

El Comité Intersindical de la Mujer Trabajadora (CIMTRA) comprometido con la lucha contra la discriminación

El **CIMTRA** es un espacio de coordinación y articulación y asesoría para el diseño, ejecución y seguimiento de las políticas de equidad de género de las centrales sindicales CASC, CNUS y CNTD.

Estas políticas están dirigidas a fomentar la participación igualitaria de hombres y mujeres en la sociedad y en el ámbito laboral y sindical, y procuran asegurar mejores condiciones de vida y de trabajo

Tiene dentro de sus objetivos:

- Contribuir a los esfuerzos de las organizaciones sindicales para alcanzar la igualdad y equidad de género.
- Promover la más amplia difusión de los derechos de la mujer y estudiar los problemas que la afectan, así como las medidas que deban adoptarse para su solución.



Confederación Autónoma Sindical Clasista (CASC)

Calle Juan Erazo, No. 39, Villa Juana, Santo Domingo, Distrito Nacional, Rep. Dom.
Tel. (809) 687-8537,
e mail: cascnacional@claro.net.do



Confederación Nacional de Trabajadores Dominicanos (CNTD)

Calle José de Jesús Ravelo No. 56, Villa Juana, Santo Domingo, Distrito Nacional, Rep. Dom.
Tel. (809) 221-2117,
e mail: cntd_@hotmail.com

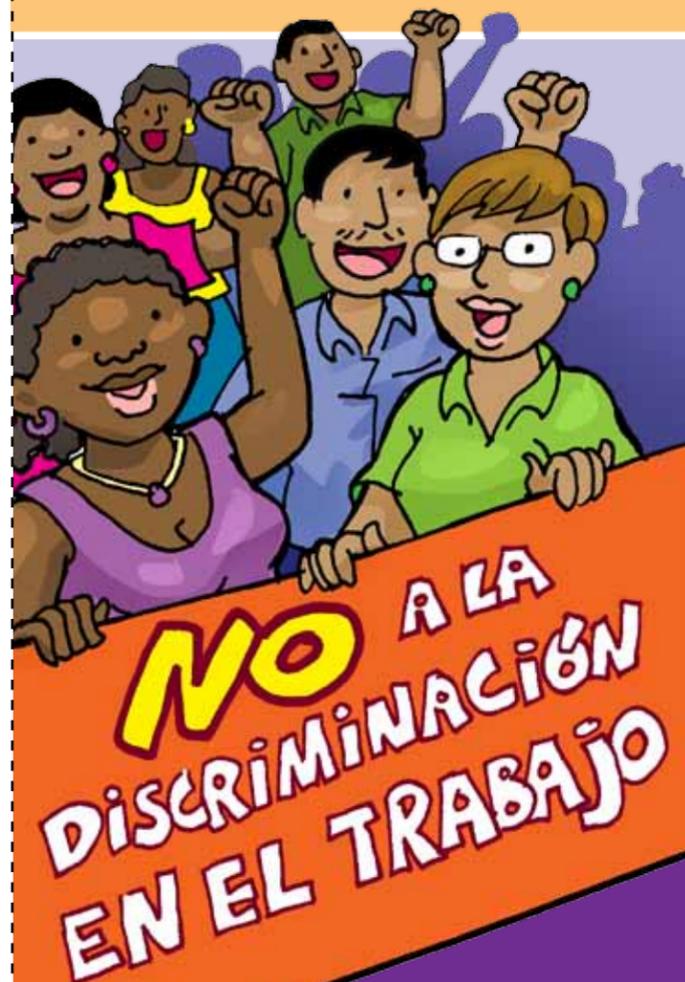


Confederación Nacional de Unidad Sindical (CNUS)

Calle Juan Erazo, No. 14, Villa Juana, Santo Domingo, Distrito Nacional, Rep. Dom.
Tel. (809) 221-2158,
e mail: cnus.cnus@gmail.com

Publicado con el apoyo del Proyecto Verificación-OIT

La discriminación es una violación a los derechos humanos, es un delito, es perjudicial para la persona discriminada y su familia, para las empresas, para la economía y para la sociedad en sentido general.



Las organizaciones sindicales están comprometidas con eliminar la discriminación.

La negociación colectiva es una herramienta poderosa para contribuir a erradicar la discriminación.

¿Qué es la discriminación?

El Convenio de la OIT número 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación) Define la discriminación 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 y la ocupación”.

Tipos de discriminación y cómo se manifiestan:

La discriminación es **directa**, cuando las normas, prácticas y políticas excluyen o dan preferencia a ciertas personas por el sólo hecho de pertenecer éstas a un colectivo específico, por ejemplo:

- Anuncios que establecen que para optar por determinado empleo, hay un límite de edad, excluyendo un amplio grupo poblacional,
- Imponer pruebas de embarazo con el fin de no contratar a las candidatas embarazadas o incluso de despedir a las empleadas que están embarazadas,
- Negar el acceso a un empleo en razón de la apariencia o las condiciones físicas o de salud de las personas, cuando esta condición no es determinante para realizar el trabajo de que se trate.
- Despedir o suspender o afectar de cualquier otra manera a trabajadores/as por sus actividades sindicales.
- No reconocer los derechos a trabajadoras/es por su origen o pertenencia a una raza o nacionalidad diferente.
- El acoso y hostigamiento laboral, incluso por razones de orientación sexual.



La discriminación es **indirecta** cuando ciertas normas o prácticas, aparentemente neutras, tienen efectos negativos en uno o más colectivos, por ejemplo: La organización de cursos de formación fuera de las horas de trabajo, durante los fines de semana o en horas tardías puede traducirse en la exclusión de aquellos/as trabajadores que por sus responsabilidades familiares no pueden asistir.

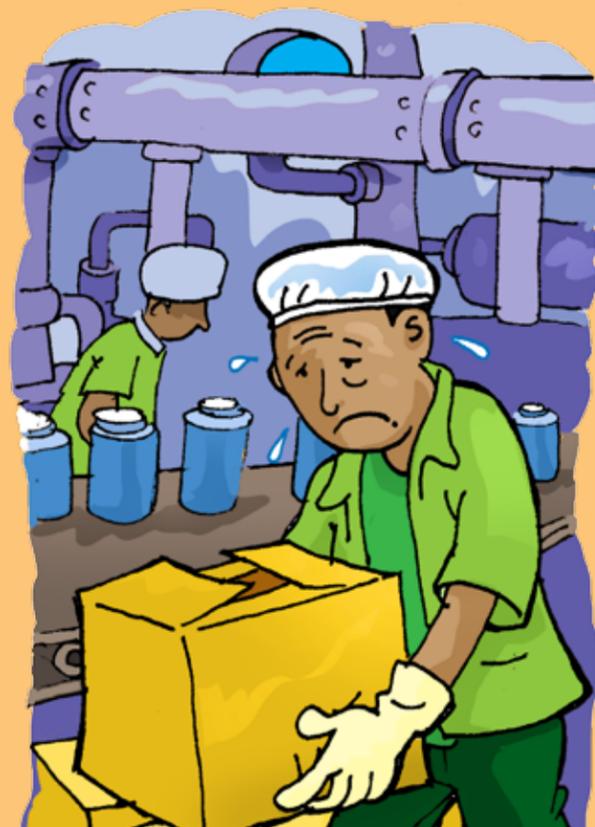
Ejemplos de discriminación

El hecho de que las mujeres ganen un salario menor que los hombres cuando realizan un trabajo de igual valor es un ejemplo de discriminación por motivo de sexo y es al mismo tiempo una discriminación de carácter estructural, basada en la creencia de que los hombres son los proveedores más importantes del hogar.

Efectos de la discriminación

Toda discriminación produce efectos desiguales que ponen a las víctimas en una situación de desventaja, dificulta su acceso a oportunidades de empleo y a la igualdad de trato en el lugar de trabajo.

Esto se traduce en menor motivación para trabajar y lograr un buen rendimiento, lo cual redundará en menor productividad laboral y en tensiones en el lugar de trabajo con repercusiones negativas en el rendimiento general de la empresa, reduce los niveles de autoestima de la persona, afectando su potencial de desarrollo y sus relaciones familiares y sociales.



La discriminación es un delito

La ley 24-97 que modificó el Código Penal y que es conocida como la “Ley contra la violencia intrafamiliar” tipifica la discriminación como un delito e incluye como discriminación, además de las mencionadas, las distinciones y exclusiones por el estado de salud de las personas, de sus discapacidades y por su situación de familia.

El delito se produce cuando la discriminación consiste en:

- Rehusar el suministro de un bien o un servicio;
- Trabar el ejercicio normal de una actividad económica cualquiera;
- Rehusar contratar, sancionar o despedir una persona ó subordinar una oferta de empleo a una condición fundada en uno de los elementos previstos en el artículo anterior.

Otra práctica discriminatoria y tipificada como un delito por la ley 24-97 es el **acoso sexual** en el trabajo. Se considera acoso sexual cualquier comportamiento basado en el sexo, que afecta la dignidad de las mujeres y de los hombres, el cual es no deseado, irrazonable y ofensivo para el destinatario. Es un comportamiento que la víctima percibe como algo que crea un entorno de trabajo hostil, intimidatorio y humillante. El acoso y el hostigamiento sexual son formas de discriminación por razón del género, pues si bien los hombres pueden ser también objeto de esas prácticas, la realidad es que la mayoría de víctimas son mujeres.



En el año 1951, la OIT adoptó el convenio No. 100 sobre Igualdad de Remuneración, con la finalidad de eliminar la discriminación salarial por razones de sexo, este convenio dispone que:

“Todo miembro deberá, empleando medios adaptados a los métodos vigentes de fijación de tasas de remuneración, promover y garantizar la aplicación a todos los trabajadores y trabajadoras del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.”

Cuando un país ratifica el convenio número 100, como el caso de la República Dominicana, debe adoptar medidas para promover la evaluación objetiva del empleo, tomando como base los trabajos que este entrañe.

Compromisos y retos

La Constitución de la República Dominicana establece la igualdad como un derecho fundamental, condena toda situación o privilegio que la quebrante y establece la **igualdad del hombre y la mujer** ante la ley. También ordena tomar medidas para que la igualdad sea real y equitativa.

El Código de Trabajo prohíbe cualquier discriminación, exclusión o preferencia basada en motivos de sexo, edad, raza, color, ascendencia nacional, origen social, opinión política, militancia sindical o creencia religiosa (Principio VIII) y establece el principio de salario igual por igual trabajo (Art. 194).*

La República Dominicana ratificó los convenios de la OIT núm. 100 relativo a la igualdad de remuneración y el convenio núm. 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación)

El país está comprometido 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 remuneración y la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con el objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto.

**(Sin embargo, éste debe adecuarse al principio establecido en el convenio núm 100 de la Organización Internacional del Trabajo, OIT que refiere la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina “por un trabajo de igual valor”).*



¿Qué hacer frente a la discriminación?

La discriminación y otras violaciones a los derechos laborales se refuerzan cuando las personas afectadas no la denuncian ni exigen el respeto de su derecho.

La persona trabajadora que se sienta discriminada o conoce de alguien que está en esta situación, puede denunciar el hecho ante el Ministerio de Trabajo ó ante la institución, fiscalía o ministerio de la mujer o la ONG que estime conveniente. También debe ponerse en contacto de inmediato con su sindicato y, si no existe sindicato en su empresa, con una de las confederaciones (CASC, CNUS, CNTD) para que le respalden y den seguimiento en los trámites necesarios para detener la discriminación y reparar los daños que se le hayan causado.

Otras acciones que pueden desarrollar las organizaciones sindicales contra la discriminación

• La negociación Colectiva:

Las organizaciones sindicales deben promover la inclusión, en los convenios colectivos que suscriben con las empresas, de cláusulas dirigidas a evitar y prohibir la discriminación y establecer sanciones cuando la misma se produzca.

Igualmente pueden establecer cláusulas sobre la protección a la maternidad, cláusulas que faciliten la conciliación del trabajo y las responsabilidades familiares (como permisos y licencias familiares, estancias infantiles, actividades de recreación familiar, entre otras) y para motivar la contratación de personas con discapacidad en actividades que esta no impida o dificulte la realización del trabajo.

La comisión negociadora que designa el sindicato para una negociación colectiva, debe incorporar por igual hombres y mujeres, en los casos que esto sea posible.



Incidencia en políticas públicas:

Las organizaciones sindicales pueden promover que se incorporen, en los programas de gobierno, acciones que coadyuven en la eliminación de la discriminación y en la promoción de la igualdad de las oportunidades y de trato.

También pueden hacerlo en organismos autónomos descentralizados donde las organizaciones sindicales participan, tales como el Consejo Nacional de la Seguridad Social (CNSS), el Instituto Dominicano de Seguros Sociales (IDSS), el Instituto Nacional de Formación Técnico Profesional (INFOTEP), el Consejo de Protección de la Niñez (CONANI) y otros organismos tripartitos y tripartitos plus, como el CCT y el CESI.

