



Gap Inc. Limitedbrands



Timberland

WAL\*MART

# MANUAL DE CAPACITACIÓN EN CUMPLIMIENTO DE DEBERES Y DERECHOS LABORALES

## MÓDULO 4 Discriminación Laboral a causa del Género y Trabajo Infantil



# CRÉDITOS

Este manual, elaborado para el PROYECTO CIMCAW / MECOMAQ es un documento de apoyo para la capacitación en derechos y deberes laborales en República Dominicana.

## Concepto Original

Alianza CIMCAW/MECOMAQ con la participación de  
Laura Carter / Federación Internacional de Trabajadores Textiles,  
Vestuario y Cuero, FITTVC

y coordinado por  
Elena Arengo / Social Accountability International, SAI

## Investigación y desarrollo

Legal: Altair Rodríguez y  
María Graciela Cuervo / Centro de Investigación para  
la Acción Femenina, CIPAF

Metodología: Santa Mateo / CIPAF

## Coordinación y Asesoría

Magaly Pineda / CIPAF

## Revisión y edición de textos

Sara Carolina García / Crea Generación, S.A.

## Diagramación, y diseño

Mireya Arroyave / Crea Generación, S.A.

## Ilustración

Ivelisse Álvarez



Calle Hernán Suárez, Bloque III, #5. El Cacique II  
Santo Domingo, República Dominicana  
mariagcuervo@gmail.com, magalypt@gmail.com  
www.cipaf.org.do

1era. edición: agosto 2008

*Este manual ha sido posible gracias al apoyo del pueblo de los Estados Unidos de América a través de la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (USAID). Los puntos de vista/opiniones de este manual son responsabilidad de CIMCAW / MECOMAQ y no reflejan necesariamente los de USAID o los del Gobierno de los Estados Unidos.*

# CONTENIDO

<b>Presentación</b>	<b>4</b>
- Introducción	6
- Objetivos	6
<b>Capítulo 1</b>	<b>7</b>
Discriminación a causa del género	
<b>1. Hablemos de la construcción del concepto sexo-género</b>	<b>8</b>
1.1. ¿Qué entendemos por discriminación?	9
¿Cuáles son las formas de discriminación más frecuentes en nuestra sociedad?	
1.2. La discriminación en el mercado laboral	10
¿Cuáles son las formas de discriminación más frecuentes en nuestra sociedad?	
<b>2. La discriminación a causa del género en el ámbito laboral</b>	<b>11</b>
2.1. Definiciones básicas para entender la discriminación a causa del género	13
2.2. La división sexual del trabajo	19
2.3. Iniciativas hacia la igualdad	21
2.4. Derechos de las mujeres en el lugar de trabajo	23
<b>3. Instrumentos que protegen contra la discriminación laboral</b>	<b>25</b>
<b>Capítulo 2</b>	<b>35</b>
Trabajo Infantil	
<b>1. El trabajo infantil</b>	<b>36</b>
1.1. Una mirada al problema del trabajo infantil	36
1.2. El trabajo infantil en República Dominicana	37
1.3. Instrumentos que protegen contra la explotación económica infantil	40
<b>Bibliografía</b>	<b>46</b>



# PRESENTACIÓN

El proyecto **Mejoramiento Continuo en la Maquila** (MECOMAQ) es un proyecto de una Alianza internacional que incluye a los siguientes socios:

- ✧ Gap, Inc.
- ✧ The Limited
- ✧ Timberland
- ✧ Wal-mart
- ✧ ONGs locales de los países de la región, en la República Dominicana el Centro de Investigación para la Acción Femenina (CIPAF)
- ✧ ONGs y agencias de desarrollo internacionales: SAI y DAI
- ✧ Sindicatos: Federación Internacional de Trabajadores del Textil, Vestuario y Cuero

El proyecto está financiado por la Agencia de Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (USAID) y las marcas que participan, y se está implementando en seis países: Nicaragua, Guatemala, El Salvador, Honduras, República Dominicana y Costa Rica.

En Nicaragua, Guatemala, República Dominicana y Honduras, el proyecto ha sido coordinado con grupos y actores clave locales. En algunos países se ha trabajado con un socio local y/o un Comité Consultivo formado por los distintos sectores clave del área de zonas francas: Secretarías de Trabajo, asociaciones del sector privado, sindicatos. En nuestro país el Comité Consultivo lo conforma la Comisión Tripartita para el Bienestar de los Trabajadores de Zonas Francas.

El objetivo principal del proyecto Mejoramiento Continuo en la Maquila (Mecomaq) es el de “apoyar para mejorar las condiciones laborales y los sistemas gerenciales en las fábricas de confección en Centroamérica y República Dominicana”.

La expectativa de todo el equipo MECOMAQ, es que estos manuales para capacitadores sean un aporte al sostenimiento y mejora en la responsabilidad

social del sector de zonas francas para las fábricas dominicanas participantes, preparándose a enfrentar los retos y competencia esperada al finalizar el Acuerdo Multifibra.

Este es el producto del esfuerzo compartido por diferentes actores claves del sector de zonas francas y que esperamos pueda brindar el mayor provecho a los trabajadores .

**Magaly Pineda**

Directora Ejecutiva  
CIPAF

**Rafael Amador**

Director Regional  
Proyecto MECOMAQ

## INTRODUCCIÓN

Los temas a tratar en este cuarto módulo de capacitación son: la *“Discriminación de género en el ámbito laboral”* y el *“Trabajo Infantil”* en las relaciones laborales. Forman parte de las preocupaciones centrales de los gobiernos, la sociedad civil organizada y la cooperación internacional. Varios organismos de Naciones Unidas, entre ellos la OIT, UNIFEM, UNICEF, han promovido conferencias, y convenciones internacionales para analizar y combatir estas problemáticas estrechamente relacionadas con la pobreza y que afectan a una gran parte de la población del planeta.

Específicamente la Organización Internacional del Trabajo (OIT), incluye el derecho a la *“Igualdad de Oportunidades y Trato y la Eliminación de la Explotación Económica Infantil”*, dentro de sus principios y derechos laborales fundamentales. Es por esto que los Estados miembros de la OIT deben combatir, las prácticas que promuevan o permitan la discriminación y el trabajo infantil.

## OBJETIVOS

**Al Finalizar este módulo, los participantes deberán:**

- Identificar los derechos de las mujeres en el lugar de trabajo.
- Comprender la noción de discriminación por género en el área de trabajo e identificar cuándo ocurre.
- Conocer la noción de trabajo infantil y comprender la necesidad de su eliminación, restricción y prohibición.
- Conocer los instrumentos nacionales e internacionales de protección contra la discriminación laboral y el trabajo infantil.

# CAPÍTULO 1

## Discriminación a causa del género



## 1. HABLEMOS DE LA CONSTRUCCIÓN DEL CONCEPTO SEXO-GÉNERO

### Ejercicio Práctico:



#### Objetivo de la actividad:

Construir colectivamente el concepto de género y sus características particulares, y la diferencia entre sexo y género.

#### Descripción de la actividad:

El/la facilitador/a escribe las palabras "mujeres", a la izquierda de la hoja del Papelógrafo y "hombres" a la derecha; las hojas deben de estar separadas.

Luego, pregunta a los participantes:

**¿Cómo definen al hombre?**

**¿Cómo definen a la mujer?**

El/la facilitador/a estimula a que los/las participantes espontáneamente construyan sus respuestas sin detenerse a reflexionarlas detalladamente, para lograr así una dinámica rápida..

El/la facilitador/a anotará las repuestas utilizando adjetivos en las columnas correspondientes, sin hacer comentarios.

Al terminar las contribuciones, dice: "Vamos a cambiar los supuestos". Se tacha los títulos originales de las listas y los reemplaza por los antónimos (la palabra "mujer" se tacha y se sustituye por "hombre" y vice versa). Luego pregunta: **¿Cuáles de estas características no serían posibles en cualquier sociedad?**

El/la facilitador/a destaca aquellas características que los/las participantes señalan como características que no pueden ser asumidas por hombres o por mujeres, es decir, las que son determinadas biológicamente como: parir o amamantar.

Se invita a los participantes a reflexionar sobre las características que identifican a mujeres y a hombres. En este proceso el/la facilitador/a presenta en "Power Point" los conceptos y las teorías en torno a la construcción del género y sus manifestaciones. Y la definición del concepto de sexo-género.

**Duración de la actividad:**

dos (2) horas.

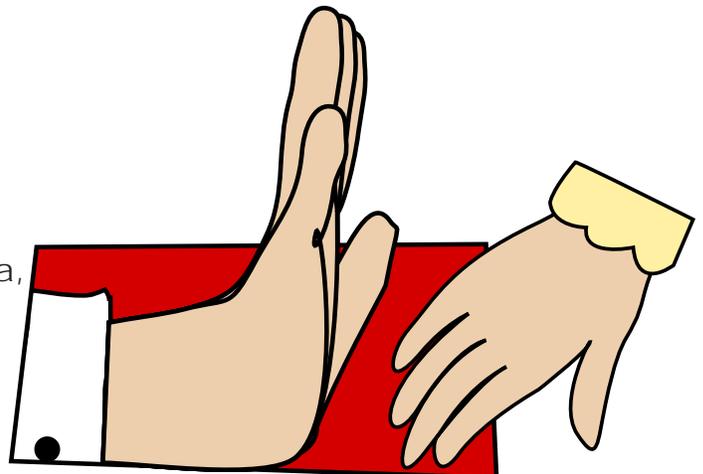
**Materiales:**

Presentación en Power point (lap-top, proyector) y papelógrafo, marcadores, y masking-tape.

**1.1. ¿Qué entendemos por discriminación? ¿Cuáles son las formas de discriminación más frecuentes en nuestra sociedad?**

*Discriminación se refiere a cualquier distinción, exclusión o preferencia, que tiene el efecto de anular o impedir la igualdad de oportunidades o trato. Constituye una violación a los derechos humanos, específicamente al derecho a la igualdad, consignado en la Declaración Universal de los Derechos Humanos.*

Es un fenómeno histórico-social vinculado a la organización y funcionamiento de la sociedad. Lamentablemente, en nuestras sociedades existen relaciones sociales discriminatorias que tienen que ver con la situación económica, el sexo, la raza o la etnia a que se pertenece, la edad, la orientación sexual, ideología política o partidaria, afiliación sindical; etc.



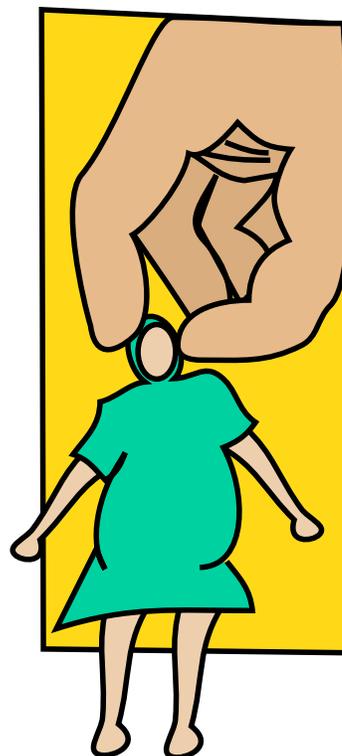
Las relaciones discriminatorias en una sociedad se entrelazan y refuerzan mutuamente.

**Un ejemplo común de discriminación es:** la exigencia de una edad determinada como requisito para optar por un empleo. Es discriminatorio porque no toma en consideración la capacidad que tiene la persona de realizar el trabajo, ni su preparación o experiencia previa.

## 1.2. La discriminación en el mercado laboral

En el mundo existen muchas personas que buscan empleo y son discriminadas, ya sea por el color de su piel, por sus creencias religiosas o por ser mujer; etc. Hay personas con los estudios y la preparación adecuada para cubrir un puesto determinado, pero a la hora del contrato son rechazadas por un motivo ajeno a los requisitos del empleo.

*La OIT en el Convenio N° 111 sobre la Discriminación en el Empleo y Ocupación, define la Discriminación laboral como 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 o la ocupación.*



La OIT y otras organizaciones de Naciones Unidas se han referido a esta forma de discriminación y coinciden, en sus convenciones y declaraciones internacionales, que ninguna persona puede ser discriminada en su empleo u ocupación por motivos de raza, color, sexo, ideas políticas, creencias religiosas o condición social.

Una de las principales discriminaciones en el mundo del trabajo, es la que

enfrentan las mujeres por su condición subordinada de género en la sociedad. La discriminación por razones de género y sus expresiones en el mundo del trabajo han sido extensamente estudiadas y se han hecho propuestas para su prevención y alerta sobre este problema, que atenta contra los derechos humanos y laborales de la mitad de la población del planeta.

## 2. LA DISCRIMINACIÓN A CAUSA DEL GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL

La discriminación a causa del género es una de las principales discriminaciones en nuestra sociedad, al igual que en otras sociedades. Afecta básicamente a las mujeres y está presente en todos los ámbitos de la vida social.

En esta capacitación nos ocuparemos de cómo esta discriminación tiene lugar en el mercado laboral. Es importante entender la naturaleza, causas y efectos de la discriminación de género y por eso es necesario clarificar algunos conceptos que tratan de explicar el fenómeno de la desigualdad de género en la sociedad.

### Ejercicio práctico:



#### Presentación del Video "Un Sueño Imposible"

##### Objetivo de la actividad:

Reflexionar con los participantes sobre "la situación y condición de discriminación a que son sometidas las mujeres en la esfera social, con relación al hombre".

##### Descripción de la actividad:

El/la facilitador/a invita a los participantes a ver atentamente el video "El sueño imposible". Este video tiene una duración de siete (7) minutos. El/la facilitador/a le solicita al grupo que preste mucha atención a cada uno de

los episodios que van sucediendo durante la proyección del video. Se solicita a los/las participantes anotar cualquier elemento que les llame la atención, durante la presentación del video. Terminada la presentación del video el/la facilitador/a da a conocer las siguientes preguntas para la reflexión y el debate en la plenaria.

**Guía de preguntas:**

- ¿Qué le pareció el video?
- ¿Conocen alguna situación parecida a esa?
- ¿Cuál es el rol de la mujer?
- ¿Cuál es el rol del hombre?
- ¿En términos laborales, cómo son tratadas las mujeres, con relación a los hombres? ¿A nivel remunerativo?
- ¿Cómo se distribuyen los recursos en la casa?
- Con relación al niño, qué pudiste observar en su comportamiento con su padre. Y en la niña qué observaste, en la relación con su madre.
- ¿Qué otra situación, que no fue tocada en el video, te llama la atención y consideras importante mencionarla para la reflexión y el debate con el grupo?
- ¿Cómo podremos contribuir para que este sueño sea posible?
- ¿Qué importancia tienen los agentes socializantes para producir este cambio en las personas, en las instituciones y en las comunidades?

El/la facilitador/a anota las ideas centrales de cada uno de los comentarios que surjan. Además promueve la discusión hasta identificar los elementos más importantes que producen la discriminación de la mujer en la esfera social.

**Duración de la actividad:** Dos (2) horas

**Material a utilizar:**

Video “Un Sueño Imposible”. Lap-top y un proyector.

Papelógrafo, hojas de papelógrafo y trípode para colocar el papelógrafo.

Fotocopia de la guía de discusión. Papel para tomar apuntes y lápices.

## 2.1. Definiciones básicas para entender la discriminación a causa del Género

### GÉNERO

El concepto de género se refiere “al sistema de funciones de las mujeres y los hombres y las relaciones entre ellos determinadas, no por la biología, sino por el contexto social político y económico”.

La construcción de los géneros, a su vez, es “el proceso por el cual los individuos que nacen en categorías biológicas masculinas o femeninas se convierten en categorías sociales masculinas o femeninas mediante la adquisición de atributos masculinos o femeninos definidos en el ámbito local y temporal.

### TEORÍA DE GÉNERO

La “teoría de género” nace dentro del pensamiento feminista, en la década de 1970. Se refiere a las relaciones sociales entre hombres y mujeres (**relaciones de género**) y desarrolla una explicación teórica sobre la opresión de las mujeres en la sociedad.

Las relaciones de género conforman uno de los pilares de la estructuración de las relaciones sociales, ya que cruzan e influyen todo el tejido social. El mundo de la familia, del trabajo, de la política, de la cultura, de los sindicatos; se organiza conforme la inserción de mujeres y hombres, a partir de sus roles masculinos y femeninos. Es por esto que el análisis de dichos roles y relaciones entre ellos es fundamental para la comprensión de la sociedad misma.

### La teoría de género parte de diferenciar sexo y género:

#### Sexo:

Se refiere a las diferencias biológicas entre hombres y mujeres.

#### Género:

Se refiere a las relaciones sociales y culturales entre hombres y mujeres.

**Sexo Femenino:**

Aparato reproductivo interno, posibilidad de gestar y alumbrar, lactancia.

**Sexo Masculino:**

Aparato reproductivo externo. Producción de espermatozoides.

Cuando lo establecido como masculino es considerado superior a lo femenino y cuando las relaciones de género se convierten en relaciones de poder, jerárquicas y desiguales, **esto conlleva a discriminaciones a nivel público y privado.**

**Para comprender a la sociedad en su integralidad hay que incorporar las relaciones de género como categoría de análisis**

**SISTEMA DE GÉNERO:**

Sistema de Género “es el conjunto de instituciones sociales (*familia, escuela, iglesia, justicia; etc.*) y mecanismos formales (*leyes y organizaciones*) e informales (*costumbres y tradiciones*) que regulan las *relaciones de género* y organizan la sociedad. De este modo, hombres y mujeres son, actúan y se consideran diferentes, según la división de roles”.

**ROLES DE GÉNERO:**

Para diferenciar entre lo masculino y lo femenino se asumen roles de género. Los roles de género “son las características y funciones que se le atribuyen social y culturalmente a hombres y mujeres en un tiempo histórico determinado”.

Los roles están presentes en todas las culturas, pero su manifestación es distinta, según la cultura y el momento histórico particular. De esta forma, quedan «naturalizados», es decir, vistos como producto de la naturaleza y, como tal, inherentes a cada sexo, sin posibilidad de cambios.

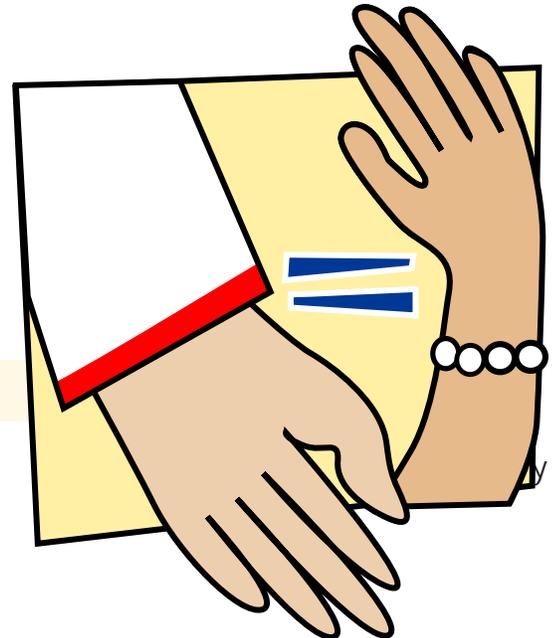
**Los roles de género tienen las siguientes características:**

- Se transmiten formal e informalmente.
- Se reproducen de generación en generación.
- Nos indican cómo *debe* ser la mujer, cómo *debe* ser el hombre, lo que puede o no puede hacer cada uno.
- Normas y prescripciones sociales definen *lo masculino* y *lo femenino*.

## Ejemplos de roles de género:

### El Hombre

- Debe ser fuerte, enérgico, valiente, no llora.
- Se le estimula a empezar temprano su vida sexual para probar su masculinidad.
- Proveedor de la familia, debe tener sueldos más altos que su pareja.
- Debe estar preparado para comandar.
- Profesiones: carpintero, albañil, ingeniero, piloto, gerente, contador; etc.



### La Mujer

- Debe ser sumisa, delicada, suave emotiva.
- No juega al béisbol.
- Debe tener siempre en mente el matrimonio y la maternidad.
- El ejercicio de la sexualidad debe ser controlado.
- Es responsable de los cuidados de la familia.
- Sus sueldos son un complemento.
- No le cabe aspirar a puestos de mando.
- Profesiones: cocinera, maestra, enfermera, vendedora etc.

## ¿Dónde aprendemos los roles de género?

Estos roles de género se adoptan de forma distinta, según: las características personales, la situación social, la etnia o raza, el entorno cultural, el ambiente familiar, el sistema educativo, etc.

### Ejercicio práctico:



## Realización de un sociodrama con los agentes socializantes

### Objetivo de la actividad:

Reflexionar con los/las participantes sobre el impacto que tienen los agentes socializantes en la construcción de los géneros.

### Descripción de la actividad:

El/la facilitador/a divide a los/las participantes en cinco grupos, cada grupo trabaja con un agente socializante (La familia, escuela, iglesias, la comunidad y medios de comunicación).

Con las orientaciones del/la facilitador/a, cada grupo presenta, a través del sociodrama, el ideal en una sociedad sobre el verdadero rol que debe jugar cada una de las instituciones como responsable de cambiar y transformar la sociedad.

### Duración de la actividad:

45 minutos. Cada grupo contará con cinco minutos de tiempo para presentar su agente socializante.

Al final de la presentación de todos los agentes socializantes, el/la facilitador/a recoge la impresión de cada una de las presentaciones y destaca la importancia que cada uno de los agentes ya citados, tiene en la construcción de una sociedad libre de prejuicio y estereotipos.

### Material a utilizar:

Recurso humano y un salón amplio.

## ESTEREOTIPOS DE GÉNERO

Los roles se transforman en estereotipos de género, que fortalecen y promueven la desigualdad entre hombres y mujeres y a su vez:

- Reproducen jerarquías diferentes, entre los roles de hombres y mujeres.
- Evitan que se pueda romper con los roles y funciones socialmente asignados.
- Condicionan y limitan las posibilidades de cambio en los roles de hombres y mujeres.

### Algunos ejemplos de estereotipos de género:

- Los hombres son más capaces para negociar.
- Los hombres son sexualmente activos, las mujeres pasivas.
- Una mujer no es completa si no tiene hijos.
- Las mujeres no saben manejar el poder.

**La familia, escuela, iglesias, el ambiente laboral, medios de comunicación, lenguaje, símbolos; etc., transmiten también estereotipos de género y *naturalizan* las desigualdades ya que:**

- Indican a los niños y niñas aquello que es deseable o permitido / vetado para su sexo.
- Patrones que son reproducidos en las distintas etapas de la vida.
- Sanciones (morales, sociales, legales) a quien se sale de la norma.
- Reafirmación de los roles de género por los medios de comunicación.

## Ejercicio práctico:



### individual

#### Objetivo de la actividad:

Reflexionar individualmente sobre “algunas situaciones estereotipadas” relacionadas con los géneros en el entorno laboral o familiar.

#### Descripción de la actividad:

El/la facilitador/a solicita a los/las participantes tomarse 10 minutos y reflexionar individualmente, en torno a una situación donde hayan tomado alguna postura estereotipada en su espacio de trabajo, en la familia, en su comunidad o con alguna persona con una condición especial.

El/la facilitador/a entrega a cada uno la guía de preguntas. Es muy importante insistir que el trabajo es individual.

Terminado el tiempo asignado solicita a los/las participantes que voluntariamente expongan su experiencia o testimonio. El facilitador debe evitar - o establecer como regla de juego - el no hacer alusiones o comentarios personales después de escuchar los testimonios.

#### **Guía de preguntas: Trabajando los estereotipos**

¿Por qué crees tú que se dio esa situación?

¿Lo aprendiste de tu familia? ¿En la escuela? ¿En otro lado?

¿La persona con quien se dio esa situación estaba en desventaja frente a ti?

¿Cómo te sentiste frente a esa persona?

¿Volvería a repetir esa situación? ¿Cómo lo evitaría?

#### Duración de la actividad:

45 minutos

#### Material a utilizar:

Fotocopias de la guía, Lápiz o lapiceros.

## 2.2 La división sexual del trabajo

Los roles de género diferentes y con desigual valoración social se visualizan en la «**División sexual del trabajo**», la cual está en la base de las relaciones de género desiguales.

La división del trabajo que se basa en razones de género le asigna a la mujer, el *trabajo reproductivo* (no remunerado y de poca valoración social) y al hombre el *trabajo productivo* (remunerado y valorado social y econonómicamente).

Esto conlleva múltiples consecuencias, entre las que se encuentran:

- Los trabajos Domésticos, de cuidado de la familia (niños, ancianos, enfermos) y Comunitarios:
  - Son vistos como función *natural* de la mujer.
  - Son necesarios para la sociedad.
  - No son valorados económicamente.
- Se ve el trabajo asalariado femenino como «secundario» para la familia.
- Los espacios de decisión-poder son mayoritariamente ocupados por los hombres.
- La pérdida del empleo genera problemas de identidad en los hombres:
  - no pueden cumplir su rol de proveedores.
  - Tienen dificultades en aceptar que la mujer trabaja fuera y ellos no.
- Los sueldos femeninos son inferiores a los masculinos.
- Las mujeres están más escolarizadas, pero aún así hay las brechas salariales.

Es importante tener en claro que la discriminación no se produce propiamente por la diferencia de trabajos o funciones asignados a los hombres y mujeres, sino porque se valoran en forma desigual tales responsabilidades. Al establecer una barrera entre el trabajo productivo, que se realiza en el ámbito público y trabajo reproductivo, que se realiza en la casa, se favorece la reclusión de las mujeres a lo doméstico, contribuyendo a su subordinación.

La concentración del poder económico, político y social en los varones, ha producido en las mujeres desigualdades en el acceso y control de recursos, limitando o negando el ejercicio de sus derechos humanos.

Sin embargo, las relaciones de género y las desigualdades que surgen dentro de las mismas son construcciones sociales e históricas. Esto permite que las relaciones de género desiguales, que predominan en las sociedades puedan ser revisadas, modificadas y por ende superadas.

## Ejercicio práctico:

### Trabajo de grupo



#### Objetivo de la actividad:

Promover, en los participantes la reflexión y el análisis sobre “la participación de las mujeres en las esferas de trabajo productivo y reproductivo”.

#### Descripción de la actividad:

El/la facilitador/a motiva a los/las participantes por medio de una presentación en Power point, sobre la situación y la condición de las mujeres en los ámbitos (productivo y reproductivo) con relación a los hombres. El/la facilitador/a divide a los/las participantes en grupos: cada grupo analiza y reflexiona una pregunta. Luego cada grupo expone en la plenaria los resultados del análisis y la reflexión de la pregunta que les tocó trabajar. El/la facilitador/a promueve la reflexión colectiva sobre las cuatro preguntas, dejando claro al auditorio los elementos y factores que perpetúan esa situación de discriminación.

#### Guía para la reflexión

- ¿Las políticas económicas afectan de manera distinta a hombres y mujeres?
- ¿Por qué hay pocas mujeres en los espacios de representación y decisión política y sindical?

- ¿Tienen las mujeres las mismas oportunidades que los hombres? Sí-No  
¿Por qué?
- ¿Qué tendría que hacerse para cambiar esa situación de discriminación con relación a los hombres?

**Duración de la actividad:**

Una hora (1)

**Materiales a utilizar:**

Lap-top, proyector, hojas en blanco o mascotas rayadas, papelógrafos y masking-tape y fotocopias de la guía de preguntas.

## 2. 3 Iniciativas hacia la igualdad

Cada vez hay más conciencia, a nivel internacional y nacional; de que las desigualdades de género existentes en la sociedad, limitan no sólo el desarrollo personal sino el social. Numerosos grupos y organizaciones de mujeres y organismos de carácter internacional han jugado un papel determinante en la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres.

**Las mujeres y sus formas de organización:**

- El Movimiento Feminista, que inicia en las décadas de 1960 y 70.
- Organización de las mujeres en sindicatos, partidos políticos, movimientos sociales.
- Organizaciones centradas en temas como salud y derechos reproductivos, violencia doméstica y sexual.
- Organizaciones de mujeres negras, campesinas, obreras, indígenas; etc.
- Conferencias internacionales sobre la mujer, a través de la Organización de Naciones Unidas (ONU).

### Resultados políticos e institucionales del movimiento de mujeres

- Creación de institutos, ministerios y secretarías de la mujer a nivel estatal.
- Intervención organizada de las mujeres en numerosas conferencias de la ONU (Medio Ambiente, Derechos Humanos, Población y Desarrollo; etc.).
- Redes nacionales e internacionales de organizaciones defensoras de los derechos de la mujer.
- La realización de estudios de género en universidades y centros de investigación.
- El condicionamiento de préstamos por parte del BID y el Banco Mundial a la existencia de políticas de género.
- La creación de espacios, en organismos internacionales y regionales (Red de Merco-ciudades, URB-AL, UE, REM-MERCOSUR; etc.).
- La OIT incorpora el trabajo femenino y la perspectiva de género como eje transversal.
- La organización de mujeres en el sindicalismo a nivel nacional e internacional.
- La creación de Comisiones Tripartitas de Igualdad de Oportunidades en el Empleo.
- La implementación de Planes de Igualdad de Oportunidades nacionales y locales.
- El reconocimiento en los “Objetivos de Desarrollo del Milenio”, de la necesidad de superar la discriminación de género que enfrentan las mujeres para lograr un desarrollo sostenible. Uno de los 8 objetivos de desarrollo del milenio plantea expresamente:

**“Avanzar en el empoderamiento de las mujeres y su autonomía en la sociedad.”**

## 2. 4 Derechos de las mujeres en el lugar de trabajo

Las mujeres trabajadoras tienen derecho a la gama completa de derechos humanos y de trabajadores. Pero además, porque han sufrido discriminación y violencia a lo largo de la historia, las mujeres necesitan protecciones especiales y adicionales.

Éstas son:

- La no-discriminación en el empleo y la remuneración
- Regulación en las condiciones de trabajo para garantizar la seguridad de la maternidad
- Protecciones contra la violencia, el maltrato físico, emocional, sexual o intelectual

## Ejercicio práctico:



### Pregunta generadora

#### Objetivo de la actividad:

Identificar, en los/las participantes el nivel de conocimiento que tienen sobre la normativa e instrumentalización de los estados, a favor de la No Discriminación.

#### Descripción de la actividad:

El/la facilitador/a, después de una breve introducción sobre el tema, motiva a los/las participantes a que definan el concepto de:

- ¿Qué son normativas?
- ¿Qué es un convenio?

El/la facilitador/a debe de garantizar el mayor número posible de intervenciones por parte de los participantes en esta actividad, para que la discusión sea más rica en términos de conceptos.

#### Duración de la actividad:

30 minutos

#### Material a utilizar:

Presentación en Power Point, fotocopias del documento de la CEDAW, entre otros materiales teóricos sobre el tema.

### 3. instrumentos que protegen contra la discriminación laboral

Existen normativas y leyes, tanto internacionales como nacionales, que exigen el cumplimiento del derecho de la igualdad de oportunidades y trato en las relaciones laborales.

#### 3.1 Normativas Internacionales:

- *Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948) y el Pacto Internacional de los Derechos Económicos Sociales y Culturales (DESC)*
- *Convención de la Eliminación de todas las Formas de discriminación de la Mujer (CEDAW, 1979)*
- *Plataforma para la Acción de la IV Conferencia Internacional de la Mujer, Beijing (1995)*
- *Convenios de la OIT referidos a la Igualdad de Oportunidades en el empleo.*

#### 3.2 Leyes Nacionales y otras normas

- *Constitución Política de la República Dominicana*
- *Código de Trabajo de República Dominicana*
- *Normas privadas (Códigos de Conducta en Zonas Francas)*

¿Qué dicen las **NORMATIVAS INTERNACIONALES** sobre la **Discriminación laboral**?

#### **La Declaración Universal de los Derechos Humanos**

Los primeros artículos proclaman, entre otros, el derecho a la *Igualdad* de todos los seres humanos, independiente de su raza, sexo, edad, estado civil, Además reconoce, en el artículo 23, el derecho inalienable al trabajo de todo ser humano, así como el derecho a condiciones de trabajo justas y favorables.



### **La Convención sobre Eliminación de todas las Formas de discriminación de la Mujer (CEDAW)**

En su **artículo 11**, señala “Los Estados partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, los mismos derechos: .... Al trabajo, a iguales oportunidades de empleo, a igual remuneración, a la seguridad social, protección de la salud, seguridad en las condiciones de trabajo y la protección de la maternidad.

### **La Plataforma de Acción de la IV Conferencia Internacional de la Mujer, Beijing**

Destina todo un capítulo relacionado con la situación de las mujeres en el mundo laboral, destacando las discriminaciones abiertas y sutiles, por razones de género. Señala acciones a los diferentes actores (gobiernos, trabajadores, empleadores y sociedad civil organizada) orientadas a la superación o reducción de dichas discriminaciones.

### **Convenios de la OIT sobre la No Discriminación en el empleo u ocupación**

Existen 4 convenios de la OIT referidos directamente con la promoción de la Igualdad de oportunidades y trato en el mundo laboral. Aunque no están exclusivamente destinados a las mujeres, en términos generales sus finalidades tienen que ver con la protección de los derechos de las mujeres trabajadoras en situaciones donde frecuentemente sufren de discriminación por razones de género. Estos convenios son los siguientes:

- **Convenio No. 100: Igualdad de Remuneración (1951).**
- **Convenio No. 111: Discriminación en el Empleo y la Ocupación (1958).**
- **Convenio No. 156: Trabajadores con Responsabilidades Familiares (1981).**
- **Convenio No. 183: Protección a la Maternidad (2000).**

A continuación se hace una breve explicación de los convenios de OIT antes mencionados:

### **CONVENIO N° 100 SOBRE IGUALDAD DE REMUNERACIÓN**

Este Convenio fue adoptado en julio de 1951, en la 34ava. reunión de la OIT. Ha sido ratificado por los cinco países centroamericanos y por la República Dominicana y forma parte de las normas laborales del país.

#### **¿A qué problema responde este convenio?**

Las mujeres trabajadoras son discriminadas por el solo hecho de ser mujeres. Existen numerosas situaciones en que las mujeres están en condiciones de desigualdad en el trabajo respecto al hombre. Una de estas situaciones es la remuneración. Es muy frecuente que una mujer, que hace el mismo trabajo que un hombre, reciba un salario menor. El convenio fue creado para promover la igualdad de remuneración o salario entre hombres y mujeres.

*El convenio exige que los Estados garanticen el derecho de las mujeres a percibir el mismo salario que los hombres cuando realizan un trabajo del mismo valor. (Art. 2)*

#### **Veamos algunos ejemplos de discriminación salarial entre hombres y mujeres:**

1.

*Esteban es sastre y Adela es costurera. Un empleador les contrata para que cada uno confeccionen 50 camisetas y pantalones. Pero a Esteban le paga más que a Adela. Adela acepta, por estar pasando por una situación económica difícil, necesita ganar para alimentar a sus hijos.*

En este ejemplo, Esteban y Adela realizan un trabajo con "igual valor", pero no se respeta el "principio de igualdad de remuneración". Adela es discriminada por ser mujer, ya que a su trabajo no se le da igual valor económico.

En el **Artículo 3** de este convenio, se señala que efectivamente pueden darse diferencias entre el salario de dos personas que realizan similar trabajo, pero que estas diferencias de salario nunca pueden ser por motivo de sexo, sino que deben ser resultado de las evaluaciones objetivas del trabajo desempeñado.

Ejemplo de evaluación objetiva (no discriminatoria):

2.

*Adrián y Lorena trabajan como ingenieros en una empresa de construcción. Su labor consiste en supervisar las construcciones. El dueño de la empresa promueve una evaluación de todos los empleados para determinar un aumento de salario. Con la evaluación quiere conocer la calidad del trabajo, la puntualidad; etc. Adrián sale mejor evaluado que Lorena. Entonces, el dueño de la empresa decide reconocer la labor de Adrián con un aumento de salario.*

Analicemos otra situación, que es un ejemplo de evaluación no objetiva, que viola el derecho a igual salario por trabajo de igual valor:

*Después de la evaluación objetiva realizada, Adrián y Lorena obtienen igual puntaje en la evaluación, pero el dueño decide aumentar el salario sólo a Adrián y mantener el mismo salario a Lorena, porque ella acaba de tener un hijo. En este caso no se está haciendo lo que establece el convenio.*

En conclusión, este convenio establece que se deben promover evaluaciones objetivas, de tal manera que las diferencias que pueda haber entre los salarios de mujeres y hombres respondan a sus capacidades, estudios; etc., pero nunca a valoraciones discriminatorias de género.

### **CONVENIO N° 111.**

#### **SOBRE LA DISCRIMINACIÓN EN EL EMPLEO Y OCUPACIÓN.**

Este convenio fue adoptado en junio de 1958, en la 42ava. reunión de la OIT. Está ratificado por los cinco países centroamericanos y por la República Dominicana y forma parte de las leyes laborales, que tanto los gobiernos, como los empleadores y trabajadores están en obligación de cumplir.

#### **¿A qué problema responde este convenio?**

Todas las personas, sea cual fuere su raza, credo o sexo, tienen derecho a un empleo digno. Es por esto que el artículo 2 de este Convenio obliga a los Estados parte a “formular y llevar a cabo una política nacional que promueva,

por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto.”

Esto significa que, por ejemplo, una persona de raza negra, mestiza o indígena tiene el mismo derecho que una persona de raza blanca cuando quiere acceder a un empleo. Una persona que no simpatiza con las ideas políticas del partido que gobierna tiene el mismo derecho que otra persona que sí simpatiza con esas ideas. Las personas que son evangélicas, católicas, budistas o ateas tienen el mismo derecho de igualdad de oportunidades y trato en el empleo y la ocupación. Las mujeres tienen el mismo derecho que los hombres a acceder a un empleo y a ser tratadas en igualdad de condiciones.

En resumen, ninguna persona puede ser discriminada por el color de su piel, por su sexo, por sus ideas políticas, por sus creencias religiosas, por la raza o el país de donde procede o por su condición social. Este principio de igualdad está consagrado en la “Declaración Universal de los Derechos Humanos”, y este convenio busca que este principio universal sea aplicado al campo específico de la ocupación y el empleo.

### **CONVENIO N° 156**

#### **SOBRE LOS TRABAJADORES CON RESPONSABILIDADES FAMILIARES**

Este convenio fue adoptado en junio de 1981, en la 67ava. reunión de la OIT. Este convenio sólo ha sido ratificado por los Estados de El Salvador y Guatemala. República Dominicana aún no lo ha ratificado, por lo que no puede exigirse su cumplimiento.

#### **¿A qué problema responde este convenio?**

Muchas personas ven limitadas sus posibilidades de lograr un empleo remunerado digno y permanente, debido a sus responsabilidades familiares. Es el caso de miles de mujeres trabajadoras, que por atender a sus hijos no disponen de tiempo ni de las condiciones necesarias para capacitarse. O sencillamente les niegan el empleo por el hecho de ser madres con hijos a su cargo. Esta situación coloca a las mujeres en una situación de desigualdad

con respecto a los hombres. En otras palabras, las mujeres que tienen responsabilidades familiares son discriminadas cuando buscan un empleo.

La OIT reconoce que en el Convenio N° 111 sobre la discriminación no se tomó en cuenta este tipo de discriminación que mayoritariamente afecta a las mujeres, por el ejercicio de roles de género en el cuidado de los hijos, ancianos y enfermos. La OIT señala que este convenio trata de proteger contra esta realidad de discriminación.

Este problema está relacionado con la división sexual del trabajo y los diversos roles que la sociedad asigna a hombres y mujeres; a la mujer le da la responsabilidad de atender las necesidades del hogar y de sus hijos, mientras que al hombre le asigna el rol de proveer a la familia los recursos económicos. Dicho de otra manera, la mujer se hace cargo de todas las tareas del hogar y de atención a los hijos y el hombre del trabajo asalariado. Esto significa que es la mujer quien lleva la mayor parte de las responsabilidades familiares.

Sin embargo, la situación económica del hogar obliga tanto al hombre como a la mujer, a buscar un trabajo remunerado, de tal manera que la mujer tiene que realizar una doble jornada: por un lado atender todas las responsabilidades familiares del hogar y por el otro cumplir con el horario y exigencias del empleo. Situación que, en la mayoría de los casos, no enfrenta el hombre.

Esta responsabilidad de cuidado familiar se complica más en los casos, cada vez más numerosos, donde las mujeres tienen que enfrentar solas las responsabilidades del hogar, por ejemplo, las madres solteras, que sustentan miles de hogares donde hay ausencia paterna. La manutención de los hijos depende totalmente del trabajo de la madre, por lo que es necesario que la sociedad les dé una protección especial.

*En resumen, el Convenio 156, señala que las trabajadoras que tienen responsabilidades familiares tienen derecho a protección especial y a no ser discriminadas en el empleo y ocupación por esta condición.*

**CONVENIO NO. 183****“SOBRE LA PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD”**

Fue adoptado en junio del 2000, en la 88 Reunión de la OIT. Cabe mencionar que ni República Dominicana ni ningún gobierno centroamericano, han ratificado este convenio hasta la fecha. Recordemos que los convenios solamente son obligatorios para los gobiernos, cuando son ratificados por el Congreso Nacional.

**¿A qué problema responde este convenio?**

No es la primera vez que OIT trata el tema de la protección de la maternidad. Ya en 1952 se produjo un Convenio y Recomendaciones sobre Protección de la Maternidad. Sin embargo, la realidad de las trabajadoras en estado de embarazo continúa colocándolas en una situación desfavorable y discriminatoria. Todavía hay muchas empresas que exigen la prueba de embarazo como requisito para acceder a un puesto de trabajo y muchas otras que no establecen medidas especiales de protección a la trabajadora embarazada. La mujer tiene que trabajar bajo las mismas condiciones que si no estuviera embarazada, poniendo en peligro su propia salud y la salud de su hijo. El convenio fue creado para proteger los derechos de las trabajadoras *antes y después del nacimiento* de su hijo.

**Principales aspectos del convenio**

El Convenio aborda diversos temas relacionados con la protección de la Maternidad:

- Protección de la salud de la madre y del hijo o hija (Artículo 3)
- Licencia de maternidad (Artículo 4)
- Licencia en caso de enfermedad o complicaciones en el embarazo (Artículo 5)
- Prestaciones y protección de empleo y no discriminación (Artículo 6)

Resumiendo, el Convenio 183 revisa y actualiza el Convenio 103 para la protección de maternidad, con el objetivo de seguir promoviendo, cada vez más, la igualdad entre todas las mujeres integrantes de la fuerza de trabajo, así como la salud de la madre y del hijo recién nacido.

### Reflexión

Analizar el rol social que llevan a cabo las mujeres, en virtud de la maternidad (Procreación, “perpetuación” del género humano; etc.).

### ¿Qué dice el Código de Trabajo de la República Dominicana con respecto a la protección de la maternidad?

#### De la protección de la maternidad (artículos 231 al 243)

- **Art. 234.-** Durante el período de la gestación no se le puede exigir a la trabajadora que realice trabajos que requieran un esfuerzo físico incompatible con el estado de embarazo.
- **Art. 235.-** Si como consecuencia del embarazo o del parto, el trabajo que desempeña es perjudicial para su salud o la del niño y así se acredita mediante certificación expedida por un médico, el empleador está obligado a facilitar a la trabajadora que cambie de trabajo. En caso de ser imposible el cambio, la trabajadora tiene derecho a una licencia sin disfrute de salario, sin perjuicio de las disposiciones del artículo 236.

#### Descanso Obligatorio

- **Art. 236.-** La trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a un descanso obligatorio durante las seis semanas que preceden a la fecha probable del parto y las seis semanas que le siguen. Cuando la trabajadora no haga uso de todo el descanso prenatal, el tiempo no utilizado se acumula al período del descanso post-natal.
- **Art. 237.-** El descanso pre y post-natal nunca será menor, en conjunto, de doce semanas y durante el mismo, la trabajadora conservará su empleo con todos los derechos que del mismo se derivan.

### Protección contra el desahucio

- **Art. 232.-** Es nulo el desahucio ejercido por el empleador durante el período de la gestación de la trabajadora y hasta tres meses después de la fecha del parto. La trabajadora debe notificar su embarazo al empleador, por cualquier medio fehaciente. La notificación debe indicar la fecha presumible del parto.

### Período de lactancia

- **Art. 240.-** Durante el período de lactancia la trabajadora tiene derecho, en el lugar del trabajo, a tres descansos remunerados durante su jornada, de veinte minutos cada uno, como mínimo, con el objeto de amamantar al hijo.

### Acoso y Abuso

Todos los trabajadores tienen derecho a trabajar con integridad, seguridad y dignidad, sin acoso ni abuso. El acoso y el abuso dañan la igualdad en el trabajo y niegan los derechos humanos. También perjudican a la empresa porque debilitan las bases sobre las que se construyen las relaciones laborales y causa perjuicios a la productividad.

El acoso y el abuso se basan en una relación de poder: una parte ejerce autoridad sobre otra. Cuando esa autoridad es ejercida mediante el empleo de fuerza física, psicológica o económica – conducta violenta – el poder está siendo utilizado para ocasionar daño a otra persona.

- **Art. 47.** Está prohibido a los empleadores:  
9º Ejercer acciones contra el o la trabajador/a que puedan considerarse acoso sexual y apoyar o no intervenir en caso de que las realicen sus representantes.

## Trabajo práctico:



### Trabajo de grupo

#### Objetivo de la actividad:

Que los y las participantes estén en condiciones de identificar cuando se está produciendo una situación de acoso y abuso sexual contra una persona.

#### Descripción de la actividad

El/la facilitador/a organiza a los/las participantes en cuatro grupos mixtos (preferiblemente).

A cada grupo se le entrega una guía de preguntas, para sentar una base de la discusión y la reflexión en el grupo.

#### Guía de preguntas:

- ¿Cuándo es acosada sexualmente una persona?
- ¿Por qué crees que se da esa situación?
- ¿Con quién ocurre más frecuentemente esta situación?
- ¿Has conocido alguna situación de acoso sexual?
- ¿Qué actitud tomaste frente a esa situación?
- ¿Qué se puede hacer para evitarlo?

Cada grupo expone en plenaria y se promueve la discusión colectiva.

El/la facilitador/a resume y comenta las ideas principales

#### Duración de la actividad:

Una hora (1)

#### Material a utilizar:

Presentación en Power Point, papelógrafos, fotocopias de la guía, marcadores, masking-tape.

## CAPÍTULO 2

# Trabajo Infantil

## 1. EL TRABAJO INFANTIL

### 1.1 Una mirada al problema del trabajo infantil

Se define como trabajo infantil, a todas aquellas actividades que realizan niños/as en la producción y comercialización de bienes y servicios, tanto en la unidad familiar, como de personas naturales o empresas.

El trabajo de niños/as y adolescentes es un hecho real en muchos países del mundo, que lejos de tener efecto positivo en sus vidas, les impide su crecimiento y desarrollo, violando sus derechos. En la mayoría de los casos comienzan a trabajar a edades tempranas lo que les impide la asistencia a la escuela o su participación en actividades propias de su edad.

Según estimaciones de OIT, en el mundo hay 250 millones de niños/as que trabajan. Por lo menos 120 millones, entre las edades de 6 a 14 años están trabajando jornadas completas. Un tercio de ellos realizando labores peligrosas.

Cuando se analizan los factores que producen el trabajo infantil, se tiene en claro que es un fenómeno multi-causal que hace compleja su comprensión, así como la identificación de las estrategias y actividades necesarias para enfrentarlo.

Las principales causas que dan lugar al trabajo infantil tienen que ver con factores económicos y culturales:

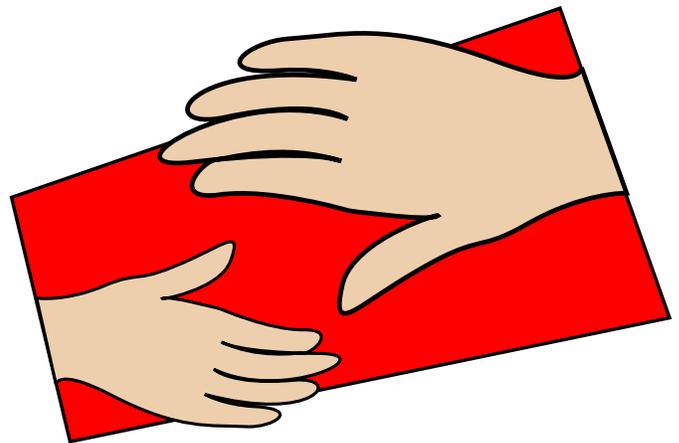
- En primera instancia la pobreza, la crisis económica y la falta de un empleo digno en que viven sus familias, los obliga a trabajar para ayudar a la supervivencia familiar.
- Las creencias y prácticas culturales de sus madres y padres de que el trabajo es beneficioso para su desarrollo; o de que los niños y adolescentes tienen la responsabilidad de ayudar a la supervivencia económica del hogar. Otro factor cultural importante es la baja

consideración que tienen de la Educación, que se agudiza con las limitaciones que presenta el sistema educativo en los países pobres, en términos de acceso y calidad.

- Otro factor que se menciona es la existencia de una demanda de mano de obra infantil.

## 1.2 El trabajo infantil en República Dominicana

Es un fenómeno social que ha estado siempre presente en nuestra sociedad, sin embargo parece haberse incrementado considerablemente en la última década, asociado con el crecimiento de la pobreza y el desempleo. En este sentido, el trabajo infantil es un indicador de la desigualdad social existente.



Las manifestaciones del trabajo infantil en el país son similares al resto de países pobres de América Latina. Se concentra en el sector informal de la economía o sea las actividades laborales que se realizan en la ciudad o el campo, en lugares como la calle, los mercados, basureros, la parcela agrícola familiar; etc.

Según el resultado de la Encuesta Nacional de Trabajo Infantil (2004), para el año 2000 en República Dominicana alrededor de 436, 000 niños/as y adolescentes entre 5 y 17 eran trabajadores/as. Este número representa un 18% de la población del país de esa edad. De estos, el 25% pertenece al sexo femenino y el 75% al sexo masculino; 21% tienen entre 5 y 9 años, 44% tienen entre 10 y 14 años, y un 35% son adolescentes entre 15 y 17 años; La mayor parte (un 56%) reside en zonas urbanas y el resto (un 44%) en zonas rurales.

Según la misma fuente, la principal rama de actividad económica en la que mayormente se emplean los niños/as y adolescentes trabajadores/as es: servicios (41%), el 21% trabaja en el área de comercio, el 19% en el sector agricultor y por último el sector de manufactura en el que labora un 11%.

Los resultados señalan como un dato sumamente preocupante, la incidencia de trabajo nocturno entre niños y adolescentes trabajadores. Un 11% de ellos trabajan regularmente por lo menos 1 hora diaria en un día de trabajo en horas de la noche; porcentaje que es mayor en el caso de las mujeres que los hombres.

La principal forma como se insertan los niños/as y adolescentes al mercado laboral es como “familiares no remunerados” en pequeños negocios familiares (parcela agrícola, venta de alimentos; etc.) de donde sus familias obtienen sus ingresos.

Una proporción, aún no estimada de los/las niños/as y adolescentes que trabajan, realizan actividades peligrosas, de explotación o abusivas que han sido clasificadas como “Peores Formas de Trabajo Infantil”. Éstas se desarrollan:

- ✓ En la agricultura, los/las niños/as y adolescentes realizan labores pesadas y expuestos a muchos riesgos que se relacionan con los químicos, situaciones climáticas extremas y con algunas maquinarias modernas.
- ✓ En la calle y en espacios públicos cerrados, realizando actividades de venta. En el hogar, cuidando a los hermanos menores y ayudando en los cultivos o negocios de la familia, que es una limitante para su asistencia a la escuela.
- ✓ En los basureros, expuestos a graves peligros físicos, psicológicos y de insalubridad.
- ✓ En el servicio doméstico no remunerado, la servidumbre por deudas y la prostitución.

## Ejercicio práctico:



### Trabajo de grupo

#### Objetivo de la actividad

Sensibilizar a los participantes sobre el trabajo infantil que realizan los/las niños/as de la República Dominicana.

#### Descripción de la actividad

El/la facilitador/a hace una exposición sobre el trabajo Infantil en la República Dominicana. Enfatiza la importancia sobre los acuerdos internacionales de los que el país es signatario .

El/la facilitador/a invita a los/las participantes a señalar o hacer cualquier comentario relacionado con el tema.

El/la facilitador/a escoge aquellos aspectos que considera son los de mayor importancia para ser trabajados en los grupos que se formarán para seguir profundizando. Se organizan cuatro grupos para trabajar cada una de las "Peores Formas de Trabajo Infantil". Señalados más arriba.

Cada grupo expone en una plenaria y se promueve la discusión colectiva y el enriquecimiento de las propuestas de cada grupo, con ideas del resto de participantes. El/la facilitador/a hace una puntualización con los aspectos más importantes de cada uno de los grupos.

#### Duración de la actividad

1 una hora

#### Material a utilizar

Papelógrafos, marcadores, masking-tape, pizarrón.

### 1.3 Instrumentos que protegen contra la explotación económica infantil

En las últimas dos décadas y sobre todo después de la suscripción de la Convención sobre los Derechos del Niño (CDN) parece existir una mayor conciencia por la situación de la niñez en el mundo. Se han dado pasos importantes, especialmente de orden legal para el cumplimiento de sus derechos humanos.

Dentro del proceso de cumplimiento y respeto de los derechos de la niñez y la adolescencia, cientos de países, incluyendo la República Dominicana, han adoptado instrumentos internacionales, relacionados con la protección y prevención de la explotación laboral infantil y han creado o ajustado su legislación de conformidad con ésta.

Tanto nacional como internacional, para lograr que los trabajadores infantiles puedan dejar de trabajar, y dedicarse a hacer las cosas que le corresponden a todos los niños: educarse y divertirse de forma sana.

En la República Dominicana, la base legal sobre la cual se sustentan las acciones dirigidas a prevenir y proteger de la explotación económica a niños y adolescentes, es tanto internacional como nacional:

#### A. Instrumentos Jurídicos Internacionales

- El Convenio 138 de la OIT, referido a la Edad Mínima de Admisión al Empleo, suscrita por la Conferencia Internacional de la OIT, en el año 1973
- La Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño, en 1989
- El Convenio 182 de la OIT, sobre la Erradicación progresiva de las Peores formas de Trabajo Infantil, suscrito en el año 1999

### **Convenio 138 de la OIT**

La OIT, consciente de que una de las medidas más efectivas para asegurar que los niños no se integren al trabajo a temprana edad, fija legalmente la edad mínima de admisión al empleo. Suscribió el Convenio 138, que establece:

- ✓ La Edad mínima de admisión al empleo, que fue fijada en 15 años. (En principio esta obligación entraría en conflicto con el Código de Trabajo de nuestro país (que establece una edad mínima de 14 años). Sin embargo, el Convenio 138 de OIT permite que los países cuya economía y medios de educación no estén lo suficientemente desarrollados puedan establecer una edad mínima de catorce años, tal y como lo estipula nuestro Código de Trabajo, previa consulta con las organizaciones de trabajadores y empleadores. El país se acogió a esa flexibilización, comprometiéndose a elevar a 15 años la edad mínima de admisión al empleo desde que las condiciones económicas y sociales lo permitan.
- ✓ El Convenio define "Trabajo Infantil Peligroso" como cualquier labor que afecte la salud física, mental o moral de niños, niñas y adolescentes y que no deberá ser realizada por ninguna persona menor de 18 años.
- ✓ Define qué es el "Trabajo Infantil Ligero". Se consideró que son las tareas que no afectan su salud y seguridad, y no les impide asistir a la escuela o participar en programas de orientación vocacional y capacitación.

### **La Convención sobre los Derechos del Niño y la Niña (CDN)**

Fue suscrita por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1989. En ella se establece, que los niños son sujetos sociales de derecho y no objetos de protección como se consideraban las viejas leyes de "menores" o en la Doctrina de la Situación Irregular. Este instrumento de derechos humanos de la niñez fue suscrito para hacer valer, proteger y defender los derechos de los niños, enfatizando en: el derecho a la supervivencia, el derecho al desarrollo y el derecho a la protección especial.

Respecto al Trabajo Infantil, se señala que niños y adolescentes deberán ser protegidos contra la explotación y contra cualquier trabajo que los ponga en peligro o que les impida su asistencia a la escuela, su profesionalización o a cualquier otra modalidad educativa. Insta también a establecer una edad mínima de admisión al empleo.

### **Convenio 182 de la OIT**

Este Convenio fue adoptado por la Asamblea General de la OIT en junio de 1999, después de llegar a un consenso global para luchar por la eliminación de las peores formas de trabajo infantil.

En él se llama a los Estados a adoptar medidas inmediatas y eficaces para asegurar la prohibición y eliminación de las peores formas de trabajo infantil.

El Convenio afirma en su artículo 3, que la expresión “las peores formas de trabajo infantil” abarca:

- a) todas las formas de esclavitud o las prácticas análogas a la esclavitud, como la venta y la trata de niños, la servidumbre por deudas y la condición de siervo, y el trabajo forzoso u obligatorio, incluido el reclutamiento forzoso u obligatorio de niños para utilizarlos en conflictos armados.
- b) La utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para la prostitución, la producción de pornografía o actuaciones pornográficas.
- c) La utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para la realización de actividades ilícitas, en particular la producción y el tráfico de estupefacientes, tal como se definen en los tratados internacionales pertinentes.
- d) El trabajo que, por su naturaleza o por las condiciones en que se lleva a cabo, es probable que dañe la salud, la seguridad o la moralidad de los niños.

El Convenio 182 exige a todos los gobiernos que las prohíban, divulguen su prohibición y que pongan en marcha medidas preventivas y mecanismos de control y supervisión.

El Convenio 182 cuenta con una Recomendación N° 190 para la implementación del mismo. En esta recomendación se nos manda a prestar atención a trabajos peligrosos como:

- Los trabajos en que los niños y las niñas quedan expuestos a abusos de orden físico, psicológico o sexual.
- Los trabajos que se realizan con maquinarias, equipos y herramientas peligrosas, o conllevan la manipulación o el transporte manual de cargas pesadas.
- Los trabajos realizados en un medio insalubre en el que los niños estén expuestos, por ejemplo a sustancias, agentes o procesos peligrosos, o bien a temperaturas o niveles de ruido o de vibraciones que perjudiciales para la salud.
- Los trabajos que implican condiciones especialmente difíciles, como los horarios prolongados o nocturnos, o los trabajos que retienen injustificadamente a los niños y niñas locales de empleador.

La República Dominicana ha aprobado y ratificado todos los instrumentos internacionales antes mencionados, por lo que existe la obligación de cumplir los mismos, a través de la legislación nacional y otras disposiciones necesarias para tal efecto.

## B Instrumentos Jurídicos Nacionales

### *Constitución Política de la República*

La Constitución Política de República Dominicana, en su artículo Art. 8.15(a) establece que el Estado tomará las medidas de higiene y de otro género tendientes a evitar en lo posible la mortalidad infantil y a **obtener el sano desarrollo de los niños**.

### **Código de niños, niñas y adolescentes**

(Modificado por ley 136-03 en vigencia desde el 1 de enero de 2004)

#### **El Código tiene varias referencias al trabajo infantil:**

El Artículo 34 afirma el **derecho a la protección contra la explotación laboral**:

“Los niños, niñas y adolescentes tienen derecho a la protección contra la explotación económica. El Estado y la sociedad deben elaborar y ejecutar políticas, planes, programas y medidas de protección tendentes a erradicar el trabajo de los niños y niñas, especialmente los definidos como peores formas de trabajo infantil. La familia debe contribuir al logro de este objetivo.

La protección contra la explotación laboral de niños, niñas y adolescentes es responsabilidad del Estado, ejercida a través de la Secretaría de Estado de Trabajo, en coordinación con el Consejo Nacional para la Niñez y la Adolescencia (CONANI). Estas entidades se amparan en las disposiciones del Código de Trabajo de la República Dominicana, el Convenio 138 de la OIT sobre el Establecimiento de la Edad Mínima de Admisión al Empleo y el Convenio No.182 sobre la Erradicación de las Peores Formas de Trabajo Infantil y otros instrumentos internacionales ratificados por el país, así como las reglamentaciones y recomendaciones que sobre el trabajo infantil disponga el Comité Directivo Nacional de Lucha contra el Trabajo Infantil”.

### **Código del Trabajo**

El Código del Trabajo de la República Dominicana de 1992 incorporó un capítulo específico que norma el trabajo de los niños, niñas y adolescentes y establece la prohibición a trabajar antes de los 14 años.

## Ejercicio Práctico



### Trabajo de grupo

#### Objetivo de la actividad

Sensibilizar a los/las participantes sobre la situación y condición de la niñez.

#### Descripción de la actividad

El/la facilitador/a expone brevemente sobre los contenidos referidos a los artículos sobre el trabajo infantil. Organiza a los/las participantes en grupos de trabajo, a cada grupo se le entrega un artículo referido al trabajo infantil. Se les pide que hagan un análisis y una reflexión sobre el mismo. Luego se les solicita que listen una serie de acciones que pudieran disminuir la situación vulnerable a la cual son sometidos los menores.

Durante y después de la exposición de los grupos, el/la facilitador/a promueve que los participantes expresen sus opiniones, valoraciones o comentarios sobre el tema para afianzar más el conocimiento de la realidad presentada.

El/la facilitador/a hace una recapitulación sobre el tema y lo refuerza con la presentación de un mural ilustrativo sobre diferentes situaciones y condiciones de la niñez y sobre diferentes situaciones de vulnerabilidad en las principales avenidas de nuestro país.

#### Duración de la actividad

2 horas

#### Material a utilizar

Recurso humano, cartulina y recorte de periódicos locales e internacionales y revistas.

## Bibliografía

- ✓ Investigaciones, auditorías por SAI (Social Accountability Internacional )
- ✓ Código de Trabajo de la República Dominicana (Ley 16-92), del 29 de mayo de 1992.
- ✓ Compiladora Licda. Gilma Yadira Tinoco
- ✓ Convenio 100 Sobre Igualdad de Remuneración, disponible en: <http://www.ilo.org/ilolex/spanish/convdisp2.htm>
- ✓ Convenio 111 Sobre Discriminación en el Empleo y Ocupación, disponible en: <http://www.ilo.org/ilolex/spanish/convdisp2.htm>
- ✓ Convenio 156 Sobre los Trabajadores con Responsabilidades Familiares, disponible en: <http://www.ilo.org/ilolex/spanish/convdisp2.htm>
- ✓ Convenio 183 Sobre Protección de la Maternidad, disponible en: <http://www.ilo.org/ilolex/spanish/convdisp2.htm>
- ✓ Convenio 138 de la OIT, sobre la Edad Mínima de Admisión al Empleo, disponible en: <http://www.ilo.org/ilolex/spanish/convdisp2.htm>
- ✓ Convenio 182 de la OIT, sobre la Erradicación progresiva de las Peores formas de Trabajo Infantil, disponible en: <http://www.ilo.org/ilolex/spanish/convdisp2.htm>
- ✓ Datos sobre Trabajo Infantil: Informe Nacional Sobre Los Resultados de La Encuesta Nacional de Trabajo Infantil en República Dominicana, Santo Domingo, Julio 2004 (Secretaría de Estado de Trabajo RD, OIT, etc.) disponible en: [http://www.oit.org./public/english/standards/ipecc/simpoc/dominican/document/dr\\_surveysummary\\_en\\_2004.pdf](http://www.oit.org./public/english/standards/ipecc/simpoc/dominican/document/dr_surveysummary_en_2004.pdf)
- ✓ Proyecto de promoción de políticas de género/GTZ-Nicaragua
- ✓ Modelo de formación de promotoras y promotores jóvenes en salud sexual. Proyecto SxUnam.
- ✓ Proyecto Proequidad. Departamento Nacional de Planeación Conserjería Presidencial para la Política Social Sociedad Alemana de Cooperación Técnica-GTZ-

# Proyecto CIMCAW / MECOMAQ

Continuous Improvement in the / Mejoramiento Continuo  
Central American Workplace en la Maquila



Gap Inc. Limitedbrands



Timberland

WAL★MART



Calle Hernán Suárez, Bloque III, #5. El Cacique II  
Santo Domingo, República Dominicana  
mariagcuervo@gmail.com, magalypt@gmail.com  
[www.cipaf.org.do](http://www.cipaf.org.do)