de contribuir a reducir la brecha de género existente en el sector de las TIC. Incluye las siguientes capacitaciones:</p> <p>i) Mujeres en la Red. Formación en redes de telecomunicaciones impartida en los Centros Tecnológicos Comunitarios (CTC).</p> <p>ii) Mujeres Programad@s. Consiste en una formación en programación.</p> <p>iii) Programa Tecno Chic@s que consiste en la capacitación básica impartida para niñas y adolescentes, orientada en la programación, multimedia y redes de comunicaciones a través de herramientas TIC. Además incorpora contenidos en desarrollo personal (salud sexual y reproductiva, inteligencia emocional).</p>	Centros Tecnológicos Comunitarios (CTC)	

	Descripción	Organismo responsable	Resultados e impactos
Poeta Youth-Spark	Programa de Oportunidades Económicas a través de las Tecnologías en las Américas (POETA) desarrollado por Microsoft con el objetivo de que jóvenes entre los 16 y los 29 años, en especial mujeres, obtengan oportunidades económicas por medio de una capacitación integral (preparación para el mundo laboral y cursos especializados de acuerdo a la demanda del mercado laboral y el fomento de habilidad de emprendimiento) a través del uso y apropiación de las TIC. Los jóvenes fortalecerán sus destrezas y habilidades personales y profesionales proveyéndoles las herramientas para que se conviertan en agentes de cambio en sus familias y comunidades.	Vicepresidencia de la República- PROSOLI TRUST-OEA Microsoft Dominicana	510 jóvenes capacitados en 2015 a través de los Centros Tecnológicos Comunitarios (Progresando con Solidaridad, 2015)
Yo puedo programar	Promover la inclusión de las ciencias de la computación para mujeres jóvenes, considerando que son una de las llaves futuras para impulsar la innovación, cerrar la brecha de conocimiento y habilidades, y generar más empleos en las localidades. Se trata de una iniciativa auspiciada por Microsoft Dominicana, con la cual República Dominicana logra un hito, ya que el país fue elegido para desarrollar el programa piloto de estos talleres. Además, es la primera actividad oficial que se efectúa en las Casas de la Juventud.	Ministerio de la Juventud Organismo Internacional de Juventud (OIJ) Microsoft Dominicana	Los talleres se vienen impartiendo en Azua, Pedro Brand y La Vega.

Descripción	Organismo responsable	Resultados e impactos
“Mujer en Software”	Promover la disminución de la brecha de género y los estereotipos tradicionales en las carreras tecnológicas a través de la capacitación en programación para adolescentes y mujeres jóvenes, mediante cursos de programación a impartir en el MMujer con la colaboración del Instituto Tecnológico de las Américas (ITLA), formalizado mediante un convenio interinstitucional de cooperación.	Ministerio de la Mujer (MMujer) Instituto Tecnológico de las Américas (ITLA) En 2018 se suministraron 50 equipos informáticos que serán utilizados en este proyecto (Entrevistas a agentes clave).

Normativa, políticas y programas de empleo orientados a la juventud

	Descripción	Organismo responsable	Resultados e impactos
Proyecto de Ley y propuesta de política sobre primer empleo	Se está trabajando en la elaboración de una propuesta de “Política Nacional para el Primer Empleo” que será presentada al Gobierno central y los sectores empresarial y sindical. La finalidad es que tanto en el sector público como en el privado se establezca un compromiso para evitar que las personas sean rechazadas por falta de experiencia. En ese mismo orden, fue presentado al Congreso Nacional de la República Dominicana el proyecto de ley sobre primer empleo.	Congreso Nacional de la República Dominicana	
Plan Estratégico 2017-2020	En su Misión establece propiciar el desarrollo integral de las y los jóvenes dominicanos en edades de 15 a 35 años en el marco de una coordinación efectiva para la ejecución de las políticas juveniles en los procesos de toma de decisión, ejecución y acción, con un sentido pluralista y democrático, guiados por un enfoque de género en el marco de los Derechos Humanos. Entre sus áreas de acción prioritarias se encuentra: Embarazo en los Adolescentes; existencia de ITS/VIH/SIDA; limitado acceso de jóvenes a educación profesional de calidad; limitado acceso de jóvenes a la realización de especialidades profesionales tales como Maestrías, Doctorado en universidades internacionales; limitados incentivos a los jóvenes para emprender nuevos negocios; plazas de empleo limitada para jóvenes y estudiantes.	Ministerio de la Juventud	

	Descripción	Organismo responsable	Resultados e impactos
Plan Nacional Plurianual del Servicio Público (PNPSP)	Inclusión explícita del “Tema Juventud” en el PNPSP apoyándose en la normativa internacional y en actividades de incidencia, coordinación y alianza con Ministerio De economía Planificación y Desarrollo (MEPYD) y las sectoriales responsables de políticas y servicios en favor de la población joven, se logró la inclusión y transversalización de las metas de producción y financiamiento en el PNPSP	Ministerio de la Juventud	Mayor alineación de los agentes y de su capacidad de seguimiento y evaluación de resultados.
Plan Nacional para la Reducción de Embarazos en Adolescentes 2019-2023 (PREA-RD)	Plantea como meta reducir el embarazo en adolescentes mediante la garantía y el ejercicio pleno de sus derechos (sexuales, reproductivos, salud, educación y protección social), con oportunidades para el desarrollo integral (social, psicológico y espiritual), a través de políticas públicas interinstitucionales e intersectoriales, programas y proyectos transparentes e inclusivos permeados por el enfoque de equidad y género que responden a sus necesidades, expectativas, talentos ejecutados con la participación activa de la comunidad y la familia.	Dirección Técnica del Gabinete de Coordinación de Políticas Sociales (GCPS), en coordinación con el Ministerio de Salud Pública (MSP)	
Programa para Emprendedores	Formar, fomentar y brindar asistencia a jóvenes para el emprendimiento y el desarrollo de sus potencialidades individuales y sociales para construir y formalizar nuevos negocios micro, pequeños y medianos, mediante identificación de oportunidades competitivas y la mejora de ingresos y empleo. A través de la Oficina Territorial de Trabajo (OTT) este servicio tiene presencia territorial en 16 localidades del país.	Dirección General de Empleo del Ministerio de Trabajo, Unidad de Emprendimiento y Autoempleo Servicio Nacional de Empleo (SENAE)	En 2018 se beneficiaron 245 jóvenes, de los cuales 190 fueron mujeres, bajo las modalidades de Desarrollo de Competencias Básicas (DCB) y Emprendimiento (Entrevistas a agentes clave).

	Descripción	Organismo responsable	Resultados e impactos
Juventud Despega: Iniciativa para el emprendimiento	Proyecto destinado a trabajar en pro del fortalecimiento del ecosistema emprendedor y las iniciativas emprendedoras de las y los jóvenes de entre 15 a 35 años de edad, conectándolos a programas de educación, y capacitación para la inserción laboral. Algunas de las acciones desarrolladas incluyen charlas, seminarios y conversatorios en temas de emprendimiento, innovación y negocios; formación continua en planes de negocios y capacitación que le beneficien en la búsqueda de empleo; ferias de emprendimiento para obtención de becas de estudios y asesoría para poner en marcha sus ideas.	Ministerio de la Juventud	En el 2018 fueron impactados/as alrededor de 1,641 jóvenes de distintas provincias.
Proyecto de capacitación “Juventud Hablemos de emprender”	Concientizar y transferir conocimientos a jóvenes en temas de Emprendimiento Social y Educación financiera, como parte de la iniciativa Juventud despega	Ministerio de la Juventud	
Proyecto Sabor a Juventud	Convertir cada Asociación Estudiantil en una PYME y a la vez, formar una cooperativa de Asociaciones de Estudiantes. En este proyecto se van a identificar productos agrícolas, artesanales, y de cualquier otro tipo en cada asociación y en función de la zona geográfica a la que pertenezcan dichos bienes y/o servicios serán ofertados y comercializados. Es un proyecto que deriva de la iniciativa Juventud despega.	Ministerio de la Juventud	En el 2018 fueron capacitados 35 jóvenes.

	Descripción	Organismo responsable	Resultados e impactos
Casas de la Juventud	Espacios dinámicos (6 en total) de acogida, formación e inserción laboral para jóvenes entre 18-23 años (Acogida Permanente) y entre 15-29 años (Planes de Formación Técnico-Profesional), para su formación integral e inserción en el mercado productivo laboral, tomando en cuenta en el proceso de formación, los motores que mueven la economía de las locaciones donde se encuentren.	Ministerio de la Juventud	
Programa Nacional e Internacional de Becas	Dirigido a jóvenes entre 16 y 35 años con el objetivo de prevenir la deserción de los programas de formación superior y fomentar los niveles de educación, de acuerdo a los nuevos cambios socio-económicos de la sociedad.	Ministerio de la Juventud	
Programa “Camino a tu Primera Experiencia Laboral”	Educar y preparar a las nuevas generaciones, con la finalidad de que la población juvenil se integre eficazmente al mercado laboral. En alianza con Nestlé, el programa busca impactar a más de 2,000 jóvenes de distintas regiones para finales del próximo 2019.	Ministerio de la Juventud	Al 2018 fueron 794 jóvenes impactados/as de las provincias Espaillat, San Cristóbal y La Romana

	Descripción	Organismo responsable	Resultados e impactos
Progresando con Solidaridad-PROSOLI	Tiene como objetivo empoderar a la población de 15 a 25 años, perteneciente a las familias participantes del programa para que desarrollen capacidades a través de su involucramiento en estrategias de integración, participación e inclusión social, partiendo de la realidad en la que viven. Estos jóvenes promueven la salud integral de los adolescentes y jóvenes a través de la prevención de Infecciones de Transmisión Sexual, VIH/SIDA y embarazo en adolescente, asegurando, además, la integración escolar de los adolescentes y jóvenes previniendo la deserción a nivel medio.	Vicepresidencia de la República-PROSOLI	
Learning en Afectividad y Sexualidad-PROSOLI	<p>Curso Educativo B-learning orientada a educar e instruir a adolescentes y jóvenes en temas relacionados con la sexualidad y la afectividad desde un enfoque de derechos humanos, sexuales y reproductivos, así como de perspectiva de género.</p> <p>El curso B-learning realiza actividades presenciales y cuenta con siete módulos virtuales en Sexualidad y Afectividad.</p>	Vicepresidencia de la República-PROSOLI y Centros Tecnológicos Comunitarios (CTC)	

	Descripción	Organismo responsable	Resultados e impactos
Centro de Promoción de la Salud Integral de Adolescentes	En el centro se ha desarrollado un Programa de Salud Integral con perspectiva de género y enfoque de educación en valores dirigido a adolescentes: promoción de la educación sexual y los derechos sexuales y reproductivos.	Ministerio de la Mujer (MMujer)	Sensibilización directa a 20,863 jóvenes (febrero 2018) procedentes de 110 escuelas, colegios, clubes, fundaciones, iglesias, e indirectamente a unas 208,630 personas (Gabinete de Coordinación de Políticas Sociales, 2019)
Servicios Amigables para Jóvenes	Servicios especializados para adolescentes y jóvenes de 10 y 24 años, acciones de información y educación con usuarios(as), educación en Servicios de Salud Reproductiva con líderes comunitarios(as), proveedores(as) de servicios, maestros(a)s y adolescentes y jóvenes en sus comunidades.	PROFAMILIA	822,000 servicios provistos (2015) (BID, 2017) En 2017, 14,474 jóvenes participaron en acciones de Información, Educación y Comunicación sobre Educación Integral en Sexualidad (PROFAMILIA, 2017)
Programa “Yo decido esperar”- PROSOLI	Con el objetivo de crear capacidades en los jóvenes, de 13 a 18 años de edad, para prevenir el embarazo e infecciones de transmisión sexual (prevención de ITS-VIH/SIDA).	Vicepresidencia de la República- PROSOLI	65,486 adolescentes y jóvenes (mujeres y hombres) (2016) (BID, 2017)

	Descripción	Organismo responsable	Resultados e impactos
Proyecto “Bebé, piénsalo bien”	Proyecto Socioeducativo de prevención de embarazos en adolescentes que, mediante el uso de simuladores de bebé, apoya la sensibilización y concienciación de las y los adolescentes basándose en una experiencia simulada de los roles y responsabilidades de la paternidad o maternidad durante tres días continuos de cuidado al “Bebé”.	Vicepresidencia de la República-PROSOLI	39,233 adolescentes (Gabinete de Coordinación de Políticas Sociales, 2019)
Programa de Prevención del Embarazo en la Adolescencia	Este programa ofrece sensibilización, orientación y educación a los jóvenes para disminuir embarazos en adolescentes y abortos en situaciones de riesgos.	Ministerio de la Juventud	
Hablemos de Todo RD	El Programa cuenta con tres componentes “Hablemos de enfermedades de transmisión sexual”, “Hablemos de prevención del embarazo en la adolescencia” y “Hablemos de enfoque de género”.	Ministerio de la Juventud, Consejo Nacional para el VIH y el SIDA (CONAVIHSIDA), Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA), Instituto de Investigación y Desarrollo Sostenibles de las Juventudes (IIDJ) y Federación Dominicana de Municipios (FEDOMU)	

Normativa, políticas y programas para mejorar la formalidad y la protección social

	Descripción	Organismo responsable	Resultados e impactos
Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos (núm. 189) de la OIT	Ratificación del Convenio 189 sobre Trabajo Decente para las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos	Congreso Nacional de la República Dominicana	
Ley 87-01 que crea el Sistema Dominicano de Seguridad Social	Establece el principio de universalidad y plantea que el Sistema de Seguridad Social deberá proteger a todos los dominicanos(as) y a los residentes en el país, sin discriminación por razón de salud, sexo, condición social o económica.	Congreso Nacional de la República Dominicana	
Plan Especial Transitorio de Servicios de Salud para Pensionados y Jubilados del Sector Salud y Policía Nacional	Con el Plan Especial de Servicios de Salud se beneficia a todos los pensionados y jubilados del sector Salud y de la Policía Nacional oficialmente inscritos en la base de datos de la Dirección de Jubilaciones y Pensiones, incluyendo cónyuge, compañero(a) e hijos menores de edad.	Superintendencia de Salud y Riesgos Laborales (SISALRIL). Ministerio de Hacienda Administradoras de Riesgos de Salud del Sistema Nacional de Salud (ARS SENASA) Tesorería de la Seguridad Social (TSS)	En el periodo 2009-2016 se ha dado cobertura en Servicios de Salud a 219,795 pensionados y jubilados del Sector Salud y Policía Nacional (CONSAD, 2017)

	Descripción	Organismo responsable	Resultados e impactos
Coalición para promover la ratificación del convenio 189	Forman parte de esta coalición la Asociación de Trabajadoras del Hogar (ATH), el Sindicato Nacional de Trabajadoras Domésticas (SINTRADOMES), la Unión Nacional de Mujeres Trabajadoras (UNFETRAD), la Asociación de Mujeres del Cibao Independientes (ASOMUCI), el Comité Intersindical de la Mujer Trabajadora (CIMTRA), el espacio de articulación que promueve la equidad de género de las centrales sindicales CASC-CNUS-CNTD, Centro de Equidad de Género del INTEC, el Instituto de la Mujer y Familia de la UASD, el Foro Feminista, y el Ministerio de La Mujer.	Asociación de Trabajadoras del Hogar (ATH)	
Formalízate	Dirigido a personas emprendedoras y empresarias que deseen iniciar el proceso de formalización de sus empresas. Entre los objetivos, promover el uso de la Ventanilla Única de Formalización (www.formalizate.gob.do), impartir capacitaciones, brindar asistencia directa o indirecta y elaborar documentos que faciliten el proceso de formalización de las Mipymes.	Ministerio de Industria, Comercio y Mipymes (MICM)	3,417 empresas (2013-2016) (BID, 2017)
Mesa Intersectorial de Género	Espacio de debate y articulación que busca acompañar, proponer y monitorear las acciones pendientes por parte del Estado Dominicano, a raíz de la ratificación del Convenio 189, sobre Trabajo Decente para las trabajadoras y los trabajadores Domésticos. Participan las centrales sindicales, representadas por el Comité Intersindical de Mujeres Trabajadoras - CIMTRA, los Sindicatos de Trabajadoras del Hogar, el Centro de Estudios de Género de INTEC, el Instituto de Género y Familia de la UASD, el Centro de Investigación para la Acción Femenina -CIPAF-, y el Foro Feminista y la Fundación Friedrich Ebert.	Ministerio de Trabajo Ministerio de la Mujer (MMujer)	El lanzamiento de la mesa tuvo lugar en el 2018 (Entrevistas a agentes clave).

	Descripción	Organismo responsable	Resultados e impactos
Foro sobre el Trabajo Doméstico en la República Dominicana	Presentar y consensuar una propuesta de Ley especial para regular el trabajo doméstico y cumplir con el Convenio 189 de la OIT, que plantea, entre otras cosas: la extensión de la jornada laboral no mayor de ocho horas al día y 44 a la semana; un salario mínimo, que debe ser establecido por el Comité Nacional de Salarios; la inclusión en la seguridad social; así como también, reconocer las vacaciones, la licencia por maternidad y otros derechos adquiridos y reconocidos.	Mesa Intersectorial de género	(Diario Libre, 2018)
Programas Especiales de Pensiones y Jubilaciones del personal MINERD	Beneficiar a todos los pensionados y jubilados del personal docente del MINERD oficialmente inscritos en la base de datos de la Dirección de Jubilaciones y Pensiones, incluyendo cónyuge, compañero(a) e hijos menores de edad. Incluye el Programa Especial de Pensiones y Jubilaciones y el Programa Especial por Antigüedad en el Servicio.	Superintendencia de Salud y Riesgos Laborales (SISALRIL). Ministerio de Hacienda Administradoras de Riesgos de Salud del Sistema Nacional de Salud (ARS SENASA) Tesorería de la Seguridad Social (TSS)	A inicios de octubre de 2018 el Programa cuenta con 19,051 jubilados y pensionados, cuya cartera la compone un 70% mujeres y el 30% hombres, para un monto mensual ascendente a RD\$ 655,717,335.00, En el mismo año, 277 docentes fueron jubilados por antigüedad (67% mujeres y 33% hombres) ascendiendo a un total de beneficiarios de 14,794 personas.

Normativa, políticas y programas para reducir la brecha salarial

	Descripción	Organismo responsable	Resultados e impactos
Convenio sobre igualdad de remuneración (número 100) de la OIT	Ratificación del Convenio 100 sobre igualdad de remuneración.	Congreso Nacional de la República Dominicana	
Ley 1692 de 29 de mayo de 1992, por la que se promulga el Código de Trabajo	En su artículo 194 promueve que a trabajo igual, en idénticas condiciones de capacidad, eficiencia o antigüedad, corresponde siempre igual salario, cualesquiera que sean las personas que lo realicen.	Congreso Nacional de la República Dominicana	
Ley número 41-08 de Función Pública que crea la Secretaría de Estado de Administración Pública	El artículo 3 establece que el ejercicio de la función pública estará regido por un conjunto ordenado y sistemático de principios fundamentales que constituyen la esencia de su estatuto jurídico, entre ellos, la Equidad retributiva: Prescribe el 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.	Congreso Nacional de la República Dominicana	

**Ley núm. 105-13
sobre Regulación
Salarial del Estado
Dominicano**

Tiene por objeto establecer el marco regulador común de la política salarial para todo el sector público dominicano, con la finalidad de proporcionar una remuneración equitativa que sirva de estímulo a los servidores públicos para alcanzar, con niveles de rendimiento y productividad, los objetivos del Estado.

En sus principios tiene establecido el principio de equidad, mediante el cual se establece la aplicación de las normas y procedimientos establecidos en la ley de manera justa a todos los servidores públicos.

Congreso Nacional
de la República
Dominicana

Normativa, políticas y programas para fomentar el liderazgo en el sector privado

	Descripción	Organismo responsable	Resultados e impactos
Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación) (núm. 111) de la OIT	Ratificación del Convenio 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación)	Organización Internacional del Trabajo (OIT)	Ratificado por el país en 1964
Principios para el empoderamiento económico de las mujeres (WEPs)	Los WEPs brindan a las empresas la oportunidad de adoptar políticas e invertir en la promoción de la igualdad de género en el entorno laboral, en las cadenas productivas y en las comunidades. Han sido elaborados mediante un proceso consultivo multilateral que permite medir la actividad empresarial y analizar las iniciativas en curso, los valores de referencia y las prácticas de evaluación desde una “óptica de género”.	ONU Mujeres y el Pacto Global de las Naciones Unidas (UN Global Compact).	Banco ADOPEM y la compañía Oficina Melo Guerrero, S. A., son las dos entidades firmantes del país (UN Women)

Normativa, políticas y programas para fomentar el liderazgo en el sector público

	Descripción	Organismo responsable	Resultados e impactos
Ley No. 41-08 de Función Pública y Reglamento de Relaciones Laborales en la Administración Pública, aprobado por el Decreto 523-2009	La Ley establece como principio del ejercicio de la función pública la igualdad en el acceso. “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” (artículo 3, punto 2).	Congreso Nacional de la República Dominicana	
Ley No. 12-00 que modifica la parte final del Artículo 268 de la Ley Electoral No.275-97	Modifica el artículo 68 de la Ley Electoral 275-97 estableciendo un porcentaje de candidaturas a favor de la mujer pasando del 25% al 33% la cuota de las mujeres en los cargos congresionales y municipales.	Congreso Nacional de la República Dominicana	
Ley No. 13-00 que agrega un Párrafo II al Artículo 5 de la Ley No.3455, de fecha 21 de diciembre de 1952, sobre Organización Municipal.	Modifica la Ley 3455 de Organización Municipal para incluir, en su artículo 5, estableciendo el 50% de mujeres como Síndicas o Vice-Síndicas.	Congreso Nacional de la República Dominicana	

	Descripción	Organismo responsable	Resultados e impactos
Escuela de Capacitación Política para Mujeres	Capacitar a mujeres políticas y/o con aspiraciones de ejercer liderazgos políticos y sociales mediante diplomados y otras acciones formativas. La escuela se encuentra, actualmente, en un proceso de fortalecimiento y consolidación.	Ministerio de la Mujer (MMujer)	Desarrollo de 2 Diplomados sobre Mujer y Política con la participación de más de 190 mujeres e partidos políticos y lideresas sociales (CONSAD, 2017) En el período 2014-2018 fueron capacitadas 1800 mujeres (Entrevistas a agentes clave).
Escuela de formación política de CONAMUCA (Confederación Nacional de Mujeres Campesinas)	Fortalecimiento del liderazgo de mujeres campesinas en la defensa de sus derechos ante autoridades y municipalidades. Entre los objetivos de la Escuela de Formación Política se encuentran: profundizar en temáticas sobre democracia y derechos humanos de las mujeres; proporcionar herramientas que contribuyan a un mayor ejercicio del liderazgo y la negociación para la defensa de los intereses de las mujeres campesinas; adquirir capacidades para el análisis de la realidad; empoderar individualmente a las mujeres y fortalecer sus organizaciones; activar procesos participativos y de toma de decisiones en espacios de concertación y crear redes y alianzas.	Confederación Nacional de Mujeres Campesinas (CONAMUCA) e INTERED, cofinanciada con fondos de la Unión Europea (UE)	30 personas en primera capacitación (BID, 2017).

	Descripción	Organismo responsable	Resultados e impactos
Sello de Igualdad de Género en las instituciones públicas	<p>Iniciativa innovadora que reconoce el buen trabajo de las instituciones públicas en esta materia. Proporciona una hoja de ruta concreta para aterrizar el compromiso de las instituciones públicas para disminuir y eliminar las brechas de género en el ámbito laboral. La iniciativa establece puentes y conexiones entre la estructura organizacional y el impacto y los resultados de las políticas públicas.</p> <p>Cuenta con la participación de cuatro entidades (Vicepresidencia de la República, el Ministerio de Economía, Planificación y Desarrollo, la Junta Central Electoral y el Instituto Dominicano de Aviación Civil) (PNUD, República Dominicana, 2018)</p>	<p>Ministerio de la Mujer (MMujer), Presidencia de la República, Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD)</p>	<p>En 2018 la iniciativa de Igualdad de Género Igualando RD fue difundida a 54 empresas (Entrevistas a agentes clave).</p>

Normativa, políticas y programas para el desarrollo empresarial

	Descripción	Organismo responsable	Resultados e impactos
Decreto 164-13 sobre compras a las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas (MIPYMES)	<p>El Párrafo IV del artículo 3 establece que la Dirección General de Contrataciones Públicas deberá actualizar el Registro de Proveedores del Estado de manera que se incluya información actualizada sobre las personas proveedoras, las MIPYMES y, en especial, la MIPYMES de producción nacional y las lideradas por mujeres o en las que las mujeres tengan un porcentaje de participación accionaria superior al 50%.</p> <p>Si bien existe una cuota de compras públicas para proveedores que son microempresas (20%), la ley aun no dispone de una cuota explicita para empresas de mujeres</p>	Ministerio de la Presidencia (MINPRE)	
Decreto 370-15 de Iniciativa presidencial para el Apoyo y la Promoción de las Micros, Pequeñas y Medianas Empresas	Se crea el Consejo Consultivo para el Apoyo y la Promoción de las MIPYME conformado por entidades público-privadas para, entre otras funciones, proponer políticas y directrices orientadas al desarrollo y fomento de la micro, pequeña y mediana empresa en la República Dominicana.	Ministerio de la Presidencia (MINPRE)	

	Descripción	Organismo responsable	Resultados e impactos
Programa de Capacitación Técnico Vocacional dirigido a mujeres	En el marco de la promoción a la autonomía económica de las mujeres, el MMujer tiene un acuerdo con el INFOTEP para impartir cursos de capacitación para el trabajo a mujeres de escasos recursos económicos en diversos oficios. Asimismo, se capacita en emprendurismo, que incluye facilidades y vías de acceso al crédito productivo que el Estado ofrece, a través de la Fundación Banreservas, las Rutas MIPYMES del MICM, Banca Solidaria y FEDA. Asimismo, se está promocionando el asociacionismo cooperativo de las mujeres rurales, a través de los mecanismos locales (OPM y OMM).	Ministerio de la Mujer (MMujer) Instituto Nacional de Formación Técnico Profesional (INFOTEP) Centro de Capacitación María Teresa Quiedillo Oficinas Provinciales y Municipales de la Mujer (OPM/OMM)	694,388 participantes (55% mujeres) (2016) (BID, 2017)
Programa Nacional de Empresariedad Femenina	Se propone mejorar la capacidad empresarial de mujeres microempresarias de cinco provincias (Montecristi, Dajabón, Elías Piña, Independencia y Pedernales) a través de asesorías personalizadas, capacitación, asistencia técnica y vinculación empresarial para mejorar la productividad de las empresas intervenidas. El programa cuenta con el soporte financiero y técnico de la Agencia Andaluza de Cooperación Internacional para el Desarrollo.	Ministerio de Industria, Comercio y Mipymes (MICM)	Se contempla sensibilizar (durante 2019) a 900; asesorar a 720 mipymes lideradas por mujeres y entrenar a 300 mujeres en el manejo de herramientas empresariales (Ministerio de Industria, Comercio y MIPYMES, 2019a)
Portal Dominicanas Emprenden	Espacio Web del Ministerio de la Mujer, para apoyar el crecimiento de las mujeres emprendedoras. Ofrece información centralizada de los servicios y programas prestados por el Gobierno sobre cómo crear una empresa, obtención de crédito a bajas tasas de interés, ayuda para evaluar una idea de negocio, hacer un plan de negocios, cómo y dónde ofertar productos, etc.	Ministerio de la Mujer (MMujer)	El portal se encuentra accesible a través del enlace: http://dominicanasemprenden.gov.do/

	Descripción	Organismo responsable	Resultados e impactos
Programa de Capacitación y Asistencia a Emprendedores	Dirigido a jóvenes desempleados (de entre 20 y 35 años) interesados en crear un plan de negocio e iniciar sus propias empresas. Se prioriza el acceso de los grupos vulnerables, incluidas jefas de hogar, madres solteras, personas con discapacidad y jóvenes desempleados que no están estudiando. Programa piloto.	Ministerio de Trabajo e Instituto Nacional de Formación Técnico Profesional (INFOTEP)	233 personas, de las cuales: -133 jóvenes que no estudian ni trabajan; -17 madres solteras jefas de hogares; -12 personas con discapacidad (BID, 2017)
Banca Solidaria	Iniciativa de acciones integrales de financiamiento, capacitación y educación financiera dirigidas a fomentar el desarrollo e inclusión financiera de los micros y pequeños empresarios y empresarias que nunca antes tuvieron oportunidad de financiamiento a través de la banca comercial. El financiamiento otorgado incluye a madres solteras con negocios establecidos y mujeres emprendedoras.	Consejo Nacional de MIPYMES (PROMIPYME) del Ministerio de Industria, Comercio y Mipymes (MICM)	227,310 empresas (65% propiedad de mujeres) (2013-2015) (BID, 2017)
Fomenta PYMES Banreservas	Propuesta de valor que integra productos, servicios, canales y programas para el acompañamiento en sus operaciones, así como la educación financiera correspondiente para el crecimiento de las micro, pequeñas y medianas empresas.	Banco de Reservas	7,293 personas beneficiadas (2012-2015) (BID, 2017)
Fundación Reservas	Opera brindando financiamiento de segundo piso a cooperativas y asociaciones sin fines de lucro con programas de crédito, esto les permite aumentar la financiación a las microempresas, y estas, a su vez, pueden obtener mayores ingresos y aumentar el número de empleos. Microcréditos para MIPYMES	Fundación Reservas	29,000 (72% mujeres) (2013-2015) (BID, 2017) Al cierre del 2017 había beneficiado a más de 67 mil microempresas, manejando un crédito promedio de RD\$62,653 (Banreservas, 2017)

	Descripción	Organismo responsable	Resultados e impactos
Financiamiento para Programa de Sostenibilidad de Pequeños y Medianos Productores del País	Transferencia y difusión de innovaciones tecnológicas a pequeños y medianos productores para promover el desarrollo rural sostenible, con énfasis en mejorar la calidad de vida de las familias rurales de todo el país, contribuir a reducir la pobreza rural y mejorar la capacidad competitiva de la agropecuaria nacional. El fondo, facilita recursos con o sin financiamiento a las asociaciones, cooperativas y grupos organizados, que forman parte del sector agropecuario nacional.	Fondo Especial para el Desarrollo Agropecuario (FEDA), adscrita a la Presidencia de la República	44,001 (52% mujeres) (2012-2015) (BID, 2017) En 2017 se otorgó financiamiento por unos 800 millones de pesos a 58 nuevos proyectos que benefician de manera directa a 6 mil 369 productores (FEDA, 2018)
Bagrícola	Préstamo destinado a financiar todo lo concerniente a la actividad agrícola en los distintos cultivos que se fomentan en el país (preparación de terrenos, insumos, mano de obra, maquinarias y equipos e infraestructura).	Banco Agrícola	10,375 personas beneficiarias (BID, 2017).
Centros de Servicios de Apoyo Integral a las PYMES	Centros dirigidos a unidades productivas (Micro, Pequeñas y Medianas empresas así como a gremios, clústeres o asociaciones) para mejorar la productividad del sector Emprendedor y Mipyme en República Dominicana, donde se ofrecen servicios de gestión empresarial (tales como capacitaciones, asistencia técnica, etc.) con la finalidad de generar impacto económico positivo en el sector.	Ministerio de Industria, Comercio y Mipymes (MICM)	3,970 asesorías empresariales ; 28,977 personas capacitadas; 221 empresas formalizadas (2015-Agosto 2018) (BID, 2017)

	Descripción	Organismo responsable	Resultados e impactos
Ruta MIPYMES	Unidad móvil que ofrece capacitación en temas de desarrollo empresarial (Cómo Controlar Mi Dinero, Gestión de la Innovación – Innovar para Competir, Cómo Planificar, Servicio al Cliente, Gestión Empresarial Integrada) a nivel nacional. Transferencia de la Plataforma CO-PYME para el fomento el desarrollo empresarial y la innovación en la República Dominicana.	Ministerio de Industria, Comercio y Mipymes (MICM)	3,115 personas impactadas y 1,807 capacitadas (BID, 2017)
Industria Nacional de la Aguja	Capacitación a mujeres en confección textil y fomento de creación de microempresas,	Ministerio de Industria, Comercio y Mipymes (MICM)	1,155 mujeres participantes, de las cuales 428 cursaron el programa completo (2016) (BID, 2017)
Centro de Capacitación ADOPEM	Implementa programas formativos (como el de creación de empresas), proyectos y actividades, dirigidos principalmente a las mujeres, jóvenes y personas del sector de la Micro y Pequeña empresa que se encuentran en condiciones vulnerables, así como también para el capital humano de instituciones Micro Financieras, Bancos de Desarrollo y Cooperativas.	Asociación Dominicana para el Desarrollo de la Mujer (ADOPEM) Asociación Tu Mujer	Entre 2011 y 2012 capacitadas más de 3,000 mujeres clientas de ADOPEM (CONSAD, 2017).
Iniciativas para el empoderamiento económico de mujeres que viven en las zonas rurales	Promover y apoyar la implementación de iniciativas exitosas a saber: Realización del evento: “Asociatividad y otras buenas prácticas para el logro del empoderamiento económico de las mujeres rurales”, así como proyectos para la producción de carne de conejo; aumento del financiamiento a través del gobierno, democratización del crédito en la geografía nacional y el acceso a educación financiera gratuita, de manera que puedan ser tomadas como modelo y que otros países puedan beneficiarse de las mismas.	Ministerio de la Mujer (MMujer)	