



Estudio Exploratorio sobre **Igualdad y Equidad de Género** en la Industria de Manufactura Local de la República Dominicana

MARZO 2024





**Estudio Exploratorio sobre Igualdad y Equidad de Género
en la Industria de Manufactura Local de la República Dominicana**

28 de febrero de 2024

Santo Domingo, República Dominicana

Equipo consultor:

Marygracia Aquino, Grupo de Consultoría Pareto

Magdalena Lizardo Espinal, Grupo de Consultoría Pareto

Gloria Ortega, Grupo de Consultoría Pareto

Equipo del Ministerio de Industria, Comercio y Mipymes (MICM):

Fantino Polanco, Viceministerio de Desarrollo Industrial

Natalie Souffront, Directora de Económica Industrial

Graciela Burgos, Especialista Sectorial

ÍNDICE DE CONTENIDO

I.	Resumen Ejecutivo	12
1.	Introducción	19
2.	Antecedentes	21
2.1	Contexto y experiencia internacional	22
2.2	Contexto y experiencia regional y local	24
3.	Estrategia metodológica	32
4.	Evolución de las brechas de género en la industria de manufactura local	35
4.1	Evolución de la participación de hombres y mujeres en el empleo de la manufactura local	35
4.2	Características demográficas del personal ocupado en la manufactura local: diferencias entre hombres y mujeres	42
4.3	Brechas de género en la inserción laboral en la manufactura local	46
5.	Políticas y prácticas de género implementadas por empresas manufactureras locales	54
5.1	Características de las empresas encuestadas y sus representantes	54
5.2	Participación femenina pasada, presente y esperada en el futuro	56
5.3	Selección de personal, asignación de tareas y remuneración	59
5.4	Percepción sobre la igualdad de género a lo interno de la empresa	64
5.5	Recopilación de datos y diagnósticos sobre género	66
5.6	Políticas o declaración de género de las empresas	70
5.7	Capacitación del personal en temas de género	73
5.8	Conocimiento del marco legal y normativo en materia de género	75
5.9	Políticas internas de maternidad y paternidad	77
5.10	Infraestructura física de la empresa con perspectiva de género	79
5.11	Políticas internas ante el acoso y la violencia en el trabajo	80
5.12	Responsabilidad Social Empresarial	88
II.	Conclusiones	90
6.	Recomendaciones de políticas públicas para promover la igualdad y la equidad de género en la industria manufacturera local	91
6.1	Elementos para la definición de una hoja de ruta	91
III.	Referencias	97
IV.	Anexos	98

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Correspondencia de los temas entre el instrumento MIG SCORE y el cuestionario aplicado en este estudio _____	34
Tabla 2	Porcentaje de empresas encuestadas por localización de la mayor parte de la producción y actividad económica principal, según número de empleados. N=112 _____	55
Tabla 3	Porcentaje de empresas encuestadas por el sexo y el cargo de la persona que contestó el cuestionario. N=112 _____	56
Tabla 4	Porcentaje de empresas encuestadas, según cómo esperan que cambiará la proporción de mujeres en la empresa en los próximos cinco años, dado el cambio que ha ocurrido en los últimos cinco años. N=112 _____	58
Tabla 5	Porcentaje de empresas encuestadas por percepción del conocimiento de la gerencia sobre las leyes 16-92 y 87-01, según número de empleados y cargo de la persona que contestó cuestionario. N=112 _____	76
Tabla 6	Porcentaje de empresas encuestadas por percepción del conocimiento de la gerencia sobre las leyes 16-92 y 87-01, según número de empleados y cargo de la persona que contestó cuestionario. N=112 _____	76
Tabla 7	Porcentaje de empresas encuestadas por conocimiento y aplicación de NORDOM 775 y Subsidio por maternidad y lactancia, según número de empleados y cargo de la persona que contestó cuestionario. N=112 _____	87

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1	Número de personas ocupadas en la manufactura local según sexo, 2016, 2019 y 2022	36
Gráfico 2	Cambio en la participación del empleo femenino en 2016-2022, según actividad económica	36
Gráfico 3	Personas ocupadas en la manufactura local y brecha entre hombres y mujeres por sector, según sexo. 2016, 2019, 2022	37
Gráfico 4	Razón de paridad empleo hombres/empleo mujeres en la manufactura local, 2022	37
Gráfico 5	Distribución porcentual de personas ocupadas en la manufactura local y brecha entre hombres y mujeres por sector, según sexo. 2016, 2019, 2022	38
Gráfico 6	Distribución porcentual del empleo en la manufactura local y brecha entre hombres y mujeres por tipo de empleo y de sector, según sexo, 2016, 2019, 2022	39
Gráfico 7	Número de personas ocupadas en la manufactura local por actividades económicas desagregadas, según sexo, 2022	40
Gráfico 8	Distribución porcentual de las personas ocupadas en la manufactura local por actividad económica a nivel de dos dígitos, según sexo, 2022	41
Gráfico 9	Razón empleo masculino-empleo femenino por región de desarrollo en la industria manufacturera local según sector formal e informal, 2022	41
Gráfico 10	Distribución porcentual población 15 años o más por grupos de edad según sexo, 2022	43
Gráfico 11	Distribución porcentual empleo en manufactura local por grupos de edad, según sexo 2022	43
Gráfico 12	Distribución porcentual empleo en la manufactura local por grupos de edad según sexo: SECTOR FORMAL. 2022	43
Gráfico 13	Distribución porcentual empleo en la manufactura local por grupos de edad según sexo: SECTOR INFORMAL. 2022	43
Gráfico 14	Distribución porcentual personas ocupadas en manufactura local por parentesco con jefe de hogar según sexo y estado civil	44

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 15	Distribución porcentual esposo(a) o jefe (a) de hogar ocupada en manufactura local por presencia de menores de edad en el hogar según sexo y tipo de sector	44
Gráfico 16	Distribución porcentual de las personas empleadas en la manufactura local por nivel educativo según sexo y tipo de sector, 2022	45
Gráfico 17	Distribución porcentual personas ocupadas en la manufactura local por tamaño de la empresa según sexo y tipo de sector, 2022	46
Gráfico 18	Distribución porcentual del empleo en la manufactura local por grupo ocupacional según sexo y tipo de sector	47
Gráfico 19	Razón empleos hombres/empleos mujeres en la manufactura local por grupo ocupacional. 2022	48
Gráfico 20	Distribución empleo en manufactura local por categoría ocupacional según sexo y tipo de sector, 2022	48
Gráfico 21	Distribución porcentual de las personas ocupadas en la manufacturera local por cantidad de empleos según sexo. 2022	49
Gráfico 22	Porcentaje de personas ocupadas en la manufactura local por condición de primer empleo o no según sexo	49
Gráfico 23	Distribución porcentual personas ocupadas en la manufactura local por tiempo en el empleo según sexo. 2022	50
Gráfico 24	Distribución de los empleados privados ocupados en la manufactura local por existencia de sindicato según sexo, 2022	50
Gráfico 25	Distribución empleo privado en manufactura local por acceso a vacaciones según sexo, 2022	50
Gráfico 26	Horas promedio trabajadas habitualmente por semana en ocupación principal por las personas ocupadas en la manufacturera local, por tipo de sector y sexo, 2016, 2019 y 2022	51
Gráfico 27	Distribución porcentual personas ocupadas en la manufactura local por realización de teletrabajo según sexo. 2020, 2022	51
Gráfico 28	Ingreso laboral por hora en la manufactura local, por sector, según sexo, 2016, 2019 y 2022	52
Gráfico 29	Ingreso laboral promedio mensual en la manufactura local, por sector, según sexo, 2016, 2019 y 2022	53

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 30	Brechas de género relativas en el empleo en la manufactura local en relación a horas semanales trabajadas, ingreso laboral por hora e ingreso laboral mensual, según sexo y tipo de sector, 2016, 2019 y 2022	53
Gráfico 31	Porcentaje de empresas encuestadas por la proporción que representan las mujeres sobre el total de trabajadores para cada tipo de personal. N=112	56
Gráfico 32	Porcentaje de empresas encuestadas por el sexo de la persona que ocupa la dirección general o presidencia de la empresa, según número de empleados. N=112	57
Gráfico 33	Porcentaje de empresas encuestadas, según cómo ha cambiado en los últimos cinco años y cómo se espera que cambiará en los próximos cinco años la proporción de mujeres en la empresa. N=112	58
Gráfico 34	Porcentaje de empresas encuestadas por grado de especificación del sexo en las descripciones de las vacantes, según número de empleados. N=112	59
Gráfico 35	Porcentaje de empresas encuestadas por grado del uso de un lenguaje claro e incluye que aliente la postulación de mujeres cuando se anuncia vacantes, según número de empleados	60
Gráfico 36	Porcentaje de empresas encuestadas por tópicos que se abordan usualmente en la entrevista laboral. N=112	60
Gráfico 37	Porcentaje de empresas encuestadas, según tipo de diferenciación que aplica entre hombres y mujeres para distintos escenarios laborales. N=112	61
Gráfico 38	Porcentaje de empresas encuestadas por oferta de programa de liderazgo para trabajadoras para potenciar su crecimiento en la empresa, según número de empleados	62
Gráfico 39	Porcentaje de empresas encuestadas por situación educativa entre trabajadoras y trabajadores, según número de empleados. N=112	62
Gráfico 40	Porcentaje de empresas encuestadas por situación educativa entre trabajadoras y trabajadores, según localización. N=112	63
Gráfico 41	Porcentaje de empresas encuestadas por diferencia salarial entre trabajadoras y trabajadores, según número de empleados. N=112	63

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 42	Porcentaje de empresas encuestadas por diferencia salarial entre trabajadoras y trabajadores, según demarcación geográfica. N=112	64
Gráfico 43	Porcentaje de empresas encuestadas por percepción sobre la igualdad de género, según número de empleados. N=112	65
Gráfico 44	Porcentaje de empresas encuestadas por percepción sobre la igualdad de género, según posición de la persona que respondió el cuestionario. N=112	65
Gráfico 45	Porcentaje de empresas encuestadas por percepción sobre la igualdad de género, según porcentaje indicado que representa las mujeres sobre total de empleados. N=112	66
Gráfico 46	Porcentaje de empresas encuestadas por realización de diagnósticos o evaluaciones para comprender las brechas de género que existen internamente, según número de empleados. N=112	67
Gráfico 47	Porcentaje de empresas encuestadas que no realiza diagnósticos o evaluaciones internas de brechas de género, según razón de por qué no lo hace. N=74	67
Gráfico 48	Porcentaje de empresas encuestadas por herramienta que utiliza para medir periódicamente la situación de igualdad y equidad de género en la empresa. N=112	68
Gráfico 49	Porcentaje de empresas encuestadas por dato sociodemográfico que la empresa ha actualizado de sus trabajadores desde enero de 2023. N=112	69
Gráfico 50	Porcentaje de empresas encuestadas por cantidad de datos sociodemográficos del listado del gráfico 49 que han actualizado de sus trabajadores desde enero 2023, según número de empleados. N=112	69
Gráfico 51	Porcentaje de empresas encuestadas por establecimiento formal de una política o declaración de igualdad de género, según número de empleados. N=112	70
Gráfico 52	Distribución porcentual de las empresas que tienen o tendrán una política o declaración de igualdad de género por estatus del plan de mejora de dicha política o declaración. N=44	71
Gráfico 53	Porcentaje de empresas encuestadas cuyas políticas o declaraciones de igualdad de género tienen o tendrán un plan de mejora, por contenido de dicho plan. N=40	71

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 54	Porcentaje de empresas encuestadas por establecimiento de un Comité de Igualdad de Género (CIG), según número de empleados. N=112	72
Gráfico 55	Porcentaje de empresas encuestadas por realización de capacitaciones en temas relativos a igualdad y equidad de género en la empresa en los últimos dos años (2021-2023), según tamaño de la empresa. N=112	73
Gráfico 56	Porcentaje de empresas encuestadas por razón principal por la cual el personal no ha sido capacitado en asuntos de género en la empresa. N=83	74
Gráfico 57	Porcentaje de empresas encuestadas por tipo de personal capacitado en temas de género en la empresa. N=26	74
Gráfico 58	Porcentaje de empresas encuestadas por tipo de políticas hacia las trabajadoras embarazadas, según número de empleados. N=112	77
Gráfico 59	Porcentaje de empresas encuestadas por definición de procedimiento para uso de licencia de maternidad y paternidad, según número de empleados. N=112	78
Gráfico 60	Porcentaje de empresas encuestadas por tipo de política para empleados en condición de maternidad o paternidad. N=112	79
Gráfico 61	Porcentaje de empresas encuestadas por posesión de instalaciones sanitarias separadas para mujeres y hombres, según número de empleados. N=112	80
Gráfico 62	Porcentaje de empresas encuestadas por posesión de sala de lactancia en la empresa, según número de empleados. N=112	80
Gráfico 63	Porcentaje de empresas encuestadas por tenencia de protocolos para prevenir, detectar y atender las situaciones de acosos y violencias en el lugar del trabajo o como consecuencia de las responsabilidades laborales, según número de empleados. N=112	82
Gráfico 64	Porcentaje de empresas encuestadas por tema que contemplan su propio protocolo contra el acoso y la violencia en el lugar del trabajo o como consecuencia de las responsabilidades laborales. N=45	83
Gráfico 65	Gráfico 65. Porcentaje de empresas encuestadas por tipo de personal que se le ha socializado su protocolo contra el acoso y la violencia en el lugar del trabajo o como consecuencia de las responsabilidades laborales. N=45	83

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 66	Porcentaje de empresas encuestadas por realización de capacitación al personal de la empresa sobre la prevención de la violencia y el acoso en el lugar de trabajo. N=112	84
Gráfico 67	Porcentaje de empresas encuestadas según razón principal de no realización de capacitaciones al personal de la empresa sobre la prevención de posibles conductas violentas y acoso en el lugar de trabajo (laboral, psicológica y sexual). N=46	85
Gráfico 68	Porcentaje de empresas encuestadas por tipo de personal que ha sido capacitado en prevención de violencia y acoso (laboral, psicológico y sexual) en el lugar del trabajo. N=58	85
Gráfico 69	Porcentaje de empresas encuestadas por principios que prioriza durante el diseño y la implementación de iniciativas sociales que forman de la RSE. N=112	89

I. RESUMEN EJECUTIVO

Este estudio demuestra que existe una tendencia al alza en el número de trabajadoras en el sector manufacturero local de la República Dominicana, especialmente en el sector formal. Si bien es cierto que los hombres representan una mayor proporción del empleo de la manufactura local, es importante destacar que la brecha ha ido reduciendo desde el 2016 al 2022. A la vez, se evidencia a necesidad de fomentar la adopción de políticas y prácticas que promuevan la igualdad y la equidad de género.

La Encuesta Nacional Continua de Fuerza de Trabajo (ENCFT) del BCRD muestra que el empleo de mujeres en la manufactura local está aumentando. En el año 2022 la manufactura local empleó a 338,506 personas, un 6.8% más que el empleado en 2016. Este incremento se atribuye primordialmente al crecimiento del empleo femenino, ya que, de los 21,616 nuevos empleos creados, 89% de ellos fueron ocupados por mujeres. En consecuencia, las mujeres pasaron de representar el 18.8% de los ocupados en la industria manufactura local al 23.3% en 2022, es decir, un cambio de 4.5 puntos porcentuales. De hecho, fue la primera actividad económica privada en el país con el mayor incremento en la participación laboral femenina.

Como resultado, la brecha en el empleo entre hombres y mujeres, aunque se mantiene positiva, ha disminuido a nivel agregado en la manufactura local entre 2016 y 2022. No obstante, hay diferencias según el sector (formal e informal), puesto que, entre 2016 y 2022, las mujeres ocuparon 11,190 nuevos puestos en el sector formal, mientras que en el sector informal ascendieron a 8,065 nuevos puestos. Paralelamente, el empleo formal de los hombres se redujo en 10,109 puestos, mientras que aumentó en 12,470 puestos en el sector informal durante el mismo periodo. Por ende, en 2022, el 54.4% de las mujeres en la manufacturera local terminaron trabajando en el sector formal, mientras, en 2016, era 53.1%. En contraste, el 55% de los hombres en esta industria laboraban en el sector formal en 2022, lo cual es más bajo que ocho años atrás cuando era 59.4%. Esta dinámica ha resultado a que la brecha de género en el empleo haya tendido a reducirse en el sector formal, mientras que se ha ampliado en el sector informal.

Es importante destacar que el empleo formal es el que, por ley, garantiza una liquidación en caso de despido, un seguro médico y aportes del empleador a la pensión de los trabajadores. Por tanto, más acceso al empleo formal implica para las mujeres una mayor protección, en vista de que son las más afectadas en tiempos de crisis económica. (WB, 2023; Gomez M., 2021; MEPyD, 2021).

De las 78,872 mujeres que se estiman que laboraban en el sector manufacturero local en 2022, el 70% trabajaba en elaboración de productos alimenticios (34.7%), prendas de vestir (15.5%), productos textiles (10.6%) y productos farmacéuticos (8.7%). En cambio, el 28.6% de los 259,634 hombres que laboran en la industria manufacturera en 2022 trabajaban en esas cuatro actividades económicas mencionadas arriba. Por otro lado, en las únicas actividades donde las mujeres resultaron ser mayoría en 2022, fueron en la fabricación de productos textiles, prendas de vestir, productos farmacéuticos, y vehículos de automotores, remolques y semirremolques. En el resto de las otras

18 actividades de manufactura local, las mujeres resultaron ser minoría. Estas cifras evidencian que hay oportunidad para promocionar el empleo femenino entre las distintas actividades que integran la manufactura local.

Asimismo, aunque a nivel nacional, en la manufactura local existe una relación de 3.3 hombres ocupados por cada mujer ocupada, independientemente del tipo de sector, hay diferencias a nivel territorial. Mientras en las regiones Cibao Sur y El Valle hay una razón superior a 5 hombres ocupados por cada mujer ocupada, en regiones como Cibao Noroeste e Higüamo hay una situación de mayor igualdad ya que por cada mujer ocupada en la manufactura local hay entre 1.8 y 2.3 hombres ocupados, respectivamente. La situación intermedia ocurre en las restantes regiones donde por cada mujer ocupada hay entre 2.6 y 3.5 hombres ocupados.

Por otro lado, la brecha en cuanto a las horas trabajadas a la semana entre hombres y mujeres, aumentó entre 2022 y 2016. En efecto, en 2022, los hombres en la industria manufacturera local trabajaron, en promedio, 9.3 horas a la semana más que las mujeres, mientras, en 2016, esa misma brecha fue de 8.5 horas a la semana. Este cambio se debió a una disminución en las horas laboradas semanalmente por las mujeres durante este periodo, mientras que para los hombres aumentaron. Este fenómeno fue más pronunciado en el sector formal, donde los hombres pasaron de trabajar 3.0 a 5.1 horas a la semana más que las mujeres entre 2016 y 2022. Mientras, en el sector informal, pasó de 14.1 a 14.8 horas a la semana. A nivel mundial, la menor cantidad de horas trabajadas por las mujeres se atribuye, en parte, a que asumen una mayor carga en el cuidado de los hijos, lo que las lleva a optar por no tomar turnos adicionales o trabajar a tiempo parcial (OIT, 2024).

Sin embargo, se ha reducido la brecha entre hombres y mujeres en término de ingreso laboral por hora. En 2022, los hombres ganaban, en promedio, 8.51 pesos más que las mujeres que laboran el sector manufacturero local, lo cual es inferior a los 13.3 pesos adicionales que ganaban por encima de las trabajadoras en 2016. Empero, a lo largo de este octenio, la brecha en los ingresos mensuales totales entre hombres y mujeres se expandió, lo cual es comprensible, dado que la brecha por horas trabajadas a la semana entre ambos sexos aumentó. En 2022, el ingreso laboral mensual de las mujeres en la manufactura local fue de RD\$19,056.3, mientras que el de los hombres fue RD\$25,777.4, para una brecha absoluta de RD\$6,721.15 a favor de los hombres.

Las mayores brechas entre el ingreso laboral de hombres y mujeres se generan en el sector informal de la manufactura local, ascendente a RD\$10,392.79 en 2022, y que más que duplican las brechas existentes en el sector formal, equivalente a RD\$3,987.04 en 2022. En términos de tendencia entre 2016-2022, se observa una reducción de la brecha de ingreso laboral mensual entre hombres y mujeres en el sector formal y un aumento en el sector informal de la manufactura local, y el resultado neto ha sido un aumento de la brecha de ingresos laborales entre hombre y mujeres, en su conjunto, para el total de la manufactura local.

Hay diferencias significativas en los perfiles sociodemográficos de los hombres y mujeres empleados en la manufactura local, así como en la forma en que se insertan en el empleo, lo cual tiene implicaciones sobre las brechas de género observadas. Por tanto, es necesario realizar futuras investigaciones econométricas para determinar con mayor precisión las magnitudes de las brechas de género en materia de remuneración del empleo, una vez se controla por las diferencias en los perfiles demográficos, nivel educativo y características de la inserción laboral.

Un poco más de la mitad de las mujeres empleadas en 2022 en la manufactura local tenían edades comprendidas entre 35 y 59 años. Si bien las mujeres de 15-34 años representaron el 35% del empleo de mujeres en la manufactura local, se evidencia una subrepresentación de la juventud femenina, la cual representó 42% de la población económicamente activa femenina en 2022. Esta subrepresentación de la juventud en el empleo de la manufactura local no se observa en el caso de los hombres de 15 a 34 años. Otro elemento distintivo, es que en el sector informal de la manufactura local hay una presencia significativa de mujeres de 60 años y más que representaron 24.8% del empleo de mujeres en 2022 y la participación del trabajo infantil en mayor en el caso de las mujeres que de los hombres.

Las mujeres empleadas en la manufactura local tienen por lo general un mayor nivel educativo que los hombres, ya que del total de mujeres empleadas en 2022 el 45.5% completó la educación secundaria, 1.2% tenía un nivel secundario técnico y 22.1% tenía educación superior, mientras que 42.9% de los hombres tenía educación secundaria, 0.3% secundaria técnica y 6.7% educación superior. Estas diferencias en los niveles educativos se mantienen cuando se desagrega entre sector formal e informal de la manufactura local.

En el sector formal de la manufactura local, los hombres tienen una mayor presencia relativa en las empresas de 100 empleados y más (44% de los ocupados) que las mujeres (38.9%), mientras que las mujeres tienen una mayor presencia en las empresas formales de 1 a 50 empleados (53.7%) en comparación con los hombres (41.3%). Estas diferencias en las participaciones laborales de hombres y mujeres según el tamaño de las empresas tiene implicaciones para las brechas de género en las remuneraciones laborales, dado que en la República Dominicana la política de salario mínimo en empresas no sectorizadas establece salarios mínimos mayores en las empresas de mayor tamaño (51 y más empleados) comparado con los establecidos para las empresas de menor tamaño (1 a 51 empleados).

Similarmente, hay diferencias entre hombres y mujeres en lo referente a los grupos ocupacionales. Dentro de los grupos ocupacionales de la manufactura local en que la razón empleos hombres/empleos mujeres es mayor, se identifican los Operadores y conductores, Agricultores y ganaderos calificados, Operarios y artesanos y Gerentes y administradores, donde por cada mujer ocupada hay entre 7.9 hombres a 3.9 hombres ocupados. Mientras que los grupos ocupacionales donde se observa mayor paridad entre hombres y mujeres, se identifican empleados de oficina, técnicos de nivel medio, trabajadores de los servicios, trabajadores no calificados y profesionales e intelectuales.

Si bien el empleo privado predomina en la ocupación tanto de hombres como de mujeres, la participación en el total de hombres ocupados es significativamente superior (66.9%) a la participación en el empleo de las mujeres (57.9%). Sucede lo contrario con la participación del empleo por cuenta propia que es significativamente más relevante en el caso de mujeres (35.4%) que en el empleo de hombres (24.2%). La condición de patrón o socio activo en la manufactura local es de mayor incidencia en el empleo de hombres y sobre todo en el sector informal.

Para una proporción significativa de mujeres el empleo en la manufactura local es el primer empleo. En 2022 para 7 de cada 100 mujeres el empleo actual en la manufactura local era su primer empleo, una cifra significativamente superior a la de los hombres, donde de cada 100 ocupados para casi 4 hombres era su primer empleo. Los hombres ocupados en la manufactura local por lo general tienen un mayor tiempo en el empleo que las mujeres. La participación de los ocupados que tienen más de 5 años en el trabajo actual es de 44.7% en el caso de los hombres, mientras que en las mujeres es de 39.5%. Estas divergencias en el tiempo en el empleo y en la experiencia acumulada tienen repercusiones en las diferencias de ingresos laborales entre hombres y mujeres.

Aunque los niveles de sindicalización del trabajo asalariado en las empresas de la manufactura local son muy reducidos en la República Dominicana, en aquellas empresas donde existe un sindicato, el 81.8% de las mujeres pertenece al mismo, mientras en el caso de los hombres solo el 67.3%. Esta presencia de mujeres en sindicatos puede ser relevante para impulsar temas relativos a la reducción de las brechas de género en el ámbito laboral.

En lo que respecta a políticas y prácticas que promueven la igualdad y la equidad de género, este estudio consultó sobre este asunto al 8.5% de las 1,318 empresas registradas en el Directorio Manufacturero Local (DML) del MICM (población objetivo). Vale destacar que el muestreo fue intencional y no se persiguió que la muestra resultante fuese representativa a nivel nacional. El cuestionario fue completado en un 95% por personas en posiciones de dirección o gerencia, principalmente quién ocupa la dirección general o presidencia (42%) y quién dirige recursos humanos (36.6%).

Un primer hallazgo fue que, en general, las empresas del sector manufacturero local que formaron parte de este estudio consideran que han logrado la igualdad de género (21.43%) o van por un buen camino para lograrla (59.82%). Esto no varía sustancialmente por el tamaño de la empresa (más o menos de 50 empleados).

No obstante, solo el 23.21% de las empresas consultadas aseguró que ya cuenta con una política o declaración de igualdad de género formalmente establecida; porcentaje que resultó ser inferior en empresas de 50 empleados o menos (17.24%) que en empresas de más de 50 empleados (29.63%). Asimismo, dos de cada tres (66.07%) de las mismas manifestaron que no realiza diagnósticos o evaluaciones para comprender las brechas de género que existen internamente. Dicha proporción fue mayor en empresa de 50 empleados o menos.

Al cuestionar sobre la principal razón por la cual la empresa no realiza diagnósticos o evaluaciones internas de brechas de género, prácticamente una proporción cercana a la mitad (45.95%) respondió que “entendemos que no es necesario”. Las otras razones para no realizar dichos diagnósticos o evaluaciones están relacionadas con limitaciones internas, tales como no saber cuál entidad o persona externa pudiera hacerlo (16.22%), limitación de recursos financieros (10.81%), alto flujo de trabajo en la actualidad (9.46%) y no contar con el talento humano dentro de la empresa para hacerlos (9.46%).

Por otra parte, apenas el 10.71% de las empresas encuestadas indicó que tiene un Comité de Igualdad de Género (CIG), el cual es uno de los requisitos que la norma dominicana NORDOM 775 establece para la obtención del Sello “Igualando RD” del Ministerio de la Mujer y PNUD (INDOCAL, 2015). Aunque, únicamente el 8.04% de las empresas encuestadas afirmaron tener el Sello “Igualando RD”. El bajo porcentaje de empresas con este Sello se explica porque el 47.32% de las empresas encuestadas informaron que no conoce ese Sello y el 23.21% reportó que lo conoce, pero no lo implementa.

En cuanto a la legislación local, 8 de cada 10 empresas encuestadas considera que la gerencia de la empresa conoce y comprende medianamente y a profundidad las diferencias entre hombres y mujeres que establece tanto el Código de Trabajo (Ley 16-92) como el Sistema de Seguridad Social Dominicano (Ley 87-01). Más aún, el 92% y 87% de las empresas consultadas alude tener definido el procedimiento para el uso de la licencia maternidad y paternidad, respectivamente.

Asimismo, el 74.11% de las mismas manifestó haber usado el subsidio por maternidad y lactancia. Además, el 13.39% de las empresas encuestadas indicó que conoce de este subsidio, pero no lo ha utilizado. Esto puede indicar que las empresas todavía no hayan tenido un caso de trabajadoras en condición de maternidad. En ese sentido, apenas el 13.39% de las empresas encuestadas declaró que tiene una sala de lactancia y el 8.93% que habilitará una próximamente.

En cuanto al acoso y la violencia, 6 de cada 10 (59.82%) de las empresas que participaron de este estudio informaron que no cuentan con un protocolo para prevenir, detectar y atender las situaciones de acosos y violencias en el lugar de trabajo o como consecuencia de las responsabilidades laborales. Aunque, el 21.43% de las mismas afirmó que ya está preparando actualmente este protocolo.

Asimismo, el 41.07% de las empresas encuestadas expresó que ninguno de sus empleados ha sido capacitado sobre la prevención de posibles conductas violentas y acosos (laborales, psicológicos y sexuales) en el lugar de trabajo. De las empresas que no han capacitado sobre este asunto, el 45.65% manifestó que la principal razón de ello es que desconocen quién podría impartir dicha formación y el 21.74% informó que entiende que no es necesario. Esto evidencia la necesidad de entidades de formación en materia de género en la empresa. La misma norma NORDOM 775 establece los contenidos mínimos que debe tener el plan de formación en género (INDOCAL, 2015).

En general, las empresas que formaron parte del estudio indicaron que aplicaría algún tipo de sanción cuando alguien del personal comete por primera vez un acto acoso y/o violencia. En ese sentido, el Código de Trabajo de la República Dominicana (Ley 16-92) justifica el despido ante los actos o intentos de violencia durante las horas laborales y prohíbe la no intervención por parte del empleador ante casos de acoso sexual.

Efectivamente, 3 de cada 4 (75%) de las empresas encuestadas indicaron que procederían con el despido del empleado o la empleada, una proporción que se asemeja a la forma en que actuarían en casos de abuso sexual (79.79%) y se aleja de la forma en que se actuaría ante situaciones de acoso sexual (62.5%). Sorprende que, a pesar de que el Código Penal castiga con cárcel el abuso sexual, un 14.29% optaría por medidas menos severas que el despido si alguien del personal lo comete por primera vez, un 1.79% no tomaría ninguna acción, y un 7.14% desconoce qué medida tomaría la empresa.

Es fundamental tener presente que estos hallazgos representan la percepción de la gerencia de las empresas manufactureras locales. Por tanto, un paso siguiente debe ser levantar las opiniones y las experiencias de los empleados de planta y de mandos medios. Especialmente, porque, de acuerdo con la Encuesta Nacional de Salud y Violencia de Género contra las Mujeres (ENESIM) de 2018, el 21.3% de las mujeres encuestadas con 15 años o más que alguna vez estuvieron ocupadas experimentaron violencia en el ámbito laboral alguna vez en su vida, y 8.7% en los 12 meses previos a la encuesta.

En resumen, la industria manufacturera local ha tenido avances en materia de igualdad y equidad de género, en términos de incremento en la participación laboral femenina; reducción de brechas de género en el empleo (solo sector formal), en el ingreso laboral por hora e ingreso laboral mensual (solo sector formal); protección a la maternidad; y creación de una norma (NORDOM 775) en 2015 para implementar un sistema voluntario de gestión de la igualdad de género que otorga el Sello “Igualando RD”.

No obstante, es necesario implementar políticas que cierren la brecha de género en el empleo informal, en horas trabajadas a la semana e ingreso laboral mensual en el sector informal. Además, es necesario sensibilizar y concientizar sobre la importancia de implementar prácticas que fomenten la igualdad y equidad de género en el sector, como son el establecimiento de políticas o declaración de igualdad de género; protocolos contra la violencia y el acoso; diagnósticos periódicos de brechas de género; y realización de capacitaciones sobre género en la empresa.

Los hallazgos presentados, en general, evidenciaron la necesidad de promocionar la importancia de la igualdad de género en el ámbito laboral, así como de las formas en que la des(igualdad) se manifiesta y cómo puede impactar positivamente en los objetivos asociados con la rentabilidad y la productividad empresarial, así como a otros objetivos vinculados con la responsabilidad social empresarial y su aporte al desarrollo sostenible. La hoja de ruta para promover una mayor igualdad de género en la manufactura local se sugiere se sustente en los siguientes pilares:

- Promoción de políticas públicas intersectoriales que tributen a la igualdad de género en el empleo.
- Generación y gestión del conocimiento.
- Sensibilización sobre la importancia de la igualdad de género en el ámbito laboral (Selección incluyente de personal, remuneraciones e infraestructura con perspectiva de género).
- Revisión y adecuación de las leyes y normas existentes para permitir una aplicación más efectiva y facilitar su cumplimiento.
- Diseño e implementación de instrumentos que propicien la adopción de prácticas a favor de la igualdad de género en el ámbito laboral.

El motor para impulsar cambios en las relaciones de género reside en la acción colectiva. Como la igualdad entre ambos sexos implica una real redistribución de recursos y de poder, se debería abordar las oportunidades ocupacionales para las mujeres y su carga de trabajo y de responsabilidades familiares que les generan desventajas en su acceso al mercado de trabajo (OIT, 2013). No obstante, se reconoce que esto último puede demandar acciones de políticas públicas que trascienden el espacio del centro de trabajo.

La diversidad de situaciones en que las mujeres trabajan (relaciones laborales y contractuales) especialmente en el mercado de manufactura local, se suma a su origen social y a las interseccionalidades relacionadas a otros factores que se transforman en barreras infranqueables para acceder a mejores condiciones de empleo. La ampliación de oportunidades para las mujeres no se trata sólo de una cuestión de dictar normas que promuevan la igualdad, sino de promover condiciones concretas y de afincar valores en la sociedad que enfrenten la discriminación de las mujeres pertenecientes a los distintos colectivos sociales.

1. INTRODUCCIÓN

Estudios internacionales demuestran que la equidad de género es un catalizador para el crecimiento económico. Específicamente, según el estudio “Catalyst for Change: Empowering Women and Tackling Income Inequality” del Fondo Monetario Internacional (FMI), una mayor equidad de género y un aumento de la participación económica de la mujer están vinculados con tasas de crecimiento más elevadas, resultados más favorables en materia de desarrollo y una menor desigualdad del ingreso.

En el sector manufacturero local de la República Dominicana, el Ministerio de Industria, Comercio y Mipymes (MICM), con el apoyo de la Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo Industrial (ONUDI), presentó el estudio “Participación y aportes de la mujer en la industria manufacturera local¹ de República Dominicana”. Esta investigación mostró que la cantidad total de empleadas formales fue de más de 32,200 en el año 2022, representando un incremento de 12% respecto a 2015. Más aún, el salario promedio mensual de dichas empleadas fue de RD\$37,593, creciendo en el mismo período un 62%. En cuanto a las recaudaciones fiscales, las empresas de manufactura local lideradas por mujeres aportaron RD\$1,323.8 millones en 2022, lo que representó un aumento de un 125% respecto a 2015 y un crecimiento promedio anual de 13%.

Consciente de los actuales y potenciales aportes de la mujer en la industria manufacturera local de la República Dominicana, el MICM ha decidido realizar el presente estudio sobre brechas de género en el referido sector, el cual es el primero en el país en estudiar esta temática. Con los hallazgos se busca desarrollar una hoja de ruta con recomendaciones de políticas públicas y herramientas que fomenten la equidad de género y la igualdad de oportunidades en la industria manufacturera local.

Este estudio se divide en ocho partes. Como punto de partida, la sección 2 presenta una síntesis de los antecedentes, incluyendo estudios nacionales e internacionales, así como, normativas e iniciativas locales. Luego, la sección 3 presenta la estrategia metodológica, donde se detalla las técnicas de análisis cuantitativas y cualitativas que se emplearon, usando fuentes de información tanto primarias como secundarias.

La sección 4 presenta la evolución de las brechas de género en términos de participación laboral y remuneración en la industria manufacturera local entre los años 2016 y 2022, usando la Encuesta Nacional Continua de Fuerza de Trabajo (ENCFT) del Banco Central de la República Dominicana (BCRD). Asimismo, para el año más reciente del periodo de análisis, se realiza una caracterización sociodemográfica de las personas ocupadas en la manufactura local, con miras a identificar los grupos que tienen actualmente brechas de género más amplias y que, por ende, requieren políticas públicas focalizadas.

La sección 5 muestra los resultados de un cuestionario que se aplicó a empresas formales del sector manufacturero local de la República Dominicana que forman parte de Directorio Manufacturero Local (DML) del MICM. El cuestionario se basó en el Modelo de Igualdad de Género de la Metodología

¹La industria manufacturera local se refiere a las empresas manufactureras existentes en el país que no operan bajo el régimen de zonas francas

SCORE (MIG SCORE) de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), y recopila información primaria sobre las políticas, las estrategias, las herramientas y las acciones que implementan las empresas en materia de igualdad y equidad de género.

La sección 6 exhibe las conclusiones de los análisis realizados. Después, la sección 7 presenta recomendaciones de políticas públicas que buscan promover la igualdad y la equidad de género en la industria manufacturera local de la República Dominicana. Por último, en las secciones 8 y 9, se encuentran las referencias bibliográficas y los anexos, respectivamente.

2. ANTECEDENTES

La igualdad de género no solo es un derecho humano fundamental, sino que es uno de los fundamentos esenciales para construir un mundo pacífico, próspero y sostenible (UN, 2023).

A nivel mundial, alrededor de 2,400 millones de mujeres en edad de trabajar no tienen las mismas oportunidades ni los mismos derechos económicos que los hombres. Efectivamente, 178 países tienen barreras jurídicas que impiden la plena participación económica de las mujeres (ONU, 2024).

En las últimas décadas se han logrado algunos avances, pero el mundo aún tiene mucho camino por recorrer para alcanzar la igualdad de género para 2030, basado en los Objetivos de Desarrollo Sostenibles (ODS) de la Agenda 2030. Las mujeres y niñas constituyen la mitad de la población mundial y, por tanto, también la mitad de su potencial, no obstante, la desigualdad de género prevalece y estanca el progreso social (ONU, 2024).

De acuerdo con lo señalado por la OIT, “la igualdad de oportunidades y de trato en el mercado laboral es el núcleo del trabajo digno”. (OIT, 2024). La igualdad en el ámbito laboral consiste en ampliar las oportunidades de las personas trabajadoras para desarrollar su máximo potencial y no limitarlas por diferencias de sexo, sino tomar decisiones de empleo basadas en hechos y criterios objetivos. Cuando hablamos de discriminación por razón de sexo, nos referimos a todas a aquellas discriminaciones que pueden afectar tanto a hombres como a mujeres por su sexo o género, aunque la mayoría de las discriminaciones se dan en detrimento de la mujer. En este sentido, no solo nos referimos a aquella discriminación basada en la condición biológica, sino que también incluye las basadas en el estado de embarazo y las relativas al estado civil además de las responsabilidades familiares, que generalmente afectan más a las mujeres que a los hombres.

A nivel de la teoría de gobierno corporativo² se reconoce que la diversidad de género, etnia o antecedentes culturales pueden contribuir a una mejor evaluación de las condiciones del mercado, aportar soluciones más creativas y producir soluciones más efectivas a los problemas. En términos generales, el acceso y otorgamiento de voz a las mujeres en el ámbito laboral permite a las empresas contar con una amplitud mayor de talentos e ideas que pueden incidir en mejorar la calidad y la productividad de las empresas. A partir de un estudio a nivel de empresas en un grupo de países de la OCDE, Kögel et. al. (2023) encuentran que el aumento de la proporción femenina en la alta dirección de la empresa aumenta la productividad, especialmente en empresas con una baja proporción inicial de mujeres en la alta dirección, en una magnitud equivalente a la mitad del crecimiento promedio anual de la productividad de las empresas de la muestra durante el período 2015-2019.

² Ver Kögel, C. et al (2023) para una breve reseña de las consideraciones teóricas de los beneficios de la diversidad en el ámbito laboral.

Los países que tienen una mayor igualdad entre mujeres y hombres son más productivos, tienen mayores niveles de crecimiento económico, instituciones más representativas y mejores resultados de desarrollo para las próximas generaciones (CEPAL, 2015).

La igualdad de género, más allá de ser en sí misma un derecho humano y un objetivo de desarrollo, es una política económica inteligente.

2.1. CONTEXTO Y EXPERIENCIA INTERNACIONAL

Estudios internacionales afirman que la equidad de género es un catalizador para el crecimiento económico. Según el estudio “Catalyst for Change: Empowering Women and Tackling Income Inequality” del Fondo Monetario Internacional (FMI), una mayor equidad de género y un aumento de la participación económica de la mujer están vinculados con tasas de crecimiento más elevadas, resultados más favorables en materia de desarrollo y una menor desigualdad del ingreso. Este estudio muestra empíricamente que la desigualdad de género y la desigualdad de ingresos están interrelacionadas, incluso, después de controlar los factores estándar de la desigualdad de ingresos. El estudio analiza la desigualdad de género utilizando y ampliando el Índice de Desigualdad de Género (GII) de las Naciones Unidas para cubrir dos décadas en casi 140 países. El principal hallazgo es que un aumento en el Índice desde una perfecta igualdad de género a una perfecta desigualdad se asocia con un coeficiente de Gini neto casi 10 puntos más alto. Para los países avanzados, con mayor equidad de género en oportunidades, la desigualdad de ingresos surge principalmente a través de brechas de género en la participación económica. Para los países de mercados emergentes y en desarrollo, la desigualdad de oportunidades, en particular en educación y salud, parece plantear obstáculos mayores a la igualdad de ingresos (Gonzales, Jain-Chandra, Kochhar, Newiak, & Zeinullayev, 2015).

Como se ha mencionado, diversas investigaciones reconocen la importancia de la mujer para el fortalecimiento del mercado laboral y el crecimiento económico de los países, sin embargo, a nivel mundial, la mujer en el sector industrial todavía enfrenta múltiples desafíos. El mayor reto es que su representatividad todavía es baja. En 2023, la tasa de ocupación mundial por género evidenciaba un 44.5% del empleo total para las mujeres versus el 68.1% de empleo de los hombres (OIT, 2023); y el 24% del total de estos empleos se concentraba en el sector industrial, siendo ocupados en un 17% por mujeres, diez puntos porcentuales por debajo de la ocupación de los hombres que alcanza un 28% (BM, 2023)³. De acuerdo con datos de la OIT, en el 2019, la participación de las mujeres apenas alcanzaba el 28% en sectores como la minería, construcción, servicios públicos y manufactura (FPA, 2020).

Si se considera un escenario en el cual las mujeres participan en la economía como lo hacen los hombres, para el 2025, el PIB anual global aumentaría en 28 trillones de dólares o lo equivalente a las economías de Estados Unidos y China combinadas en el año 2014 (citado en MICM, 2022)⁴.

³ Organización Internacional del Trabajo, base de datos de los Indicadores Clave del Mercado de Trabajo, 2022 (BM, 2023)

⁴ Un segundo escenario planteado por el MGI es el “best-in-region”, que consiste en que todos los países de una región igualan la tasa de aquel que tenga el mejor desempeño en los indicadores de género. Basado en este escenario, el resultado muestra que el PIB del 2025 aumentaría aproximadamente 12 trillones de dólares, equivalente al tamaño del PIB de Japón, Alemania, y Reino Unido combinados en el 2014.

El Informe Global sobre la Brecha de Género (IGBG) que elabora anualmente el Foro Económico Mundial (WEF) mide la paridad entre mujeres y hombres en cuatro dimensiones: empoderamiento político, participación y oportunidades económicas, logros educativos y salud y supervivencia. Según estos datos (WEF, 2023), América Latina y el Caribe (ALC) es la región con más avance, con un aumento de 8.4 puntos porcentuales en su puntuación (IGBG), y los 18 países incluidos en el informe mejoraron sus puntuaciones; cerró casi tres cuartas partes de su brecha de género con el tercer nivel de paridad más alto del mundo, con un 74.3%. Se aprecia una mejora especialmente en términos de capacitación política de las mujeres, y en el acceso a las oportunidades y participación económica. Aunque evidencia un margen de mejora, la región tardaría igualmente cincuenta y tres años en alcanzar la plena paridad de género sobre la base de las dimensiones incluidas en este Índice Global del WEF.

En el mismo IGBG, la proporción de mujeres en puestos de liderazgo sénior (directora, vicepresidenta, VP y otras) es del 32.2% en 2023, casi 10 puntos porcentuales menos que 2022. Estos datos evidenciarían que el techo de cristal, una barrera invisible que impide progresar a las mujeres, no se identifica como la única causa de la falta de mujeres en puestos directivos. El verdadero obstáculo para la progresión de las mujeres en el liderazgo en las empresas e industrias sería un “peldaño roto”. Éste representa el primer paso crítico en la subida para convertirse en directiva. Por cada cien hombres ascendidos desde el nivel básico al de directivo, sólo 87 mujeres lo son. En el caso de las mujeres afrodescendientes, son 73 mujeres por cada 100 hombres. Debido a este peldaño roto, “las mujeres se quedan atrás y nunca pueden alcanzar a los hombres”. En concreto, los hombres acaban ocupando el 60% de los puestos directivos, mientras que las mujeres solo el 40% (McKinsey & LeanIn, 2023). La paridad en este ámbito en América Latina y el Caribe se sitúa en el 65.2%, la tercera puntuación regional más baja, por delante de Oriente Medio y Norte de África, así como de Asia Meridional, aunque supone una mejora de 9.3 puntos porcentuales desde 2006 (PNUD, 2023)⁵.

Estas mejoras en la paridad de género se observan en la participación laboral, la remuneración y la representación femenina en puestos directivos y de liderazgo que se han visto impulsadas por el aumento de las tasas de escolarización, la evolución positiva de las normas sociales y los cambios más amplios del mercado laboral. Las políticas públicas y las iniciativas del sector privado también han incentivado la incorporación de más mujeres a la población activa y han derribado algunas barreras ocupacionales. No obstante, en el mercado de trabajo existe un “nexo roto” entre el progreso de las mujeres en el ámbito educativo y su empoderamiento económico (McKinsey & LeanIn, 2023). Actualmente, las mujeres tienen más formación y habilidades. Sin embargo, en 59 países en que las mujeres cuentan con un mayor nivel educativo que los hombres, la brecha media en los ingresos sigue siendo de un 40% en favor de los hombres. Además, en el mercado de trabajo, las mujeres ocupan menos de la tercera parte de los cargos directivos (PNUD, 2023).

⁵ La pandemia de COVID-19 supuso un importante revés, y las tasas de participación de la mano de obra femenina no se recuperaron hasta alcanzar los niveles anteriores a la pandemia en 2022.

De acuerdo con lo señalado por organismos de las Naciones Unidas, ningún país ha logrado plenamente la paridad de género y menos del 1 % de las mujeres y niñas viven en países con niveles altos de empoderamiento femenino y una reducida brecha de género de acuerdo con lo evidenciado en los índices gemelos sobre el empoderamiento de las mujeres y la igualdad de género (ONU Mujeres y ONU, 2023)⁶.

El Índice de Empoderamiento de la Mujer (IEM) mide el poder para la toma de decisiones respecto de lo que se tiene razones para valorar en cinco dimensiones del desarrollo humano: vida y buena salud; educación, capacitación y conocimientos; inclusión laboral y financiera; participación en la toma de decisiones; y ausencia de violencia. El Índice Global de Paridad de Género (IPGG) por su parte, evalúa la situación de las mujeres en relación con la de los hombres en las cuatro primeras dimensiones, con cierta variación en los indicadores y un tratamiento variable.

El análisis de 114 países muestra que el poder y la libertad de las mujeres para tomar decisiones y aprovechar oportunidades siguen estando muy restringidos. El escaso empoderamiento de las mujeres y las grandes brechas de género son una constante (PUNUD, 2023).

Globalmente, las mujeres están en capacidad de alcanzar, en promedio, solo el 60% de todo su potencial, medido por el IEM. Logran, de media, el 72% de lo que consiguen los hombres en dimensiones clave del desarrollo humano, según el IGPG, lo que refleja una brecha de género del 28%. Estos déficits y disparidades de empoderamiento son perjudiciales no solo para el bienestar y el avance de las mujeres, sino también para el desarrollo humano.

El Índice de Normas Sociales de Género (GSNI, por sus siglas en inglés, 2023) revela la falta de avances en la superación de los prejuicios contra las mujeres en la última década, ya que aproximadamente nueve de cada diez hombres y mujeres en el mundo siguen manteniendo un sesgo contra las mujeres. La mitad de la población mundial todavía cree que los hombres son mejores líderes políticos que las mujeres, y más de un 40% opina que los hombres son mejores ejecutivos empresariales. El 25% cree que está justificado que un marido le pegue a su esposa. Estos sesgos siguen alimentando los obstáculos a los que se enfrentan las mujeres, que se manifiestan en el desmantelamiento de sus derechos en muchas partes del mundo por la reacción organizada contra la igualdad de la mujer, además de la escalada de violaciones de los derechos humanos en algunos países. Estos sesgos son palpables también en la enorme falta de representación de las mujeres en posiciones de liderazgo.

2.2. CONTEXTO Y EXPERIENCIA REGIONAL Y LOCAL

De acuerdo con investigaciones recientes, República Dominicana experimentó un sólido crecimiento económico desde el comienzo del siglo XXI hasta 2019. La economía creció a una tasa promedio de un 5.7% al año desde el 2004 a 2019 y tuvo la cuarta tasa de crecimiento del PIB más alta entre los países de América Latina y el Caribe (ALC) entre 2008 y 2016 (Winkler, H and Montenegro M., 2021).

⁶ Informe global presentado por ONU Mujeres y el PNUD “Los caminos hacia la igualdad: índices gemelos sobre el empoderamiento de las mujeres y la igualdad de género”.

La pobreza también se redujo, no obstante, los logros en esta materia no han sido proporcionales entre hombres y mujeres.

Las crisis sanitaria y económica desencadenadas por la pandemia de COVID-19 incrementaron temporalmente la pobreza, especialmente entre las mujeres. La mayor parte de las pérdidas de empleo derivadas de la pandemia y las medidas de contención aplicadas en el país, recayeron sobre las mujeres, lo que resultó en tasas de pobreza femenina más elevadas que entre los hombres para todos los grupos de edad, pero especialmente en mujeres jóvenes y menos educadas. A esto afectó la sobredemanda de cuidados que es una de las principales razones de las mujeres para no incorporarse al mercado laboral (WB, 2023; Gomez M., 2021; MEPyD, 2021).

Es importante destacar que en el contexto postpandemia, un informe reciente publicado por el MEPyD (febrero, 2024), señala que la pobreza general en el país se redujo significativamente de 2022 a 2023, de 27.7% a 23.0%, logrando colocarse en su menor nivel desde 2016, mientras que la pobreza extrema también disminuyó de 3.8% a 3.2%⁷ pero aún superior al 2019. Especialmente relevante en estos resultados es la disminución del cierre de brechas territoriales y de género. La pobreza se redujo más en la zona rural que la urbana y en mujeres más que en hombres. Los datos evidencian un descenso cerca de seis puntos porcentuales, pasando de 30.9% a 24.6% en la pobreza rural⁸; mientras que la pobreza en mujeres se redujo de 29.4% a 24.1%⁹. La brecha de pobreza entre hombres y mujeres se redujo de 3.5 p.p. en 2022 a 2.3 p.p. Este descenso en los indicadores de pobreza estuvo favorecido por una notable generación de empleos formales lo que, en combinación con la reducción de la inflación general interanual¹⁰ contribuyó al crecimiento de los ingresos laborales reales¹¹.

En este contexto, es interesante destacar que, del número de empleos para el 2023, cercano a 4.8 millones de personas ocupadas (incluyendo formales e informales), se generaron 147,939 nuevos empleos para un crecimiento interanual de 3.2 % respecto 2022¹², derivado de un crecimiento de las personas ocupadas formales con 112,229 nuevos empleos, donde destaca el aumento que tuvo el empleo formal femenino (65,142 nuevos empleos), superando el aumento exhibido en los hombres (47,087). En sentido general, el crecimiento del empleo formal fue de un 5.6%. Por su parte, el empleo informal creció un 1.3% en 2023, con la generación de 35,710 nuevos empleos informales. De éstos, es notable el crecimiento del empleo femenino (3.0%) respecto al masculino (0.4%). Es importante considerar que el 56.5% del total de la población ocupada labora informalmente. (MEPyD, 2024).

⁷ Aunque se han observado disminuciones en la pobreza extrema desde 2021, aún no se ha alcanzado el nivel registrado antes del brote de la pandemia de COVID-19

⁸ La pobreza en entornos urbanos descendió del 27.0 % en 2022 al 22.7 % en 2023. En áreas urbanas, la tasa de pobreza extrema descendió del 3.6 % al 3.1 %, reflejando una reducción de 0.5 puntos porcentuales. Mientras tanto, en áreas rurales, la disminución fue 0.6 p.p., pasando de 4.7 % al 4.1%. Estos datos muestran una reducción de la brecha urbano rural, acortando las desigualdades territoriales en pobreza monetaria de la República Dominicana. La diferencia en la pobreza general urbana y rural pasa de ser en 2022 de 3.9 p.p. a ser de 1.9 p.p. (MEPyD, 2024).

⁹ Acuerdos sectoriales en el Comité Nacional de Salarios y la coordinación macroeconómica, liderada por el Banco Central, lograron reducir la inflación y aumentar en el salario real. Por el lado fiscal, los subsidios a los combustibles y principales materias primas vinculadas con la industria alimentaria morigeraron su efecto sobre el IPC. Por el lado monetario, la capacidad de ajuste de la tasa de política monetaria del BC siguiendo la trayectoria de la FED permitió la reducción de la inflación (Gomez Mazara, 2024; MEPyD, 2024)).

¹⁰ Al centro del rango meta de 4.0 % ± 1 % establecido por la autoridad monetaria.

¹¹ El 56.0 % de la variación total en la pobreza en el país en el año 2023 se explica por el aumento del ingreso laboral per cápita.

¹² Superando en 172,050 empleos la cifra del dato prepandemia de 2019.

Los índices ofrecen perspectivas complementarias para entender y evaluar los avances en el desarrollo humano, el poder y las libertades de las mujeres; además, permiten visibilizar los desafíos de las mujeres y contribuyen a orientar intervenciones y políticas que contribuyan a garantizar la igualdad de género.

Respecto del IGBG[2] (WEF, 2023 p. 11), el país ocupaba el puesto 81 de 155 países (0.704), y en las dimensiones de la paridad en la participación y las oportunidades económicas, República Dominicana (junto con Jamaica y Honduras) fue uno de los países que más progresó en este subíndice, así como en la paridad en ingresos salariales estimados desde 2022, ocupando la posición 18 en la región de América Latina y el Caribe. A pesar del avance, las brechas de género más significativas en el país siguen existiendo en torno a la participación y el empoderamiento político y económico de las mujeres. Cerrar las brechas de género en la mano de obra se plantea como esencial para el crecimiento económico inclusivo del país.

El país ocupaba la posición 106 de 170 países en el Índice de Desigualdad de Género del PNUD de 2021, que cubre indicadores sobre igualdad de género en salud reproductiva, empoderamiento y mercado laboral, muy por debajo del promedio de ALC. Las posibles ganancias de productividad derivadas de la incorporación de mujeres que completaron algún nivel de educación y no han ingresado al mercado laboral podrían llegar al 4% del PIB en la República Dominicana. En particular, el país puede estar perdiendo hasta un 40% de su potencial de desarrollo humano debido a la desigualdad de género.

El aumento de la participación laboral y de los ingresos laborales de las mujeres explica casi un tercio de la reducción de la pobreza en el país en los últimos años. Los ingresos laborales y el empleo son, en general, los que más contribuyen con esta reducción. A pesar de las menores tasas de remuneración e inclusión de las mujeres en los mercados laborales, el cierre de la brecha en las tasas de participación e ingresos femeninos contribuyó en un 30% a la reducción de las tasas de pobreza entre 2008 y 2016, y en un 28 % entre 2017 y 2019 (BM; 2019)¹³.

Respecto del índice de empoderamiento de la mujer (IEM), que mide los logros alcanzados solo por las mujeres, en el caso de República Dominicana, arrojó un valor de 0.603 en 2022, lo que sitúa al país en la categoría de países con empoderamiento medio bajo, señalando una brecha de 5% en relación con la región de América Latina y el Caribe, y de 6% en relación con el grupo de países de Desarrollo Humano Alto al que pertenece la República Dominicana.

Respecto del Índice Global de Paridad de Género (IGPG), el desempeño del país fue superior al de los países de la región latinoamericana (0.771 frente a 0.751) y al de los países de desarrollo humano alto (5% superior). Esto ubica al país dentro del grupo de paridad de género media alta (PNUD, 2023). El índice de Paridad compara los logros alcanzados entre mujeres y hombres en 10 de los 12

¹³ En Gráfico 23. Contribución de factores seleccionados a cambios en las tasas de pobreza en la República Dominicana, por dominios nacional/urbano/rural (BM, 2023).

indicadores del índice de Empoderamiento. República Dominicana tiene un mejor desempeño que la región en paridad porque las mujeres dominicanas exhiben, por ejemplo, una mayor fracción de su esperanza de vida al nacer, en comparación con sus pares de ALC. Los resultados del país en otros tres indicadores superan la media regional (Tasa de participación en la fuerza laboral, Porcentaje de escaños ocupados por mujeres en el gobierno local y Porcentaje de puestos directivos ocupados por mujeres).

Estos índices ofrecen perspectivas complementarias para entender y evaluar los avances en el desarrollo humano, el poder y las libertades de las mujeres; además, permiten visibilizar los desafíos de las mujeres y contribuyen a orientar intervenciones y políticas que contribuyan a garantizar la igualdad de género.

En marzo de 2023, el Ministerio de Industria, Comercio y Mipymes (MICM) con el apoyo de la Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo Industrial (ONUDI) presentó el estudio “Participación y aportes de la mujer en la industria manufacturera local de República Dominicana”. Esta investigación mostró la relevante y creciente contribución económica de la mujer en el sector de la manufactura local, así como, en la economía dominicana.

En concreto, el estudio mostró que la cantidad de empleadas formales en las industrias locales de manufactura fue de más 32,200 en el año 2022, lo que representa un incremento de 3,382 nuevos empleos respecto a 2015, equivalente a un aumento del 12% del empleo femenino. Más aún, el salario promedio mensual de dichas empleadas fue de RD\$37,593, creciendo en el mismo período un 62%. Además, el estudio reveló que, de las 6,920 empresas manufactureras que había en el país en el año 2022, 1,262 eran lideradas por mujeres. Estas empresas manejadas por mujeres contrataban a 8,306 trabajadores representando un incremento de 32% respecto a la cantidad de 2015. En cuanto a las recaudaciones fiscales, las industrias de manufactura local lideradas por mujeres aportaron RD\$1,323.8 millones en 2022, lo que representó un aumento de un 125% respecto a 2015 y un crecimiento promedio anual de un 13%.

Experiencias a nivel regional y local

La evidencia contenida en los estudios e informes revisados ha demostrado cómo la diversidad de género permite mejorar el rendimiento de las empresas. La experiencia, el trabajo comprometido (especialmente en el marco de los ODS) y las diversas investigaciones de ONU Mujeres, Pacto Global, ONUDI, el BID, las agencias del Sistema de Naciones Unidas, el Banco Mundial, las agencias de cooperación internacional (Francia, Suecia, Noruega, Japón, Alemania, entre otros) y el Foro Económico Mundial, entre otros, refuerzan estos hallazgos.

En el contexto internacional y local, se han identificado desigualdades de género en el empleo y en la manufactura, y se han desarrollado políticas y programas destinados a su abordaje. Asimismo, los gobiernos, incluido el de República Dominicana, reconocen que la inclusión de la mujer lleva al desarrollo y que alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible y los planes nacionales de desarrollo depende de la equidad e igualdad de género en el ámbito laboral. Se han implementado múltiples

programas a nivel regional y local para alcanzar la igualdad de género en el ámbito laboral, algunos de los cuales se usaron como base para este estudio y que se describen a continuación.

Sistemas de las Naciones Unidas, agencias y fondos relacionados y otras entidades

La falta de conocimiento sobre la integración del enfoque de género en las estrategias de desarrollo industrial limita la recopilación de datos desglosados por sexo y la elaboración y aplicación de políticas y programas industriales para el cierre de brechas de género existentes (ONUUDI, 2023). En este sentido, los programas, fondos, agencias especializadas y otras entidades del Sistema de Naciones Unidas (como la OIT, el FMI, El Banco Mundial, PNUD, ONU Mujeres, la ONUUDI, entre otras) se encuentran diseñando índices, midiendo y elaborando informes para visibilizar las brechas de género especialmente en el ámbito laboral. De manera particular, la ONUUDI tiene como misión promover y acelerar el desarrollo industrial inclusivo y sostenible (ISID) en los Estados Miembros.

El mandato de la ONUUDI está plenamente reconocido en el ODS-9, que llama a “Construir una infraestructura resistente, promover la industrialización inclusiva y sostenible y fomentar la innovación”. Por la naturaleza interrelacionada de los ODS, como hemos revisado, muchas actividades de la ONUUDI contribuyen a más de un ODS, pero en particular busca avanzar en la erradicación de la pobreza y la inclusión, desarrollar capacidades productivas de manera inclusiva con los actores involucrados en la industrialización y promueve la igualdad de género incorporando las consideraciones de género en sus políticas, programas y prácticas organizativas, así como mediante proyectos de cooperación técnica específicos, con programas de formación sobre desarrollo industrial inclusivo y sostenible.

MIG SCORE (OIT)

Desde la Organización Internacional del Trabajo se ha impulsado el programa “Promoviendo Empresas Competitivas, Responsables y Sostenibles” (SCORE)¹⁴ que mejora la productividad y las condiciones de trabajo en las PYME. El programa combina capacitación práctica en el aula con asistencia técnica a las empresas y las apoya a participar en las cadenas de suministro globales; asimismo, se enfoca en desarrollar relaciones de trabajo cooperativas que resulten en beneficios compartidos. Se están implementando en 22 países, con experiencias en seguimiento especialmente en Colombia y Perú.

Fundamentado en los más de ocho años de experiencia del Programa SCORE a nivel global, la OIT¹⁵ creó el Modelo de Igualdad de Género SCORE (MIG SCORE), que se propone para ser aplicado en empresas y organizaciones de la economía social y solidaria.

El MIG propone como una de las esferas principales la equidad de la voz en igualdad de género en el contexto empresarial, garantizando que hombres y mujeres tengan la misma oportunidad, posibilidad y capacidad para expresar sus opiniones, contribuir con las decisiones y participar en los niveles de la empresa (MIG SCORE, 2019).

¹⁴ Los seis módulos fundamentales son: (1) cooperación en el lugar de trabajo (obligatoria, sin este no es posible implementar los demás), (2) módulo de calidad (mejoramiento continuo), (3) producción más limpia, (4) gestión de recursos humanos, (5) salud y seguridad en el trabajo e (6) igualdad de género. La población objetivo son las micro, pequeñas y medianas empresas.

¹⁵ Con el apoyo financiero de la cooperación Suiza y Noruega.

Es un modelo innovador que enseña y acompaña la implementación de las prácticas mínimas efectivas para gestionar la igualdad de género en las empresas, mejorando las condiciones de trabajo de mujeres y hombres, la productividad de las empresas, apoyando así el cambio organizacional, además fomenta empresas responsables y sostenibles que avanzan en el cumplimiento de las Normas Internacionales del Trabajo de la OIT. Asimismo, apoya el avance de los Objetivos de Desarrollo Sostenible 5, 8, 9 y 10 al interior de las empresas, y las estrategias para el desarrollo de la cadena de abastecimiento y reportes de las empresas compromisarias de otras estrategias, iniciativas y reportes voluntarios¹⁶. (MIG SCORE, 2023).

Acelerador o Iniciativa de Paridad de Género IPG (Gobierno dominicano, BDI y Foro Económico Mundial)

Desde 2016, las IPG ofrecen recomendaciones de cómo las políticas públicas implementadas en alianzas con el sector privado (alianzas público-privadas) pueden ayudar a cerrar las brechas económicas de género.

Lanzado en 2022, el Acelerador de Paridad de Género de la República Dominicana busca cerrar la brecha de género en la participación de la fuerza laboral y la remuneración, con un enfoque particular en la formación profesional y el avance de las mujeres en carreras STEM¹⁷. El país se adhirió en 2018 y está dirigido por el Ministerio de la Presidencia y el Ministerio de la Mujer, junto con un grupo de liderazgo y cuenta con el apoyo del Foro Económico Mundial y el Banco Interamericano de Desarrollo.

La IPG desarrolla y pone en marcha planes de acción, de una duración de por lo menos tres años, con medidas concretas para: aumentar la participación laboral femenina, visibilizar y reducir las brechas salariales de género y disminuir las barreras al ascenso femenino y aumentar su presencia en altos cargos, tanto en el sector público, como en el privado. Incorpora una serie de medidas como la realización de: i) programas de liderazgo femenino en sectores estratégicos público y privado que combinen capacitación, mentorías y generación de redes entre mujeres profesionales de alto potencial y desarrollo de carrera de directivas y de gestión, ii) programas integrales que incluyan capacitación, acompañamiento técnico, mentoría, herramientas para la empresarialidad femenina y líneas de financiación para proyectos de mujeres, iii) estrategias de comunicación para el cambio de comportamiento, o iv) medidas transversales como impulsar la implementación de programas que permitan medir y cerrar brechas económicas de género al interior de las organizaciones, incluyendo la creación de una “caja de herramientas” para la integración efectiva de la igualdad de género en los sistemas de gestión de las organizaciones (WEP). El plan de acción se finalizó e inició su implementación en diciembre de 2022. Ya se han adherido más de 50 empresas y 20 instituciones del sector público.

¹⁶ Principio de Empoderamiento de la Mujer, Global Reporting Initiative, y otros reportes voluntarios. Los Principios para el Empoderamiento de la Mujer se constituyen en una guía para el empoderamiento en el trabajo, el mercado y la comunidad, como parte de las iniciativas de ONU Mujeres y el Pacto Global.

¹⁷ Aunque las mujeres han hecho algunos avances en STEM la ocupación, siguen existiendo retos para su promoción profesional. Sólo el 36% de los puestos directivos y de mandos intermedios están ocupados por mujeres. Además, las mujeres ocupan predominantemente puestos directivos en áreas tradicionalmente consideradas femeninas.

Principios para el Empoderamiento de la Mujer (WEP)

Creados por ONU Mujeres y el Pacto Global en 2010. Es una herramienta para comprometer al sector privado a contribuir con el avance de la Agenda 2030. Promueven igualdad de género en el ambiente de trabajo, mercado y comunidades. La herramienta de Análisis de Brechas WEP ayuda a las empresas a identificar fortalezas, debilidades y oportunidades para mejorar su desempeño en igualdad de género. Es un proyecto conjunto del Pacto Mundial de la ONU, ONU Mujeres, el Fondo Multilateral de Inversiones del BID y la Corporación Interamericana de Inversiones. Además, cuenta con el apoyo del gobierno de Japón y de Alemania, BSR, La Empresa Coca-Cola, Itaipu y KPMG.

Experiencia de Colombia

En el 2022, Colombia, en coordinación con la ONUDI, realizó el Diagnóstico Exploratorio de Género para el sector químico colombiano, para indagar las brechas de género existentes en las esferas de trabajo propuestas por el MIG Score. Estas esferas son: i) la equidad de la voz en la empresa, ii) la armonía entre la vida privada y la vida laboral, iii) cero tolerancia al acoso y la violencia en el trabajo, iv) igualdad salarial para mujeres y hombres, y v) selección incluyente.

Así mismo, la Asociación Nacional de Empresarios de Colombia (ANDI), que es el gremio empresarial más importante de ese país, lleva adelante la Apuesta Mega 2025. Con esta iniciativa, la ANDI procura liderar activamente, desde el sector empresarial, la reactivación económica del país, con propuestas que generen empleo de calidad y aceleren el crecimiento en el corto plazo, así como contribuir con acciones para que en 2025 Colombia sea uno de los tres países más competitivos de América Latina. Se plantea también promover el posicionamiento de las empresas como generadoras de progreso en las regiones y como protagonistas en la búsqueda de los ODS, los principios del Capitalismo Consciente, la libre empresa y la democracia (ANDI, 2023).

En ambas iniciativas se aprecia brechas de género susceptibles de ser abordadas desde el ámbito de las políticas públicas y con sensibilización, capacitación y comunicación para el cambio de comportamiento. Estas investigaciones han servido de orientación para el estudio de brechas de género en el sector de manufactura local en República Dominicana que estamos presentando.

Sello Igualando RD y Norma del Sistema de Gestión de la Igualdad de Género (775, INDOCAL)

El Sello de Igualdad de Género “Igualando RD” que implementa el Ministerio de la Mujer con el acompañamiento del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), cuenta con el acompañamiento del PNUD regional en la implementación del autodiagnóstico a través de la plataforma INDICA IGUALDAD. De esta forma, las empresas y el país son parte de la comunidad de prácticas regional. El Sello, es un acelerador para el logro del ODS 5 y de la Agenda 2030, que propone un modelo de gestión para la igualdad de género, con el objetivo de universalizar las buenas prácticas organizacionales, eliminar barreras culturales y organizativas, garantizar la transversalización de género, lograr espacios laborales libres de violencia, entre otras temáticas.

Además, establece estándares y normas de desempeño basados en compromisos y acuerdos internacionales, regionales y nacionales.

El Sello, tiene como propósito transformar las estructuras de trabajo y las instituciones en sus dimensiones internas y externas, la gestión de recursos humanos promoviendo la igualdad convirtiendo a las empresas e industrias en parte activa para la identificación de soluciones que contribuyan con la eliminación de las desigualdades y brechas que afectan especialmente a las mujeres. Es una política alineada con otras políticas nacionales como el Plan Nacional de Equidad de Género (PLANEG III), el Plan Estratégico por una Vida Libre de Violencia para las Mujeres, y con el marco legal (Ley 1-12) contenido en la Estrategia Nacional de Desarrollo.

A diciembre del 2023, cerca de 30 empresas se han comprometido con promover la igualdad en los centros de trabajo impactando en la calidad de vida de más de 54 mil personas (44.6% mujeres y 55.4 hombres) de manera directa.

El Sello Igualando RD se acompaña de una certificación por el Instituto Dominicano de Calidad (INDOCAL) a través de la NORDOM 775, la cual presenta los requisitos para implementar el sistema de gestión de la igualdad de género vigente desde el año 2016. La misma, orienta a la competitividad de las organizaciones y la responsabilidad de las empresas en relación con condiciones igualitarias entre hombres y mujeres, la corresponsabilidad personal y laboral, el trato digno, el mejoramiento del ambiente laboral, así como la promoción de una vida libre de violencia. Esta norma se enlaza con un proceso de mejora continua, de aprendizaje, de acción participativa y de construcción de una cultura para la igualdad entre hombres y mujeres. La misma es de carácter optativo. También, especifica los requisitos de implementación y las reglas de uso y aplicación de la norma para otorgar el sello Igualando RD en sus diferentes categorías.

Tal como evidencian las investigaciones, los programas e iniciativas desarrolladas a nivel internacional, hay margen para seguir mejorando, especialmente en los tipos y la calidad de los empleos femeninos. A nivel mundial, las mujeres siguen estando sobrerrepresentadas en sectores y empleos caracterizados por salarios más bajos y altos niveles de informalidad, como es el caso de la manufactura, en los que es difícil hacer cumplir la normativa del mercado laboral que prohíbe la discriminación por razón de sexo y de género y que carecen de acceso a un sistema nacional de protección social debido a la informalidad¹⁸.

En este contexto, el estudio de brechas de género que estamos presentando permite explorar la situación de la (des)igualdad en el ámbito laboral susceptible de ser abordado mediante una hoja de ruta que integre políticas públicas que favorezcan el cierre de las brechas identificadas y promuevan la equidad e igualdad de género.

¹⁸ Citado en PNUD, 2023.

3. ESTRATEGIA METODOLÓGICA

El objetivo de este estudio es llevar a cabo un diagnóstico integral sobre las brechas de género del sector manufacturero local de la República Dominicana, con el propósito de elaborar políticas públicas y herramientas que promuevan la equidad de género y la igualdad de oportunidades en dicho sector. Para ello, se utilizaron técnicas de análisis cuantitativas y cualitativas, usando fuentes de información tanto primarias como secundarias.

En primer lugar, se analiza la evolución del empleo en la industria manufacturera local en los últimos ocho años¹⁹ y cómo ha variado en el tiempo la participación de hombres y mujeres en dicho empleo. Se identifica la magnitud del empleo de hombres y mujeres en los sectores formal e informal en la manufactura local y en las principales actividades manufactureras en que se emplean. Adicionalmente, se presenta la evolución de brechas de participación entre hombres y mujeres, según la actividad económica, el tipo de sector²⁰ (formal e informal), el tipo de empleo²¹ (formal e informal), y la ubicación geográfica del empleo en la actividad manufacturera local, de modo que se pueda diferenciar entre tendencias generales de la industria manufacturera local y particularidades específicas de ciertos segmentos de ésta.

Adicionalmente, para el año más reciente del periodo de análisis, se realiza una caracterización en términos sociodemográficos de las personas ocupadas en la manufactura local, con miras a identificar diferencias entre hombres y mujeres en lo relativo a edad, estado civil, parentesco con jefe de hogar, presencia de menores de edad en el hogar y nivel educativo alcanzado. Lo anterior sirvió para identificar los grupos que tienen actualmente brechas de sexo más amplias y que, por ende, requieren políticas públicas focalizadas.

Posteriormente, se analizan las diferencias en las características de la inserción laboral de hombres y mujeres en la manufactura local, en función de grupo ocupacional, categoría ocupacional, tamaño de la empresa, así como diferencias en materia de número promedio de horas trabajadas en la semana, ingreso laboral por hora e ingreso mensual. Todo ello con el interés de identificar brechas en la calidad de la ocupación a que acceden mujeres y hombres en la manufactura local.

Estos análisis fueron realizados usando como fuente de información (secundaria) la Encuesta Nacional Continua de Fuerza de Trabajo (ENCFT) del Banco Central de la República Dominicana (BCRD). La misma es una encuesta de hogares representativa a nivel nacional y regional que recolecta información sobre las condiciones y los ingresos laborales, así como, características personales y de vivienda de los entrevistados.

¹⁹ Específicamente el periodo 2016-2022 para el cual se dispone de información metodológicamente consistente levantada en la Encuesta Nacional Continua de Fuerza de Trabajo (ENCFT) del BCDR.

²⁰ De acuerdo con el Banco Central, el sector formal corresponde a unidades productivas que disponen de Registro Nacional de Contribuyente, contabilidad organizada y licencia para operar de acuerdo a disposiciones jurídico-administrativas vigentes en la legislación nacional. Ver <https://www.bancentral.gov.do/a/d/2541-encuesta-continua-encft>

²¹ De acuerdo al Banco Central, el empleo formal corresponde a aquel con acceso a la Seguridad Social a través del empleo (Fondo de pensión y/o Seguro de salud, existencia de contrato escrito o verbal y otras prestaciones relacionadas con el empleo. Ver <https://www.bancentral.gov.do/a/d/2541-encuesta-continua-encft>.

La ENCFT comenzó a aplicarse desde el año 2016. Por tal motivo, el periodo de análisis del presente estudio inicia en ese año. Además, el lanzamiento de la norma NORDOM 775 se realizó en noviembre de 2015 (INDOCAL, 2015), lo cual permite observar cambios posteriores a la implementación de esta norma.

Como segunda fuente de información primaria, se elaboró, desarrolló y aplicó un cuestionario en línea dirigido a empresas manufactureras locales, para conocer las políticas, las estrategias, las herramientas y las acciones que implementan dichas empresas en materia de igualdad y equidad de género.

El diseño del cuestionario se basó en el Modelo de Igualdad de Género de la Metodología SCORE (MIG SCORE) de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Este modelo asesora y da mentoría a las empresas para que implementen prácticas viables y efectivas a favor de la igualdad de género, a través de intervenciones en cinco esferas: i) equidad de la voz, ii) igualdad salarial para mujeres y hombres, iii) selección incluyente con gafas de género, iv) armonía vida privada – vida laboral, y v) cero tolerancias al acoso y la violencia en el lugar del trabajo (GQSP, ONUDI, Minccomercio, & Colombia Productiva, 2022).

En esencia, se tomó el instrumento MIG SCORE y se adaptó al contexto dominicano, enriqueciéndolo a su vez con otros estudios nacionales e internacionales. La tabla 1 presenta la correspondencia de los temas entre el instrumento MIG SCORE y el cuestionario aplicado en este estudio.

Adicional a los tópicos del MIG SCORE, se preguntó a las empresas participantes sobre la proporción que representan las mujeres sobre el total de trabajadores para distintos tipos de puestos de trabajo. Pues, es uno de los aspectos evaluados para la obtención del Sello “Igualando RD”, el cual viene acompañado de la certificación de INDOCAL conforme a la normativa NORDOM 775 (INDOCAL, 2015). También, se consultó sobre el conocimiento que tiene la gerencia sobre el marco legal y normativo de la República Dominicana, y los principios rectores de la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) de la organización.

El cuestionario en cuestión tenía 49 preguntas y se aplicó entre el 19 diciembre de 2023 al 23 de enero de 2024. A las empresas se les pidió que el personal gerencial y/o de recursos humanos fuese quien completara el cuestionario. Además, se elaboró la infografía mostrada en el anexo A2 a los fines de explicar de una manera sencilla el objetivo e importancia del estudio, así como, algunas definiciones claves e instrucciones para el llenado del cuestionario.

Tabla 1. Correspondencia de los temas entre el instrumento MIG SCORE y el cuestionario aplicado en este estudio.

ESFERA MIG SCORE	CUESTIONARIO DE ESTE ESTUDIO
Esfera 1: Equidad de la voz	<ul style="list-style-type: none"> • Recolección de datos y diagnósticos sobre género • Percepción sobre la igualdad de género interna • Políticas o declaración de género de las empresas • Capacitación del personal en temas de género
Esfera 2 y 3: Igualdad salarial para mujeres y hombres, y Selección incluyente con gafas de género	<ul style="list-style-type: none"> • Selección de personal, asignación de tareas y remuneración • Infraestructura física de la empresa con perspectiva de género
Esfera 4: Armonía vida privada – vida laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Políticas internas de maternidad y paternidad
Esfera 5: Cero tolerancia al acoso y la violencia en el lugar del trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Políticas internas ante el acoso y la violencia en el trabajo

Fuente: Elaboración propia a partir del estudio “Diagnóstico Exploratorio de Género para el sector químico en Colombia” (GQSP, ONUDI, Mincomercio, & Colombia Productiva, 2022).

El cuestionario fue remitido a las 1,318 empresas que se encuentran en el Directorio Manufacturero Local (DML) que gestiona el Ministerio de Industria, Comercio y Mipymes (MICM). Para ser parte del DML, es necesario que la empresa se encuentre registrada como “Industria Manufacturera” activa en la Dirección General de Impuestos Internos (DGII) y/o que cuente con el Registro Industrial expedido por el Centro de Desarrollo y Competitividad Industrial (Proindustria) (MICM, 2023a). Por lo tanto, son solo empresas del sector formal. Vale destacar que el muestreo fue intencional y no se persigue que la muestra resultante sea representativa a nivel nacional.

En el anexo A4, se presenta la distribución de las empresas del sector manufacturero local a nivel nacional que el MICM publica en el portal IndustriasRD. También se analizaron los datos del Directorio de Empresas y Establecimientos (DEE), que elabora la Oficina Nacional de Estadísticas (ONE). Para este segundo, fue necesario estimar la cantidad de empresas manufactureras locales ya que no se desglosa entre manufactura local y zonas francas. En este sentido, utilizando los datos del Consejo Nacional de Zonas Francas de Exportación se realizó una estimación de la distribución por tamaño, localización y actividad económica (ver anexo A5), la cual es similar en magnitud con los datos que publica el ministerio.

Finalmente, un tercer instrumento de análisis aplicado para el levantamiento de información cualitativa primaria fue la aplicación de entrevistas dirigidas a directivos de gremios empresariales, funcionarios públicos vinculados y personas conocedoras de la problemática del empleo de hombres y mujeres en la manufactura local.

A partir de los antecedentes del contexto y la experiencia internacional, así como, los hallazgos encontrados a partir del análisis de información primaria y secundaria, este estudio presenta una hoja de ruta donde se detallan las acciones a ser ejecutadas para promover la equidad de género en las industrias de manufactura local de República Dominicana.

4. EVOLUCIÓN DE LAS BRECHAS DE GÉNERO EN LA INDUSTRIA DE MANUFACTURA LOCAL

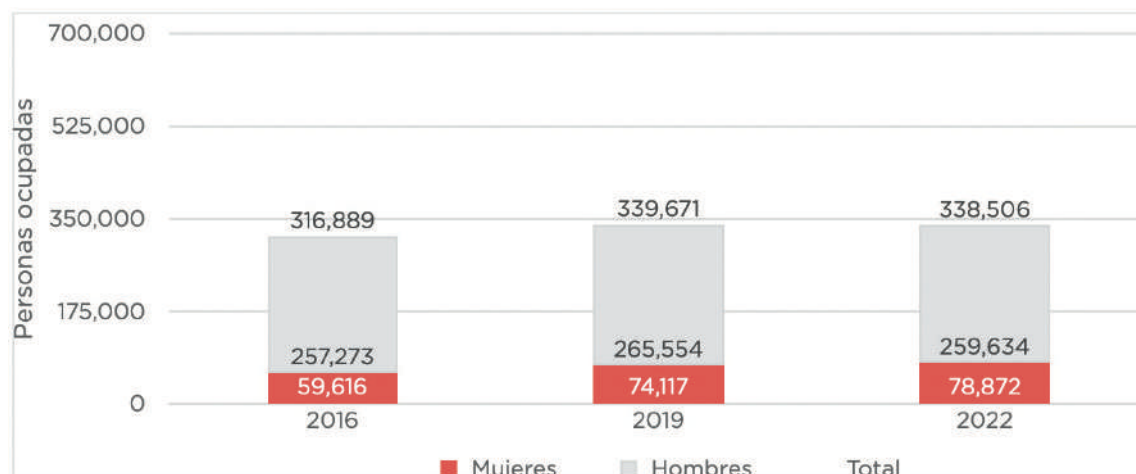
Esta sección presenta la evolución de las brechas de género del sector manufacturero local de la República Dominicana durante el periodo 2016-2022, a partir de las informaciones levantadas en la ENCFT del BCRD.

4.1 EVOLUCIÓN DE LA PARTICIPACIÓN DE HOMBRES Y MUJERES EN EL EMPLEO DE LA MANUFACTURA LOCAL

La manufactura local representa alrededor del 7% del total de empleo que se ha generado en la República Dominicana en los últimos años y su importancia relativa solo es superada por Otros servicios, Comercio, Construcción, Agropecuaria y Hoteles, bares y restaurantes. Para las mujeres, la manufactura local representó el 4.1% del total de las 1,922,061 mujeres ocupadas en 2022, mientras para los hombres la participación asciende a 9.3% del total de los 2,777,210 hombres ocupados.

La manufactura local empleó 338,506 personas en 2022, un 6.8% más que el empleado del 2016, como resultado primordialmente del aumento del empleo femenino. De los 21,616 nuevos empleos creados en la industria manufacturera local en el periodo 2016-2022, las mujeres ocuparon 19,255, es decir el 89%. Esto ha implicado que en los últimos años se observe un aumento de la participación de las mujeres en el empleo creado por la actividad de manufactura local, la cual pasó de 18.8% en 2016 a 23.3% en 2022.

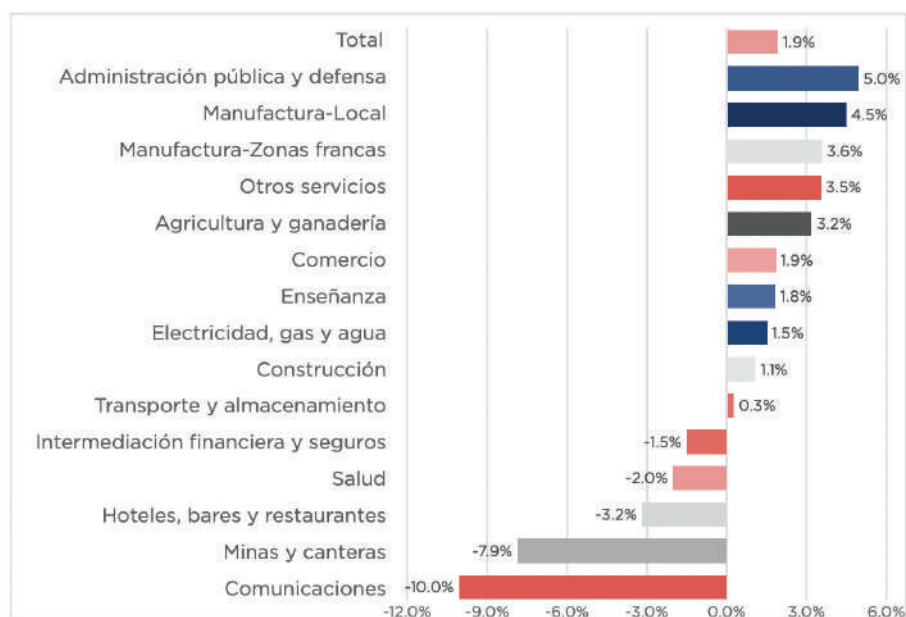
Gráfico 1. Número de personas ocupadas en la manufactura local según sexo, 2016, 2019 y 2022.



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta Nacional Continua de Fuerza de Trabajo (ENCFT).

La manufactura local está adquiriendo mayor relevancia como fuente de empleo femenino en la República Dominicana. En el periodo 2016-2022, la manufactura local fue la primera actividad privada con mayor aumento en la participación de las mujeres en el empleo total de la actividad.

Gráfico 2. Cambio en la participación del empleo femenino en 2016-2022, según actividad económica.

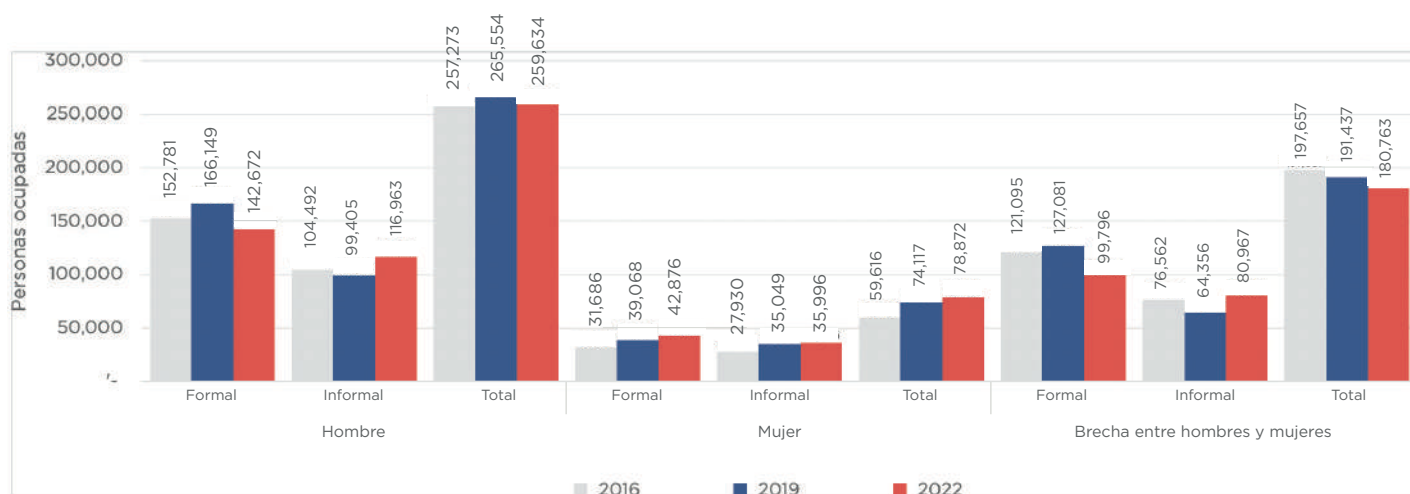


Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta Nacional Continua de Fuerza de Trabajo (ENCFT).

El aumento de la presencia de mujeres en la industria manufacturera local se ha dado tanto en el sector formal como en el informal. No obstante, el aumento ha sido mayor en el sector formal, ya que entre 2016 y 2022 las mujeres ocuparon 11,190 nuevos empleos en el sector formal, mientras que los

nuevos empleos ocupados por mujeres en el sector informal ascendieron a 8,065. Paralelamente, el empleo de los hombres en la manufactura local se redujo en 10,109 puestos, mientras que aumentó en 12,470 puestos en el sector informal. Esta dinámica ha implicado que la brecha, en términos absolutos, entre el empleo de hombres y mujeres en la manufactura local haya tendido a reducirse en el sector formal, mientras que se ha ampliado en el sector informal.

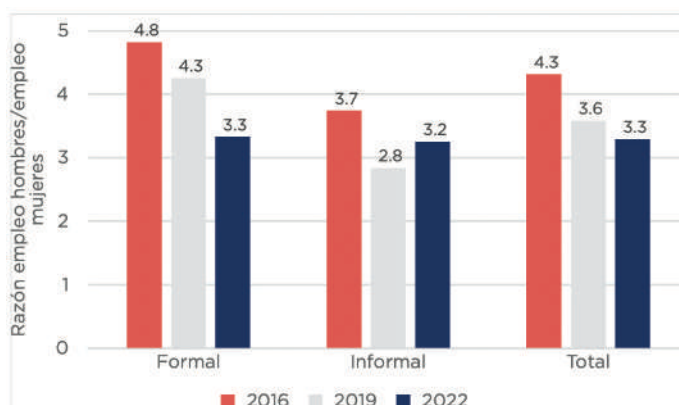
Gráfico 3. Personas ocupadas en la manufactura local y brecha entre hombres y mujeres por sector, según sexo. 2016, 2019, 2022.



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta Nacional Continua de Fuerza de Trabajo (ENCFT).

En términos de razón de paridad entre el empleo de hombres y el empleo de mujeres, se observa que en 2022 por cada mujer empleada en la manufactura local hay 3.3 hombres empleados y que esta razón no muestra diferencias entre sector formal y sector informal de la manufactura local. Visto en el tiempo, la razón de paridad ha tendido a reducirse entre 2016 y 2022, ya que en 2016 por cada mujer empleada en este sector había 4.3 hombres ocupados. La reducción de la razón de paridad se observó con mayor intensidad en el sector formal de la economía.

Gráfico 4. Razón de paridad empleo hombres/empleo mujeres en la manufactura local, 2022.



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta Nacional Continua de Fuerza de Trabajo (ENCFT).

Si se analiza la distribución porcentual del empleo según sexo, se observa que en 2016 de cada 100 hombres había 59.4 trabajando en el sector formal de la manufactura local y 40.6 en el sector informal. A su vez, las mujeres mostraban una menor participación en el empleo del sector formal (53.1%) y una mayor participación en el sector informal (46.9%). La brecha en puntos porcentuales en las participaciones de hombres y mujeres en el empleo del sector formal de la manufactura local fue 6.2 puntos porcentuales en 2016 y -6.2 puntos porcentuales en el empleo del sector formal. Ahora bien, el hecho destacable es que, de acuerdo con la información de la ENCFT 2022, la brecha entre las participaciones de hombres y mujeres en el empleo en el sector formal y en el sector informal de la manufactura local ha tendido a reducirse sustancialmente, aunque sigue siendo positiva a favor de los hombres en el sector formal y negativa en el sector informal. Este resultado requiere ser monitoreado a fin de asegurar que es un cambio duradero que no puede atribuirse a consideraciones del muestreo estadístico.

Gráfico 5. Distribución porcentual de personas ocupadas en la manufactura local y brecha entre hombres y mujeres por sector, según sexo. 2016, 2019, 2022.

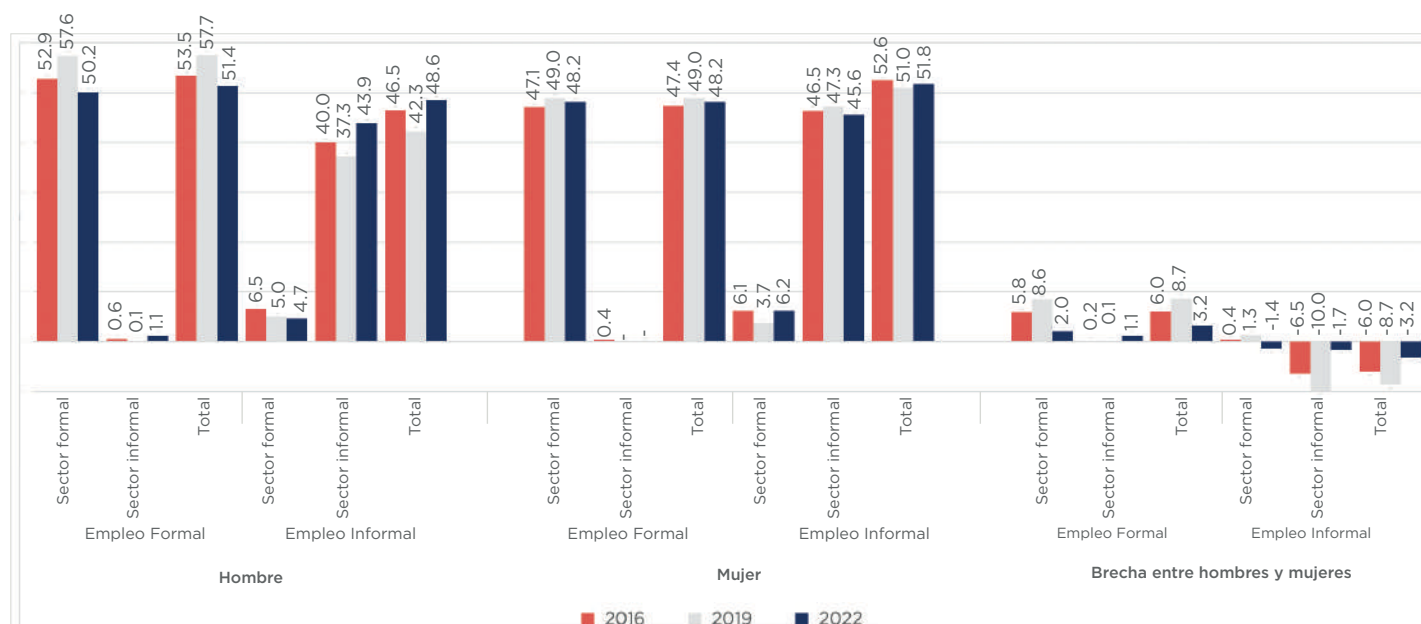


Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta Nacional Continua de Fuerza de Trabajo (ENCFT).

En los últimos años, el ingreso de las mujeres al sector formal de la manufactura local ha implicado para la gran mayoría tener acceso a un empleo formal, ya que de los 11,190 nuevos empleos ocupados por mujeres en la manufactura local entre 2016-2022, el 89% fue un empleo formal. No obstante, aún persisten las diferencias entre hombres y mujeres en relación con la tasa de formalización del empleo en la manufactura local. En el 2022, de cada 100 hombres empleados en la manufactura local, 51 tenían un empleo formal, mientras que, por cada 100 mujeres empleadas en la manufactura local, 48 tenía un empleo formal. Vale señalar que, entre 2016 y 2022, la tasa de formalización del empleo en la manufactura local ha mejorado para las mujeres, pero se ha reducido en el caso de los hombres.

Las cuatro primeras actividades de la manufactura local con mayor empleo son la fabricación de alimentos, la fabricación de productos de metales (excepto maquinarias y equipos), la fabricación de muebles y bebidas, que dieron cuenta del 61 % del empleo generado en la manufactura local en 2022. Individualmente, estas actividades generaron entre 30,361 y 82,785 empleos. Dentro de este grupo, solo la fabricación de alimentos resulta de mayor relevancia para el empleo de mujeres, ya que generó más de un tercio de todo el empleo femenino en la manufactura local (34.7%). En el caso de los hombres, las cuatro actividades aportaron entre 10.2% y 21.3% del empleo total de los hombres en la manufactura local, y en conjunto representaron 66.4%.

Gráfico 6. Distribución porcentual del empleo en la manufactura local y brecha entre hombres y mujeres por tipo de empleo y de sector, según sexo, 2016, 2019, 2022.



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta Nacional Continua de Fuerza de Trabajo (ENCFT).

Hay otro grupo de actividades que tienen una capacidad intermedia de generación de empleo, entre alrededor de 10,000 y 20,000 empleos en 2022. Estas actividades son: Fabricación de prendas de vestir, Fabricación de otros productos minerales no metálicos, Fabricación de sustancias y productos químicos, Fabricación de productos textiles, Fabricación de productos farmacéuticos, Fabricación de productos de caucho y de plástico, Otras industrias manufactureras y la Reparación e instalación de maquinarias y equipos. En este grupo de actividades se generó 52% del empleo femenino en la manufactura local en 2022 y el 23.9% del empleo masculino. En particular se destaca la relevancia para el empleo femenino de la Fabricación de prendas de vestir, Fabricación de productos textiles y Fabricación de productos farmacéuticos, las cuales fueron la segunda, tercera y cuarta actividad generadora de empleo femenino en la manufactura local.

En muy pocas actividades de la manufactura local hay una representación paritaria entre el empleo entre hombres y mujeres. Solo en las actividades de Fabricación de productos farmacéuticos y la Fabricación de vehículos automotores y remolques las mujeres representan un porcentaje cercano

al 50% de la fuerza laboral empleada, específicamente 55.5% y 52.9%, respectivamente. En las restantes actividades hay un predominio del empleo femenino o del empleo masculino. El empleo femenino solo predomina en la Fabricación de textiles y en la Fabricación de Prendas de vestir, con una participación cercana al 61 % del total. E²², y en seis de ellas es superior al 93%.

Gráfico 7. Número de personas ocupadas en la manufactura local por actividades económicas desagregadas, según sexo, 2022.



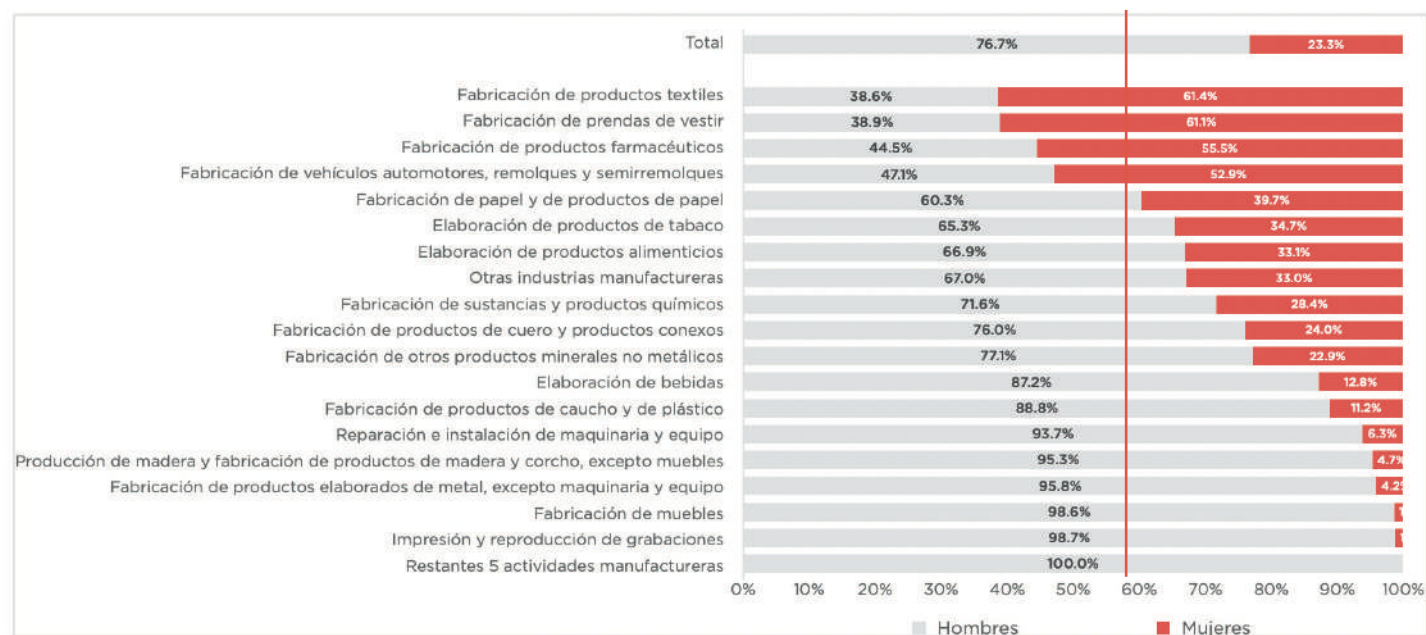
Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta Nacional Continua de Fuerza de Trabajo (ENCFT).

En definitiva, hay actividades dentro de la manufactura local donde en su estructura de empleo hay marcadas diferencias entre hombres y mujeres.

Aunque a nivel nacional, en la manufactura local existe una relación de 3.3 hombres ocupados por cada mujer ocupada, independientemente del tipo de sector, hay notables diferencias a nivel territorial. Mientras en las regiones Cibao Sur y El Valle hay una razón superior a 5 hombres ocupados por cada mujer ocupada, en regiones como Cibao Noroeste e Higüamo hay una situación de mayor igualdad ya que por cada mujer ocupada en la manufactura local hay entre 1.8 y 2.3 hombres ocupados, respectivamente. La situación intermedia ocurre en las restantes regiones donde por cada mujer ocupada hay entre 2.6 y 3.5 hombres ocupados.

²² Es posible que, por razones muestrales, la ENCFT no capture información sobre empleo femenino en las cinco actividades englobadas en Restantes actividades, las cuales tienen un bajo nivel de empleo.

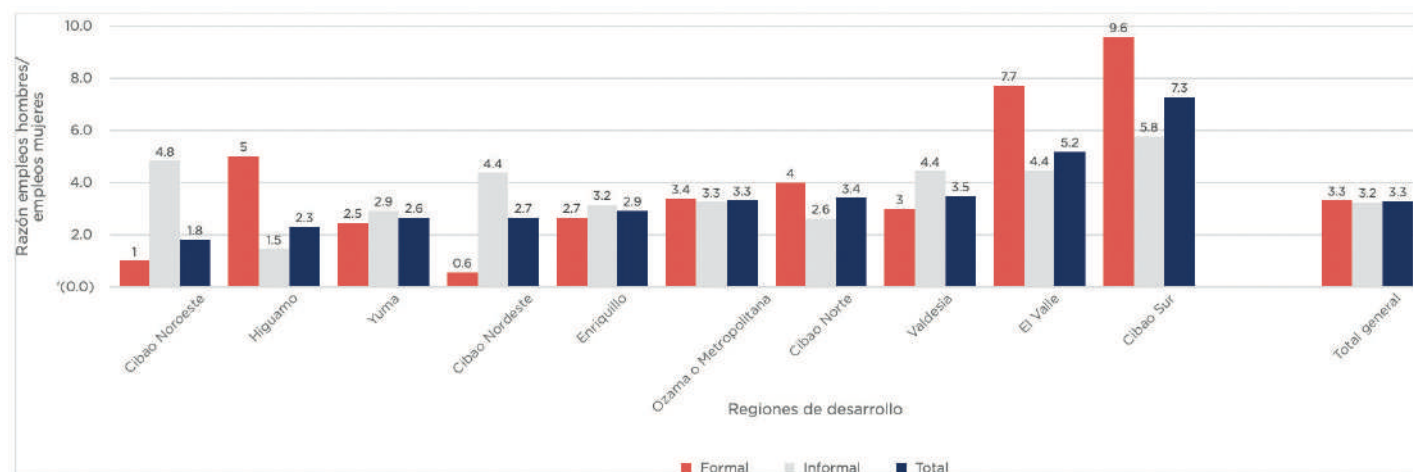
Gráfico 8. Distribución porcentual de las personas ocupadas en la manufactura local por actividad económica a nivel de dos dígitos, según sexo, 2022.



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta Nacional Continua de Fuerza de Trabajo (ENCFT).

Hay regiones donde la razón de paridad entre hombres y mujeres es prácticamente igual, independiente del tipo de sector de la manufactura local, tal es el caso de las regiones Yuma, Enriquillo y Ozama, mientras que en otras regiones es en el sector formal de la manufactura local donde la razón empleo masculino/empleo femenino es mayor, lo cual sucede en las regiones Higuamo, Cibao Norte, El Valle y Cibao Sur. En las regiones Cibao Noroeste, Cibao Nordeste y Valdesia la proporción de hombres ocupados en la manufactura local por cada mujer ocupada es mayor en el sector informal.

Gráfico 9. Razón empleo masculino-empleo femenino por región de desarrollo en la industria manufacturera local según sector formal e informal, 2022.



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta Nacional Continua de Fuerza de Trabajo (ENCFT).

4.2 CARACTERÍSTICAS DEMOGRÁFICAS DEL PERSONAL OCUPADO EN LA MANUFACTURA LOCAL: DIFERENCIAS ENTRE HOMBRES Y MUJERES

Existen diferencias en el perfil de hombres y mujeres que trabajan en la manufactura local en función de las características demográficas de ambos grupos poblacionales.

Las mujeres empleadas en la manufactura local son por lo general mujeres con edades comprendidas entre 35 y 59 años, las cuales representan el 51.4% del empleo total femenino en la manufactura local. Si bien es cierto que los hombres de 25 a 59 años también constituyen el grupo de edad predominante en el empleo masculino en este sector, su participación es menor y solo alcanza el 46.7%. Aunque las mujeres de 15-34 años constituyen el 41.8% de la población femenina en edad de trabajar (15 años o más), su participación en el empleo de la manufactura local es mucho menor, ascendente a un 35.3%. Consecuentemente, las mujeres jóvenes están subrepresentadas en el empleo de la manufactura local, pues ellas constituyen el 41.8% de la población de 15 años o más y el 42.5% de la población económicamente activa. Esta subrepresentación de la juventud no se observa en el caso de los hombres, ya que ellos representaron en 2022 el 43.4% del empleo masculino en la manufactura local, muy cercano a su participación en la población de 15 años o más (44.0%) y en la población económicamente activa de 15 años o más (42.2%).

No obstante, una mirada más detallada muestra que las divergencias entre las participaciones de mujeres jóvenes en el empleo de la manufactura local, la PEA y en la población femenina de 15 años o más solo ocurre en el sector informal de la manufactura local, ya que en el sector formal estas participaciones tienden a ser muy similares. En el caso de los hombres, hay una sobrerrepresentación de los jóvenes en el empleo masculino en el sector formal de la manufactura local.

Otro elemento distintivo, es que en el sector informal de la manufactura local hay una presencia significativa de mujeres mayores (60 años o más) que representan el 24.8% del empleo de mujeres, un porcentaje superior a la participación de los hombres mayores que corresponden a un 15.9% del empleo masculino en el sector informal de la manufactura local. Aunque de menor incidencia, también la participación del trabajo infantil femenino (menores de 15 años) en el empleo femenino en el sector informal de la manufactura local es mayor que el de los hombres.

Si bien casi la mitad de las mujeres que trabajan en la manufactura local están casadas o unidas, hay una alta proporción de mujeres divorciadas o separadas. En el caso de los hombres la proporción de casados o unidos asciende a 59.2% y los solteros representan 24.4%. Un elemento destacable es la participación de mujeres viudas en el sector informal de la manufactura local que asciende a 9% del total de mujeres empleadas en dicho sector.

Gráfico 10. Distribución porcentual población 15 años o más por grupos de edad según sexo, 2022.

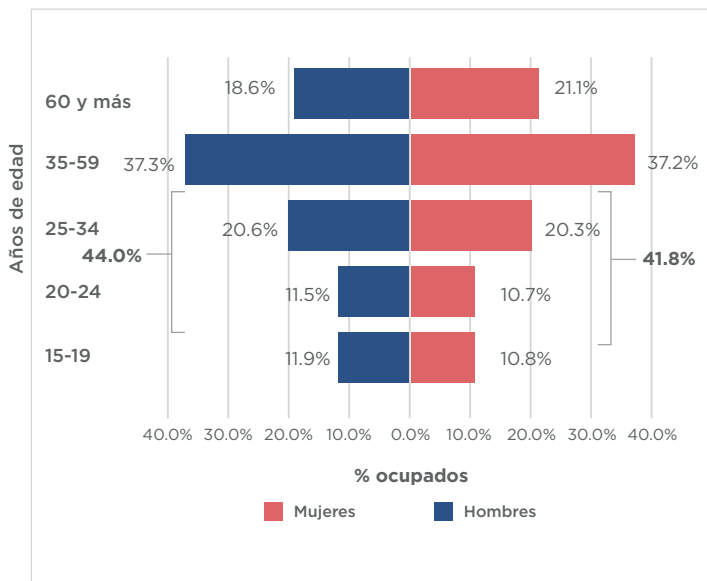


Gráfico 11. Distribución porcentual empleo en manufactura local por grupos de edad, según sexo 2022.

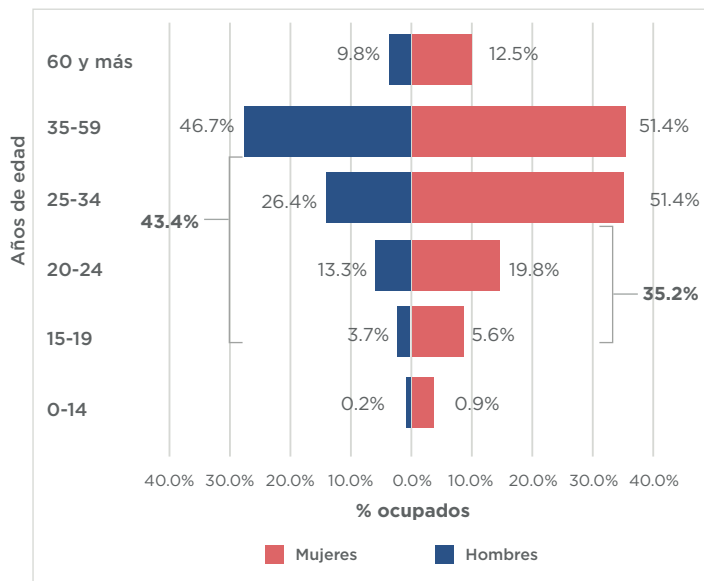


Gráfico 12. Distribución porcentual empleo en la manufactura local por grupos de edad según sexo: SECTOR FORMAL. 2022.

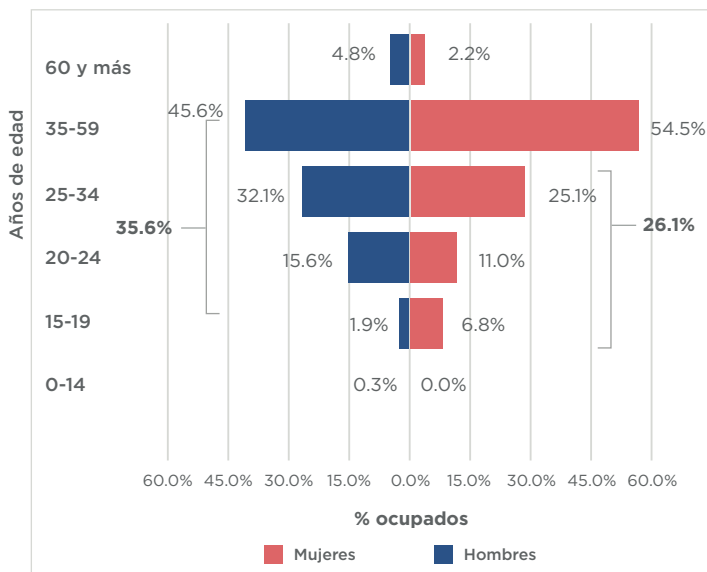
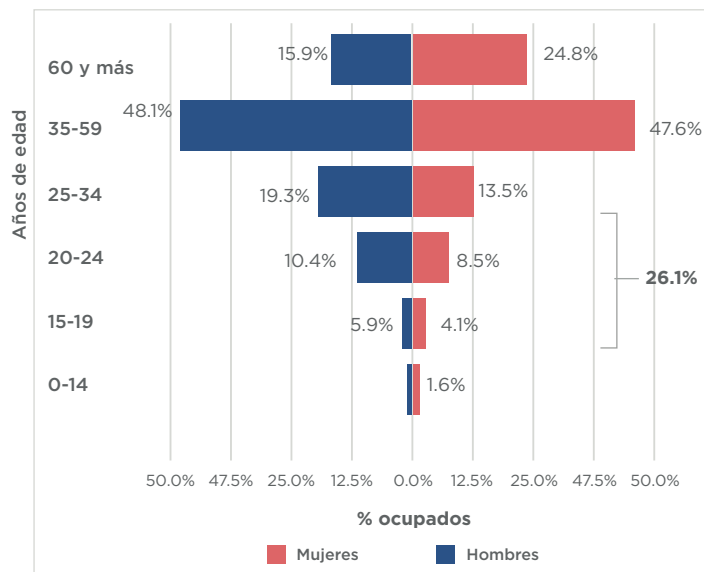


Gráfico 13. Distribución porcentual empleo en la manufactura local por grupos de edad según sexo: SECTOR INFORMAL. 2022.



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta Nacional Continua de Fuerza de Trabajo (ENCFT). Si bien casi la mitad de las mujeres que trabajan en la manufactura local están casadas o unidas, hay una alta proporción de mujeres divorciadas o separadas. En el caso de los hombres la proporción de casados o unidos asciende a 59.2% y los solteros representan 24.4%. Un elemento destacable es la participación de mujeres viudas en el sector informal de la manufactura local que asciende a 9% del total de mujeres empleadas en dicho sector. Con respecto al parentesco con el jefe de hogar, no parece existir una diferencia significativa entre los esposos (as) o jefes (as) de hogar que trabajan en la manufactura local respecto a la presencia de menores de edad en sus hogares.

En alrededor del 40% de estos hogares no hay menores de edad y en los hogares restantes suele haber la presencia mayormente de menores con edades solamente entre 0 a 14 años, seguido de menores con edades entre 0 a 14 años y entre 15 y 17 años. Ahora bien, hay algunas diferencias entre los ocupados en el sector formal y el sector informal. Las mujeres que son esposas o jefas de hogar en el sector informal de la economía muestran una mayor presencia de menores de edad en el hogar (47%) comparado con las que trabajan en el sector formal de la manufactura local (33.5%). Esto implica una carga significativa de cuidado de menores en los hogares de mujeres que son esposas o jefas de hogar y que trabajan en el sector informal de la manufactura local.

Gráfico 14. Distribución porcentual personas ocupadas en manufactura local por parentesco con jefe de hogar según sexo y estado civil.

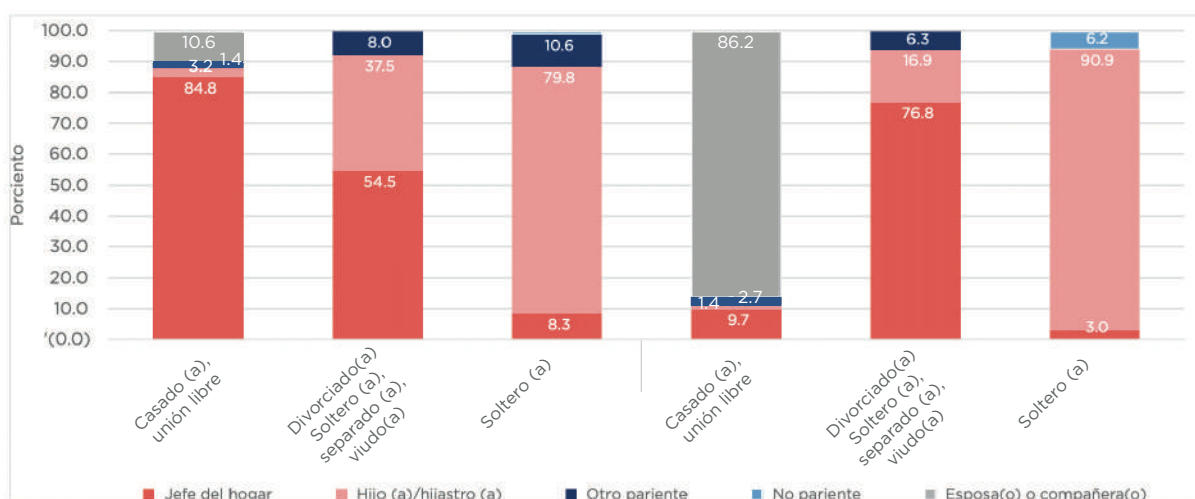
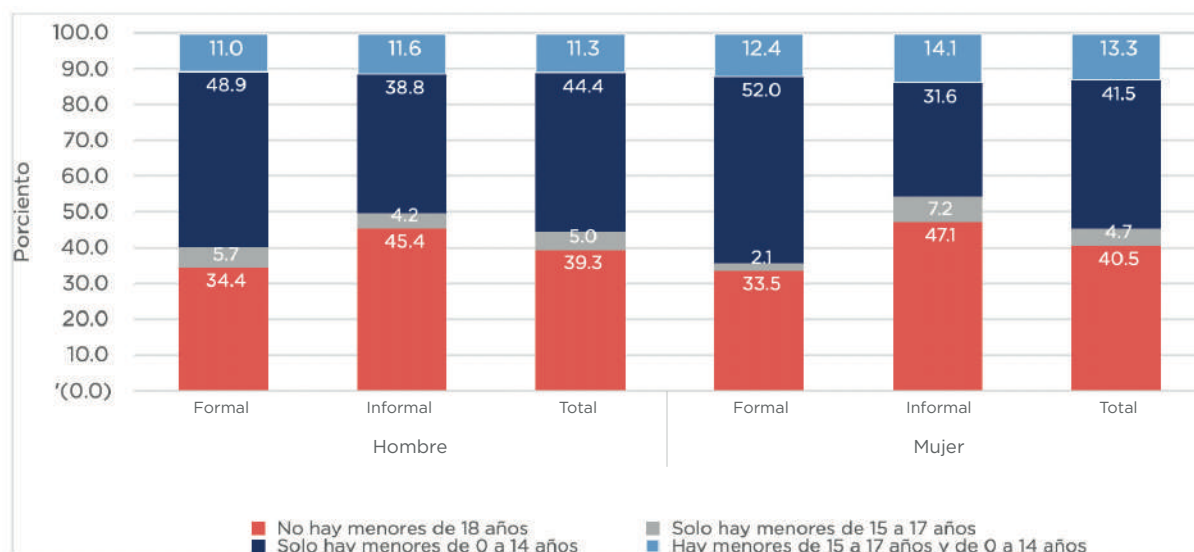


Gráfico 15. Distribución porcentual esposo(a) o jefe(a) de hogar ocupada en manufactura local por presencia de menores de edad en el hogar según sexo y tipo de sector.

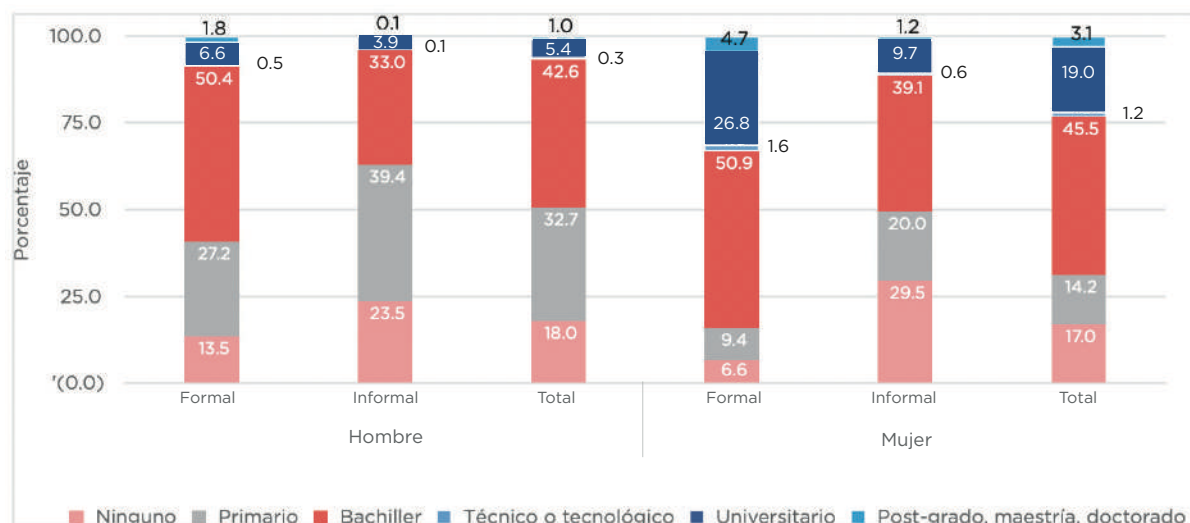


Fuente: Elaboración propia a partir de la ENCFT.

En cuanto al nivel educativo, las mujeres empleadas en la manufactura local tienen por lo general un mayor nivel educativo que los hombres, ya que del total de mujeres empleadas un 45.5% completó la educación secundaria, un 1.2% tiene nivel secundario técnico y un 22.1% tiene educación superior (19.0% a nivel de grado y 3.1% a nivel de posgrado), mientras que el 42.9% de los hombres tiene educación secundaria, un 0.3% tiene secundaria técnica y un 6.7% tiene educación superior (5.4% a nivel de grado y 1.0% a nivel de posgrado). Estas diferencias en los niveles educativos se mantienen cuando se desagrega entre sector formal e informal de la manufactura local.

Aunque en el sector formal de la manufactura local hay una proporción prácticamente similar de personas bachilleres dentro de los hombres y mujeres empleados, la proporción de personas con educación superior es significativamente mayor dentro de las mujeres (33.1%) que dentro de los hombres (8.9%). En la manufactura local formal, 33 de cada 100 mujeres empleadas tienen educación superior, mientras que solo 9 de cada 100 hombres tienen la misma educación. Lo mismo sucede en el sector informal de la manufactura local, hay una mayor proporción de personas con educación secundaria dentro de las mujeres empleadas que entre los hombres empleados. Además, de cada 100 mujeres empleadas 11 tienen educación superior, mientras que de cada 100 hombres empleados únicamente 4 tienen educación superior. Vale indicar que, dentro del sector informal de la manufactura local, la proporción de personas sin ningún nivel educativo es mayor en el caso de las mujeres empleadas (29.5%) que en el caso de los hombres (23.5%).

Gráfico 16. Distribución porcentual de las personas empleadas en la manufactura local por nivel educativo según sexo y tipo de sector, 2022.

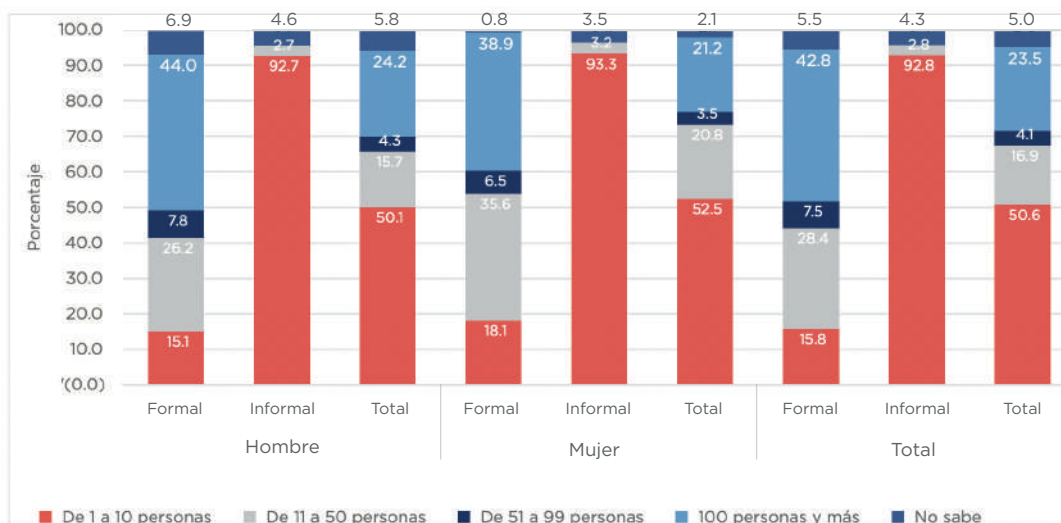


Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta Nacional Continua de Fuerza de Trabajo (ENCFT).

4.3 BRECHAS DE GÉNERO EN LA INSERCIÓN LABORAL EN LA MANUFACTURA LOCAL

La mitad del empleo en la manufactura local se genera en empresas que tienen de 1 a 10 empleados (50.6%), seguido por empresas que tienen 100 empleados o más. No obstante, hay marcadas diferencias en el tamaño de las empresas entre los sectores formal e informal de la manufactura local. En el sector formal predominan las empresas de 100 empleados o más (42.8%), seguido por las empresas de 11 a 50 empleados, mientras que, en el sector informal, las empresas de 1 a 10 empleados son prácticamente la totalidad (92.8%). En el caso del sector informal, no se observan diferencias significativas en la preponderancia del empleo en microempresas (1 a 10 empleados) entre las mujeres y los hombres. Por el contrario, en el sector formal de la manufactura local, los hombres tienen una mayor presencia relativa en las empresas de 100 empleados y más, equivalente al 44.0% del empleo de hombres en el sector formal de la manufactura local, mientras que la participación en el caso de las mujeres es de 38.9%. Las mujeres en términos relativos tienen una mayor presencia en las empresas formales de 1 a 50 empleados (53.7%) en comparación con los hombres (41.3%).

Gráfico 17. Distribución porcentual personas ocupadas en la manufactura local por tamaño de la empresa según sexo y tipo de sector, 2022.



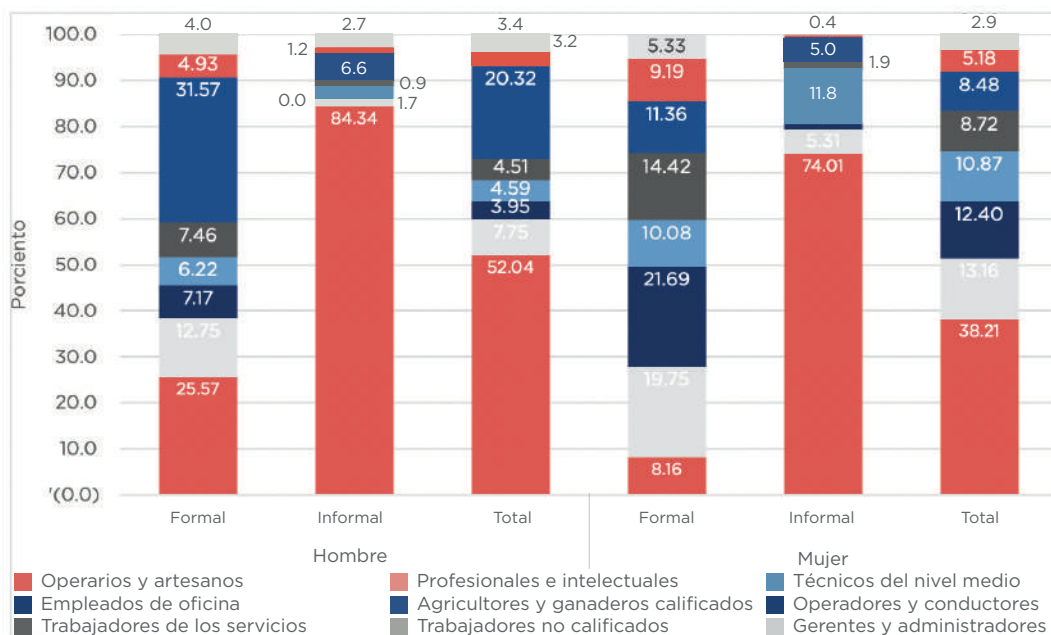
Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta Nacional Continua de Fuerza de Trabajo (ENCFT).

En la estructura del empleo de hombres y mujeres en la manufactura local, el grupo ocupacional predominante son los operarios y artesanos, el cual representa el 52% del empleo de los hombres y el 38.2% del empleo de las mujeres. La relevancia de los demás grupos ocupacionales es distinta entre hombres y mujeres. En el caso de los hombres, los operadores y conductores representan el segundo grupo ocupacional de importancia (20.2%), seguido de los trabajadores no calificados (7.8%) y la participación de los demás grupos ocupacionales oscila entre 3.2% y 4.6%. En las

mujeres, el segundo grupo ocupacional en importancia son los trabajadores no cualificados (13.2%), seguido de las empleadas de oficina (12.4%). Llama la atención que el personal técnico tiene un mayor peso en el empleo de las mujeres (10.9%) que en el empleo de los hombres (4.6%) en la industria manufacturera local. Asimismo, la participación de profesionales e intelectuales (5.2%) y trabajadores de los servicios (8.7%) es mayor en la estructura del empleo de mujeres en la manufactura local que las observadas en la estructura del empleo de los hombres.

Vale destacar que la participación en los puestos de gerencia y administración es menor en el caso del empleo de las mujeres (2.9%) que del empleo total de los hombres (3.4%). No obstante, cuando se desglosa la manufactura local entre sector formal e informal, en el sector formal la participación de los puestos de gerencia y administración en el empleo de las mujeres es superior (5.3%) a la del empleo de los hombres (3.0%). No obstante, esto no implica que hay una relación igualitaria entre hombres y mujeres en el acceso a puestos de gerencia en la manufactura local, ya que por cada mujer en posiciones gerenciales hay 3.9 hombres en posiciones similares.

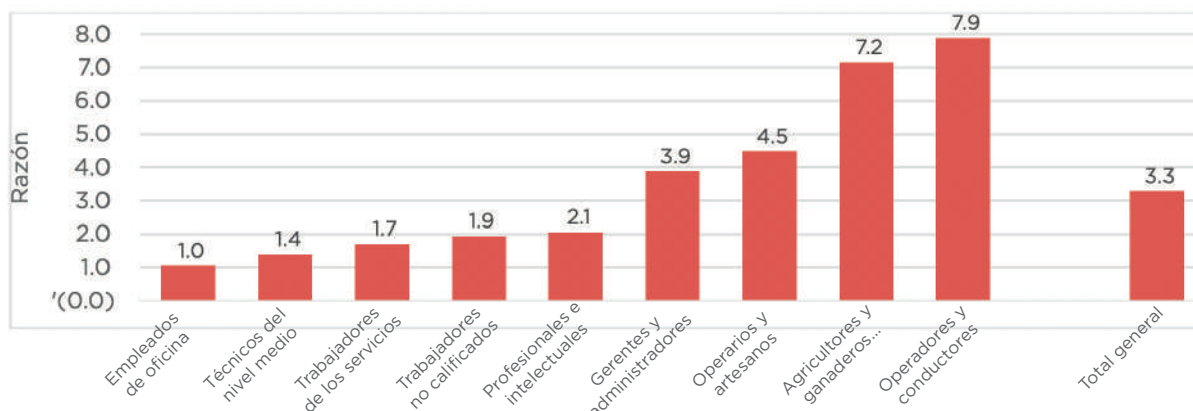
Gráfico 18. Distribución porcentual del empleo en la manufactura local por grupo ocupacional según sexo y tipo de sector.



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta Nacional Continua de Fuerza de Trabajo (ENCFT).

Dentro de los grupos ocupacionales de la manufactura local en que la razón empleos hombres/empleos mujeres es mayor, se identifican los Operadores y conductores, Agricultores y ganaderos calificados, Operarios y artesanos y Gerentes y administradores, donde por cada mujer hay entre 7.9 a 3.9 hombres. Mientras que, los grupos ocupacionales donde se observa mayor paridad entre hombres y mujeres, se identifican empleados de oficina, técnicos de nivel medio, trabajadores de los servicios, trabajadores no cualificados y profesionales e intelectuales.

Gráfico 19. Razón empleos hombres/empleos mujeres en la manufactura local por grupo ocupacional. 2022.

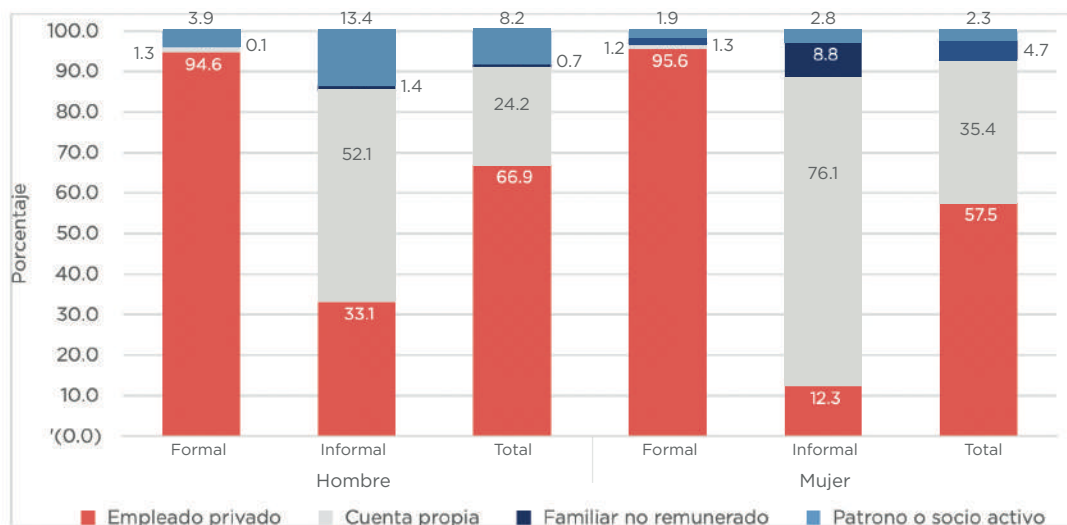


Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta Nacional Continua de Fuerza de Trabajo (ENCFT).

Si bien los empleados privados predominan en el empleo tanto de hombres como de mujeres, la participación en el empleo de los hombres es significativamente superior (66.9%) a la participación en el empleo de las mujeres (57.9%). Sucede lo contrario con la participación del empleo por cuenta propia que es significativamente más relevante en el caso de mujeres (35.4%) que en el empleo de hombres (24.2%).

La condición de patrón o socio activo en la manufactura local es de mayor incidencia en el empleo de hombres, sobre todo en el sector informal, siendo equivalente al 8.2% del empleo total de los hombres en la manufactura local y al 13.4% del empleo en el sector informal.

Gráfico 20. Distribución empleo en manufactura local por categoría ocupacional según sexo y tipo de sector, 2022.



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta Nacional Continua de Fuerza de Trabajo (ENCFT).

En el empleo de las mujeres en el sector informal de la manufactura local predomina el trabajo por cuenta propia (76.1%), seguida por los empleados privados (12.3%). Pero también es en este sector informal donde el trabajo familiar no remunerado en el empleo de las mujeres es mayor (8.8%).

Si bien casi todas las personas que trabajan en la manufactura local tienen solo un trabajo, independientemente del sexo de la persona, hay una mayor proporción de mujeres que tienen más de un empleo (3.8%) que de hombres (2.2%).

Para una proporción significativa de mujeres el empleo en la manufactura local es el primer empleo. En el 2022, para 7 de cada 100 mujeres el empleo actual en la manufactura local era su primer empleo, una cifra significativamente superior a la de los hombres, donde de cada 100 ocupados para casi 4 hombres era su primer empleo.

Gráfico 21. Distribución porcentual de las personas ocupadas en la manufacturera local por cantidad de empleos según sexo. 2022.

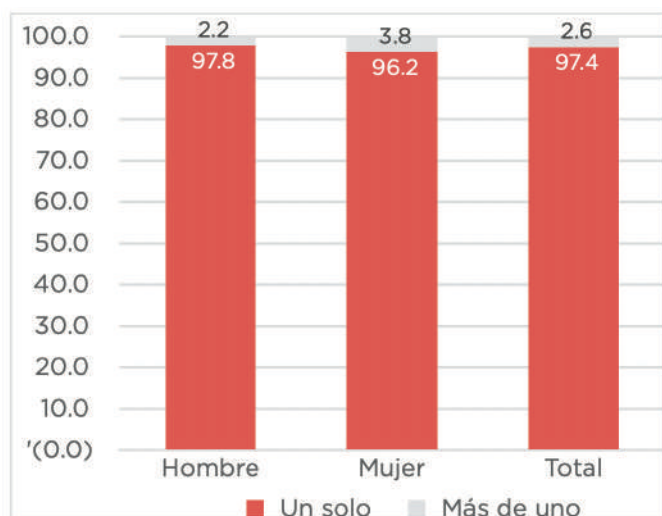
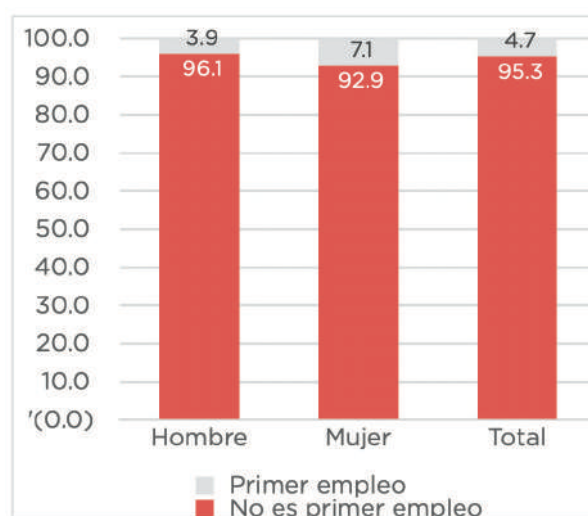


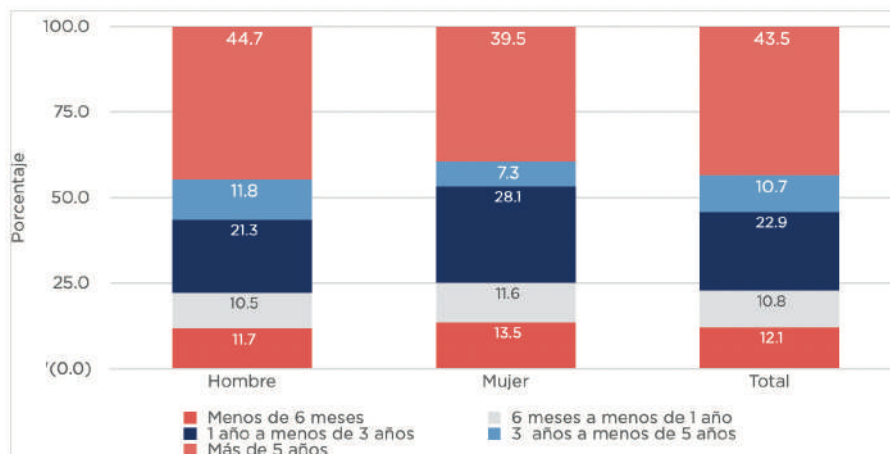
Gráfico 22. Porcentaje de personas ocupadas en la manufactura local por condición de primer empleo o no según sexo.



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta Nacional Continua de Fuerza de Trabajo (ENCFT).

Los hombres ocupados en la manufactura local por lo general tienen un mayor tiempo en el empleo que las mujeres. La participación de los ocupados que tienen más de 5 años en el trabajo actual es de un 44.7% en el caso de los hombres, mientras que en las mujeres es de un 39.5%. La otra cara de la moneda es que, por lo general, hay una mayor proporción de empleados con menos años en el puesto de trabajo; mientras un 25.1% de las mujeres tiene menos de 1 año en el trabajo actual, los hombres muestran una proporción de un 22.2%.

Gráfico 23. Distribución porcentual personas ocupadas en la manufactura local por tiempo en el empleo según sexo. 2022.



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta Nacional Continua de Fuerza de Trabajo (ENCFT).

Los niveles de sindicalización del trabajo asalariado en las empresas de la manufactura local son muy reducidos. En el 2022, el 96.6% de las personas asalariadas trabajaban en empresas que no tenía sindicatos. No obstante, en términos relativos, hay una mayor presencia de empleos de mujeres (5.5%) en empresas de manufactura local donde existe un sindicato que, en el caso de los hombres fue de un 2.8%. Donde existe sindicato, el 81.8% de las mujeres pertenece al sindicato, mientras en el caso de los hombres solo el 67.3%.

Respecto a los beneficios laborales, no se observan diferencias significativas en los porcentajes de hombres y mujeres empleados en la manufactura local en términos del disfrute de vacaciones. Alrededor del 74.4% de las y los asalariados en la manufactura local disfrutaban de vacaciones, mientras que un 23% no tiene vacaciones.

Gráfico 24. Distribución de los empleados privados ocupados en la manufactura local por existencia de sindicato según sexo, 2022.

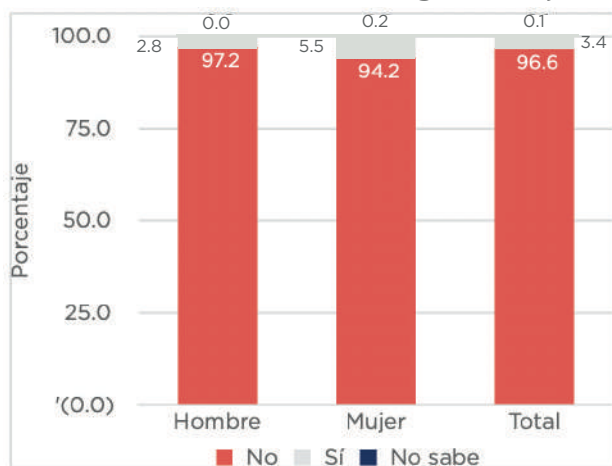
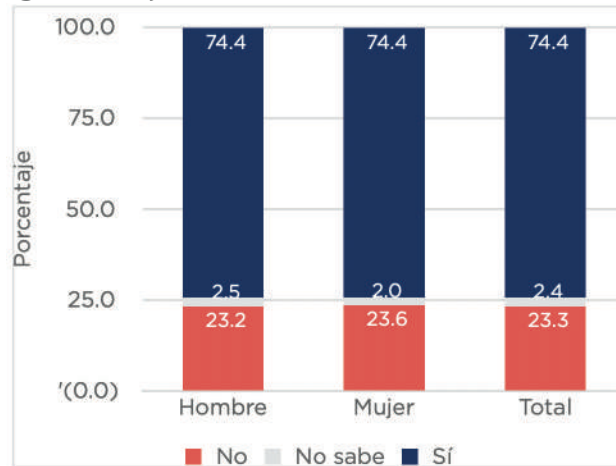


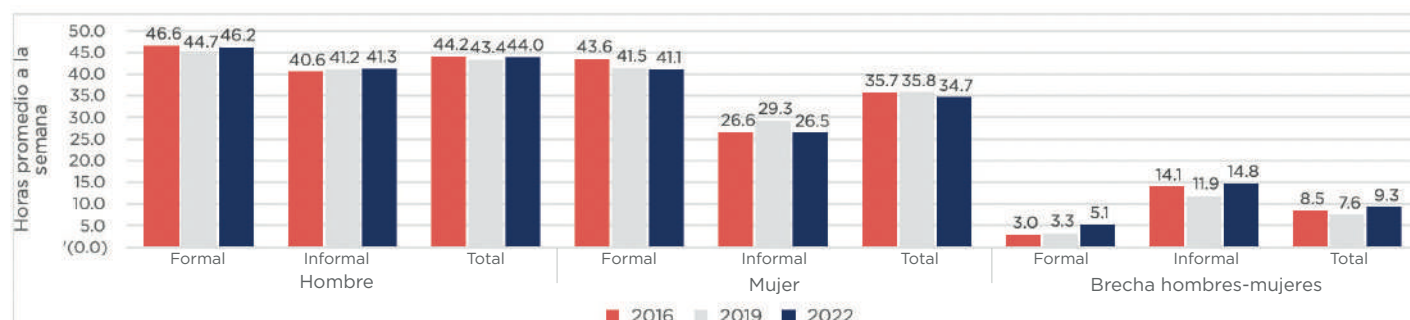
Gráfico 25. Distribución empleo privado en manufactura local por acceso a vacaciones según sexo, 2022.



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta Nacional Continua de Fuerza de Trabajo (ENCFT).

En general, en la manufactura local las mujeres trabajan un promedio de horas a la semana inferior al de los hombres y esta diferencia ha crecido en los últimos años. En el 2016, las mujeres laboraron en promedio 35.7 horas a la semana en su ocupación principal, mientras que los hombres laboraron 44.2 horas. En el 2022, se redujo el número de horas promedio semanales trabajados en la ocupación, la reducción fue mucho más acentuada en el caso de las mujeres.

Gráfico 26. Horas promedio trabajadas habitualmente por semana en ocupación principal por las personas ocupadas en la manufacturera local, por tipo de sector y sexo, 2016, 2019 y 2022.

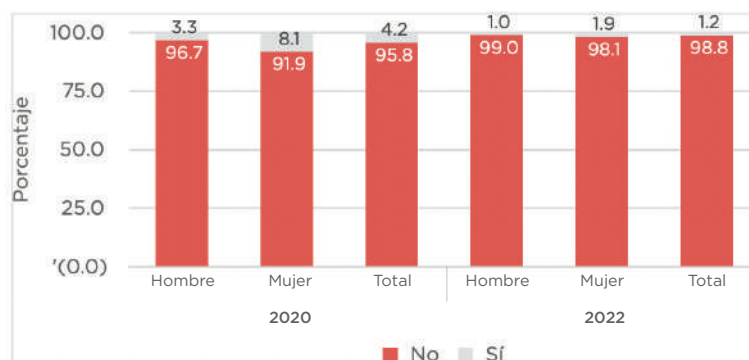


Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta Nacional Continua de Fuerza de Trabajo (ENCFT).

Entre 2016 y 2022 la brecha absoluta de horas trabajadas entre hombres y mujeres pasó de 8.5 horas en 2016 a 9.3 horas a la semana en 2022. La mayor brecha en el promedio de horas trabajadas por los hombres respecto a las mujeres se observa en el sector informal de la economía, que fue de 14.8 horas en 2022 y en el sector formal de 5,1 horas. En ambos sectores, las brechas tendieron a aumentar entre 2016 y 2022.

En cuanto a la modalidad del trabajo, durante la pandemia, una mayor proporción de mujeres empleadas en la manufactura local realizó teletrabajo (8.1%) en comparación con los hombres (3.3%). Si bien estas proporciones han tendido a reducirse para ambos sexos, aún la proporción de mujeres que realiza teletrabajo es mayor que en el caso de los hombres.

Gráfico 27. Distribución porcentual personas ocupadas en la manufactura local por realización de teletrabajo según sexo. 2020, 2022.



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta Nacional Continua de Fuerza de Trabajo (ENCFT).

En cuanto al ingreso laboral por hora trabajada en la ocupación principal en la manufactura local, los hombres suelen ganar, en promedio, más que las mujeres. En el 2022, el ingreso laboral promedio por hora fue de RD\$136.2, mientras que las mujeres ganaron RD\$127.7.

La brecha en ese momento fue de RD\$8.51 por hora trabajada. No obstante, la brecha se redujo entre 2016 y 2022 en términos absolutos, al pasar de RD\$13.3 a RD\$8.51.

Visto según el tipo de sector de la industria manufacturera local, la brecha de ingreso laboral promedio por semana es significativamente mayor en el sector informal (RD\$23.32 en 2022) que en el sector formal (RD\$4.24 en 2022). Mientras en el sector formal de la manufactura local la brecha de ingresos por hora entre hombres y mujeres tendió a reducirse entre 2016-2022, en el sector informal de la manufactura local tendió a ampliarse en igual periodo, mostrando tendencias divergentes.

Gráfico 28. Ingreso laboral por hora en la manufactura local, por sector, según sexo, 2016, 2019 y 2022.

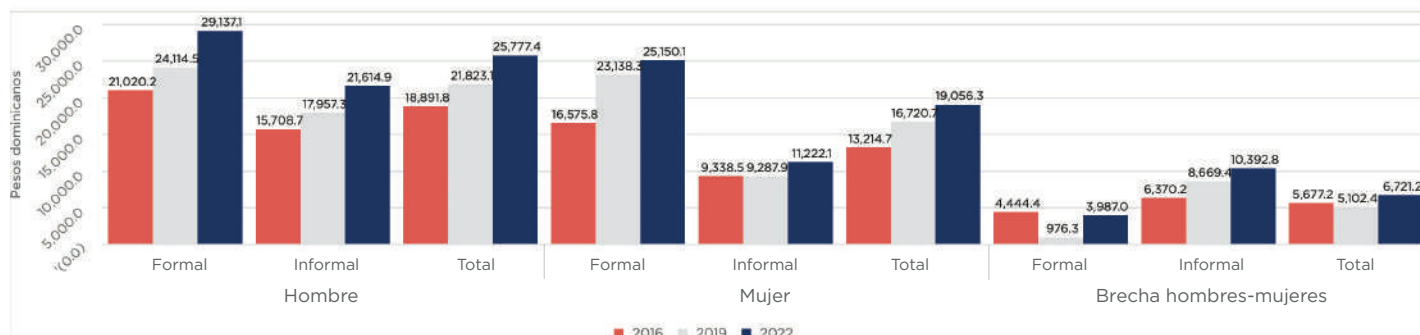


Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta Nacional Continua de Fuerza de Trabajo (ENCFT).

Cuando se combinan el número de horas promedio trabajadas a la semana y el ingreso laboral por hora trabajada, se puede apreciar cuál es la brecha del ingreso mensual percibido entre hombres y mujeres en la manufactura local. En el 2022, el ingreso laboral mensual de las mujeres en la manufactura local fue de RD\$19,056.3, mientras que, el de los hombres fue de RD\$25,777.4, para una brecha absoluta de RD\$6,721.15 a favor de los hombres. Esta brecha absoluta tendió a aumentar entre 2016 y 2022, ya que en 2016 fue de RD\$5,677.17.

Las mayores brechas entre el ingreso laboral de hombres y mujeres se generan en el sector informal de la manufactura local, ascendente a RD\$10,392.79 en 2022, y que más que duplican las brechas existentes en el sector formal, equivalente a RD\$3,987.04 en 2022. En términos de tendencia entre 2016-2022, se observa una reducción de la brecha de ingreso laboral mensual entre hombres y mujeres en el sector formal y un aumento en el sector informal de la manufactura local, y el resultado neto ha sido un aumento de la brecha de ingresos laborales entre hombre y mujeres, en su conjunto, para el total de la manufactura local.

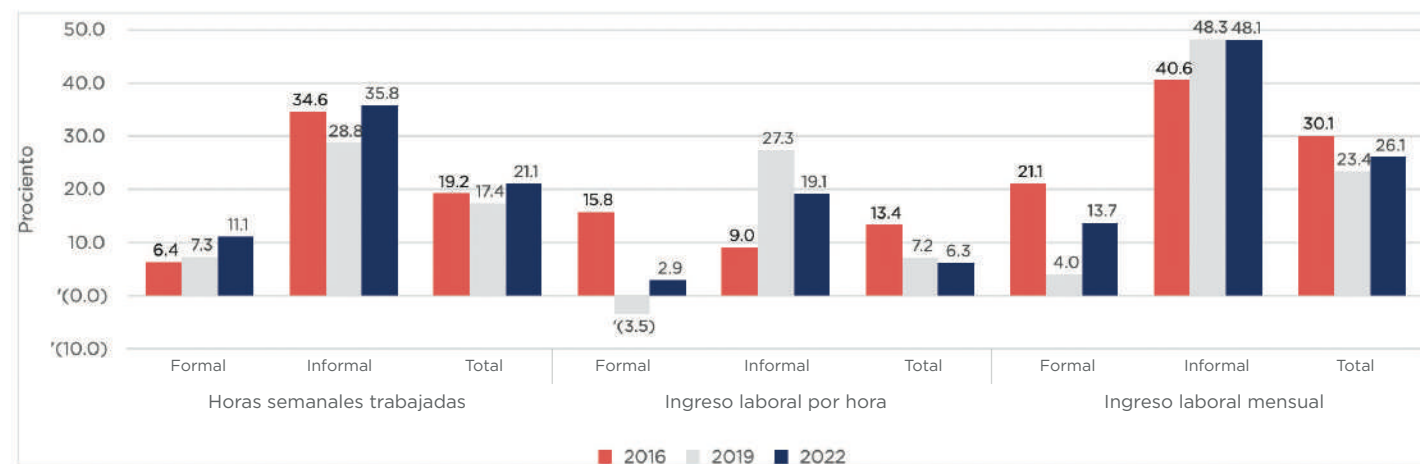
Gráfico 29. Ingreso laboral promedio mensual en la manufactura local, por sector, según sexo, 2016, 2019 y 2022.



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta Nacional Continua de Fuerza de Trabajo (ENCFT).

Respecto de las brechas de género en términos relativos, se mantienen las tendencias observadas en las brechas de género absolutas entre 2016 y 2022 en la manufactura local. Esto es: i) un aumento de las brechas de género en el promedio de horas trabajadas a la semana tanto en los sectores formal e informal como a nivel total, ii) una reducción de la brecha de ingreso laboral por hora en el sector formal y un aumento en el sector informal, para un resultado de reducción de la brecha de género para la totalidad de la manufactura local, y iii) una reducción de la brecha de género respecto al ingreso laboral mensual en el sector formal, un aumento en el sector informal y una reducción de la brecha relativa para la manufactura en su conjunto, resultado que contrasta con el hecho de que aumentó la brecha absoluta.

Gráfico 30. Brechas de género relativas en el empleo en la manufactura local en relación a horas semanales trabajadas, ingreso laboral por hora e ingreso laboral mensual, según sexo y tipo de sector, 2016, 2019 y 2022.



Nota: La brecha se define como (Valor variable para los hombres - Valor variable para las mujeres)/(Valor variable para los hombres).

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta Nacional Continua de Fuerza de Trabajo (ENCFT).

5. POLÍTICAS Y PRÁCTICAS DE GÉNERO IMPLEMENTADAS POR EMPRESAS MANUFACTURERAS LOCALES

Esta sección presenta los resultados del cuestionario dirigido a empresas formales del sector manufacturero local de la República Dominicana que forman parte de DML, el cual recopiló información sobre las políticas y las prácticas que estas empresas implementan en relación con la igualdad y la equidad de género, desde la óptica de la gerencia. Como se mencionó en la sección 3, el cuestionario fue aplicado en línea desde el 19 de diciembre de 2023 al 23 de enero de 2024.

5.1. CARACTERÍSTICAS DE LAS EMPRESAS ENCUESTADAS Y SUS REPRESENTANTES

En total, 112 empresas manufactureras respondieron el cuestionario²³. Es decir, el 8.5% de las 1,318 empresas registradas en el DML (población objetivo). Como era de esperar, dada la distribución nacional (ver tabla 2), la mayoría (53.6%) de las empresas encuestadas indicaron que la mayor parte de su producción se elabora en el Gran Santo Domingo, es decir, en el Distrito Nacional y la provincia de Santo Domingo. El otro 15.2% de las mismas informaron que se ubican en la provincia de Santiago y el resto (31.3%) en otras provincias del país (ver tabla 2).

En cuanto al número de empleados, un poco más de la mitad de las empresas (51.79%) tienen 50 empleados o menos, por lo que pueden considerarse como microempresa o pequeña empresa. Mientras, la otra mitad (48.21%) de las empresas afirmaron tener más de 50 empleados (ver tabla 3). Por ende, pueden considerarse empresas medianas o grandes.

La actividad económica más común de las empresas encuestadas fue la elaboración de bebidas y productos alimenticios, pues 3 de cada 10 (30.4%) empresas reportaron que se dedican principalmente a ello, una proporción cercana a la estimación para el nivel nacional (ver tabla 3). La siguiente actividad económica principal más frecuente fue la fabricación de productos elaborados de metal (excluido máquinas y equipos), abarcando el 15.2% de las empresas encuestadas. Le siguen, la producción de sustancias y productos químicos (9.8%), la fabricación de prendas de vestir (7.1%), la impresión y reproducción de grabaciones (5.4%) y la elaboración de muebles (1.8%). El resto de las empresas indicaron que su actividad económica principal es diferente a las mencionadas anteriormente (ver tabla 2).

²³ El cuestionario fue respondido por 117 empresas, pero solo 112 era manufactureras.

Tabla 2. Porcentaje de empresas encuestadas por localización de la mayor parte de la producción y actividad económica principal, según número de empleados. N=112.

LOCALIZACIÓN DE LA MAYOR PARTE DE LA PRODUCCIÓN	50 EMPLEADOS O MENOS	MÁS DE 50 EMPLEADOS	TOTAL
Gran Santo Domingo	29.46%	24.11%	53.57%
Elaboración de bebidas	0.00%	1.79%	1.79%
Elaboración de productos alimenticios	6.25%	4.46%	10.71%
Elaboración de muebles	0.00%	1.79%	1.79%
Fabricación de prendas de vestir	2.68%	0.00%	2.68%
Fabricación productos elaborados de metal, excluido máquinas y equipos	6.25%	3.57%	9.82%
Fabricación de sustancias y productos químicos	2.68%	1.79%	4.46%
Impresión y reproducción de grabaciones	3.57%	0.00%	3.57%
Otra actividad diferente a las anteriores	8.04%	10.71%	18.75%
Santiago	9.82%	5.36%	15.18%
Elaboración de bebidas	0.89%	0.89%	1.79%
Elaboración de productos alimenticios	1.79%	0.89%	2.68%
Fabricación de prendas de vestir	2.68%	0.89%	3.57%
Fabricación productos elaborados de metal, excluido máquinas y equipos	0.89%	1.79%	2.68%
Fabricación de sustancias y productos químicos	0.89%	0.00%	0.89%
Impresión y reproducción de grabaciones	1.79%	0.00%	1.79%
Otra actividad diferente a las anteriores	0.89%	0.89%	1.79%
Resto del país	12.50%	18.75%	31.25%
Elaboración de bebidas	0.89%	3.57%	4.46%
Elaboración de productos alimenticios	3.57%	5.36%	8.93%
Fabricación de prendas de vestir	0.00%	0.89%	0.89%
Fabricación productos elaborados de metal, excluido máquinas y equipos	1.79%	0.89%	2.68%
Fabricación de sustancias y productos químicos	0.89%	3.57%	4.46%
Otra actividad diferente a las anteriores	5.36%	4.46%	9.82%
Total	51.79%	48.21%	100.00%

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del cuestionario “Políticas y prácticas de igualdad de género en la industria manufacturera local de República Dominicana 2024”.

Como se explicó en la sección 3, se les recomendó a las empresas que fuera su personal gerencial y/o de recursos humanos quién completara el cuestionario. Los resultados de la aplicación revelan que el cuestionario fue respondido por la persona que ocupa la posición de dirección general o presidencia en un 41.96%; por quién dirige el área de recursos humanos en un 36.61% de las empresas; por gerentes de otras áreas en un 16.07% de las empresas; y por personas en otros cargos en un 5.36% de las empresas que participaron del estudio (ver tabla 3).

Además, la persona que contestó el cuestionario era mujer en 6 de cada 10 (60.71%) empresas encuestadas (ver tabla 3). Asimismo, en el 90.18% de las empresas del estudio, la persona entrevistada tiene más de dos años laborando en la empresa.

Tabla 3. Porcentaje de empresas encuestadas por el sexo y el cargo de la persona que contestó el cuestionario. N=112.

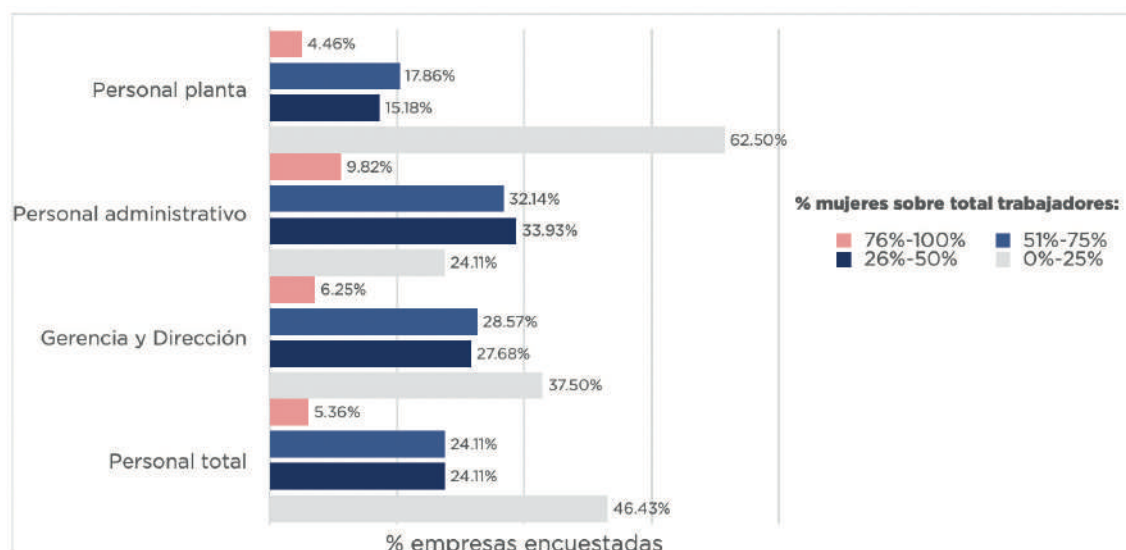
POSICIÓN	MUJER	HOMBRE	PREFIERO NO DECIR	TOTAL
Dirección general o presidencia	18.75%	22.32%	0.89%	41.96%
Dirección o gerencia de recursos humanos	27.68%	8.93%	0.00%	36.61%
Dirección o gerencia de otras áreas distintas a recursos humanos	8.93%	7.14%	0.00%	16.07%
Otra posición	5.36%	0.00%	0.00%	5.36%
Total	60.71%	38.39%	0.89%	100.00%

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del cuestionario “Políticas y prácticas de igualdad de género en la industria manufacturera local de República Dominicana 2024”.

5.2. PARTICIPACIÓN FEMENINA PASADA, PRESENTE Y ESPERADA EN EL FUTURO

Las mujeres son minoría en las empresas de manufactura local encuestadas. Los resultados del cuestionario aplicado revelan que, en el 46.43% de las empresas, las mujeres representan menos del 26% del personal total y, en el 24.11% de las mismas, las trabajadoras constituyen entre el 26% y 50% del personal (ver gráfico 31).

Gráfico 31. Porcentaje de empresas encuestadas por la proporción que representan las mujeres sobre el total de trabajadores para cada tipo de personal. N=112.



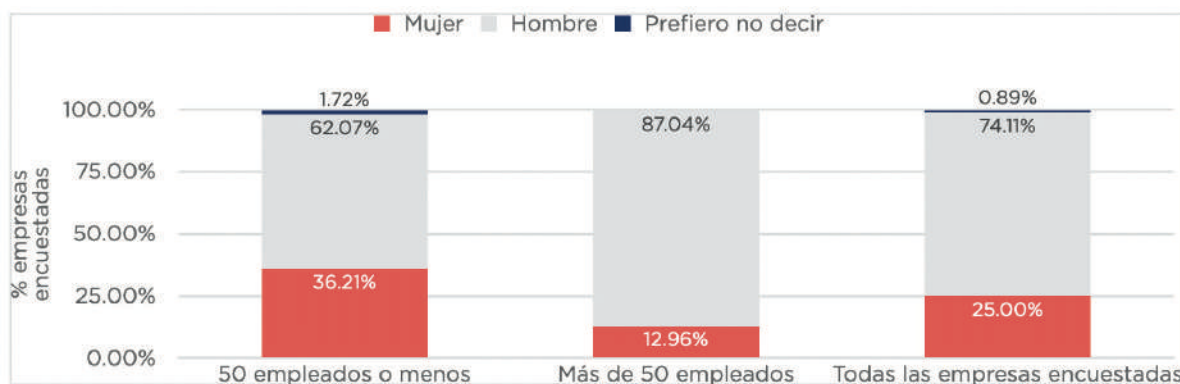
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del cuestionario “Políticas y prácticas de igualdad de género en la industria manufacturera local de República Dominicana 2024”.

Al desagregar por tipo de personal, se descubre que hay una baja representación femenina entre trabajadores de planta de las empresas manufactureras que formaron parte del estudio. En efecto, el 62.5% de las empresas afirmaron que las mujeres representan menos del 26% de todos los empleados de planta, mientras el 15.18% manifestó que la proporción de mujeres para este tipo de personal oscila entre el 26% y el 50% (ver gráfico 31).

En cambio, la participación femenina es más equilibrada en lo que se refiere al personal administrativo. Pues, las mujeres conforman la mitad o menos del personal administrativo en el 58.04% de las empresas encuestadas. Esto significa que, dentro del personal administrativo, las mujeres son mayoría en el 41.96% de las empresas (ver gráfico 31).

En contraste, el 37.5% y el 27.68% de las empresas manufactureras que participaron del estudio informaron que la proporción de mujeres en el equipo de gerencia y dirección se sitúa en los rangos del 0-25% y 26-50%, respectivamente (ver gráfico 31). Además, solo un cuarto (25%) de las empresas reportó que la persona que ocupa la dirección general o presidencia es mujer. Esto significa que un hombre es quién ocupa la dirección general o presidencia de la empresa en 3 de cada 4 empresas manufactureras encuestadas (ver gráfico 32).

Gráfico 32. Porcentaje de empresas encuestadas por el sexo de la persona que ocupa la dirección general o presidencia de la empresa, según número de empleados. N=112.

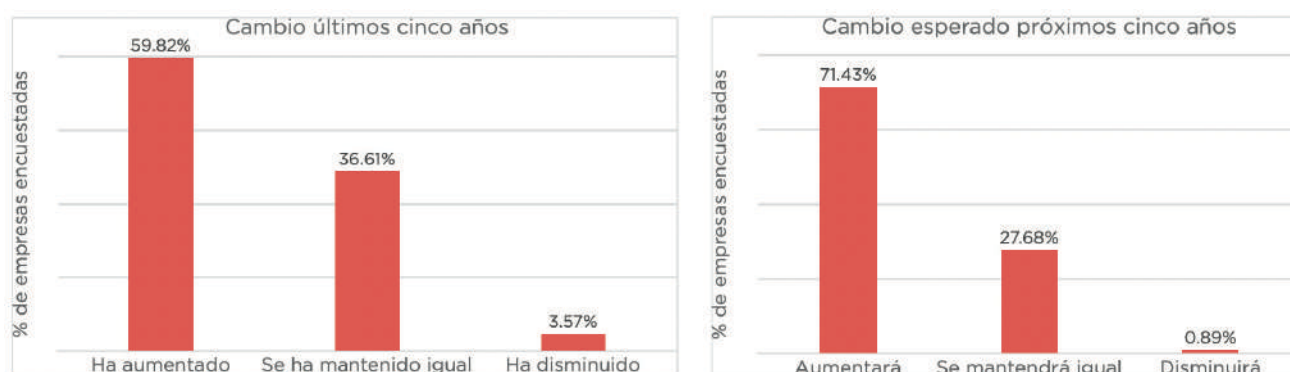


Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del cuestionario “Políticas y prácticas de igualdad de género en la industria manufacturera local de República Dominicana 2024”.

A pesar de lo anterior, 6 de cada 10 (59.82%) empresas manufactureras del estudio aseguraron que, en los últimos cinco años, la proporción de mujeres en su empresa ha aumentado (ver gráfico 33). Esto es congruente con los resultados encontrados con la ENCFT y la investigación MICM (2023b), los cuales evidencian un incremento de la presencia femenina en el sector manufacturero local (ver sección 4).

En ese sentido, el 71.43% de las empresas encuestadas esperan que siga aumentando la proporción de mujeres en la empresa en los próximos cinco años (ver gráfico 33). La prevalencia es mayor en empresas que señalaron que la proporción de mujeres aumentó en los últimos cinco años (ver tabla 5).

Gráfico 33. Porcentaje de empresas encuestadas, según cómo ha cambiado en los últimos cinco años y cómo se espera que cambiará en los próximos cinco años la proporción de mujeres en la empresa. N=112.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del cuestionario "Políticas y prácticas de igualdad de género en la industria manufacturera local de República Dominicana 2024".

Tabla 4. Porcentaje de empresas encuestadas, según cómo esperan que cambiará la proporción de mujeres en la empresa en los próximos cinco años, dado el cambio que ha ocurrido en los últimos cinco años. N=112.

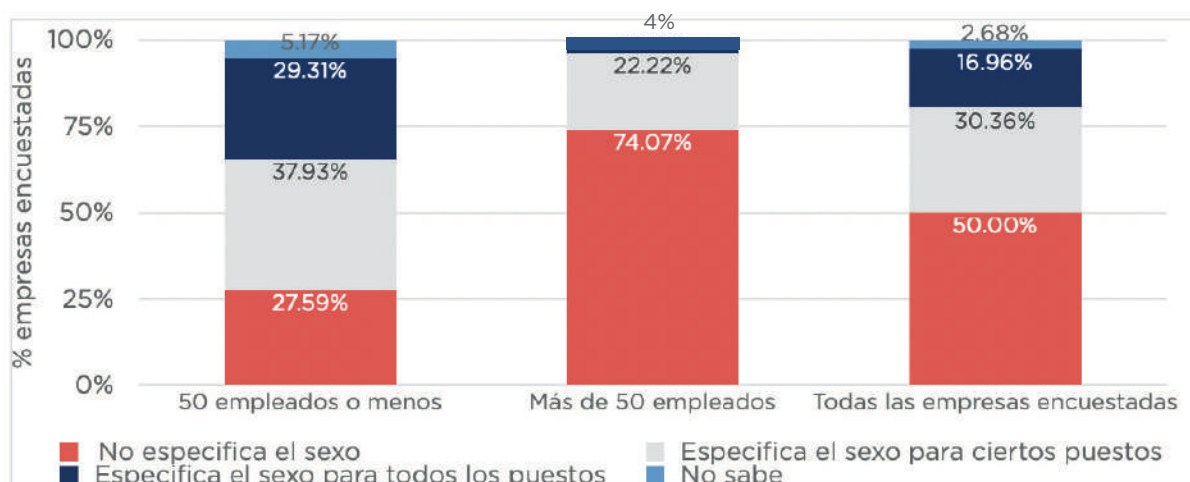
% DE MUJERES EN LA EMPRESA EN LOS ÚLTIMOS CINCO AÑOS	EXPECTATIVA DE CÓMO CAMBIARÁ EL % DE MUJERES EN LA EMPRESA EN LOS PRÓXIMOS CINCO AÑOS			TOTAL
	AUMENTARÁ	SE MANTENDRÁ IGUAL	DISMINUIRÁ	
Ha aumentado	77.61%	20.90%	1.49%	67
Se ha mantenido igual	60.98%	39.02%	0.00%	41
Ha disminuido	75.00%	25.00%	0.00%	4

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del cuestionario "Políticas y prácticas de igualdad de género en la industria manufacturera local de República Dominicana 2024".

5.3. SELECCIÓN DE PERSONAL, ASIGNACIÓN DE TAREAS Y REMUNERACIÓN

Prácticamente la mitad (47.32%) de las empresas manufactureras encuestadas especifica el sexo en la descripción de ciertos puestos (30.36%) o en todos (16.96%) los puestos que oferta. Esto varía sustancialmente según el tamaño de la empresa. En empresas con 50 empleados o menos, el 67.24% realiza ese tipo de práctica. En cambio, solo el 25.93% de las empresas con más de 50 empleados reconoce que coloca el sexo del personal que busca en la descripción de la vacante (ver gráfico 34).

Gráfico 34. Porcentaje de empresas encuestadas por grado de especificación del sexo en las descripciones de las vacantes, según número de empleados. N=112.

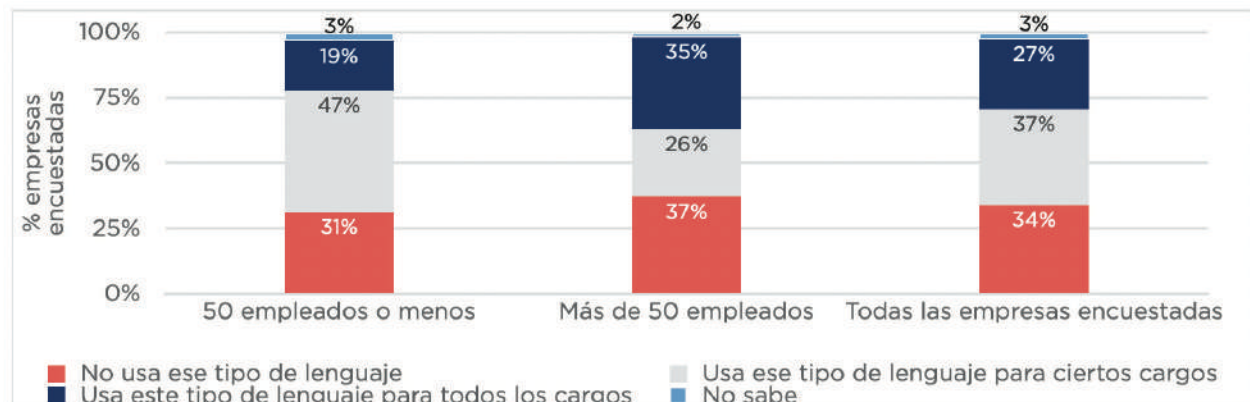


Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del cuestionario “Políticas y prácticas de igualdad de género en la industria manufacturera local de República Dominicana 2024”.

En ese orden, como se muestra en el gráfico 35, el 63.34% de las empresas que participaron del estudio informó que sus convocatorias o anuncios de empleos para todas o ciertas posiciones utilizan un lenguaje que, de manera clara e incluyente, alienta a la postulación de mujeres. Las empresas con más de 50 empleados son más proclives a llevar a cabo esta práctica para todos los puestos de trabajo (35.19%) que las empresas con 50 empleados o menos (18.97%).

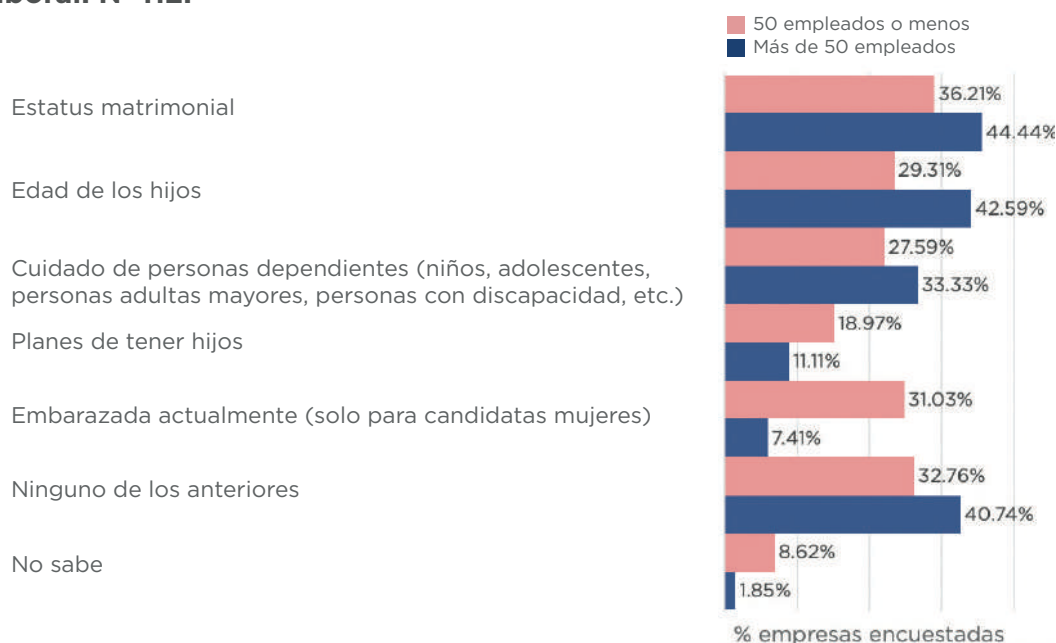
Por otra parte, 6 de cada 10 empresas encuestadas confirmaron que, durante la entrevista laboral, usualmente abordan temas relacionados con el estado civil, las responsabilidades familiares y el cuidado de dependientes. Esta realidad resultó ser más común entre empresas de 50 empleados o menos, las cuales son más propensas a indagar sobre los planes de tener hijos y estatus de embarazo. En contraste, las empresas con más de 50 empleados son relativamente más proclives a preguntar sobre el estatus matrimonial, edad de los hijos y cuidado de personas dependientes, tales como niños, adolescentes, personas adultas mayores y discapacitados (ver gráfico 36).

Gráfico 35. Porcentaje de empresas encuestadas por grado del uso de un lenguaje claro e incluye que aliente la postulación de mujeres cuando se anuncia vacantes, según número de empleados. N=112.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del cuestionario “Políticas y prácticas de igualdad de género en la industria manufacturera local de República Dominicana 2024”.

Gráfico 36. Porcentaje de empresas encuestadas por tópicos que se abordan usualmente en la entrevista laboral. N=112.



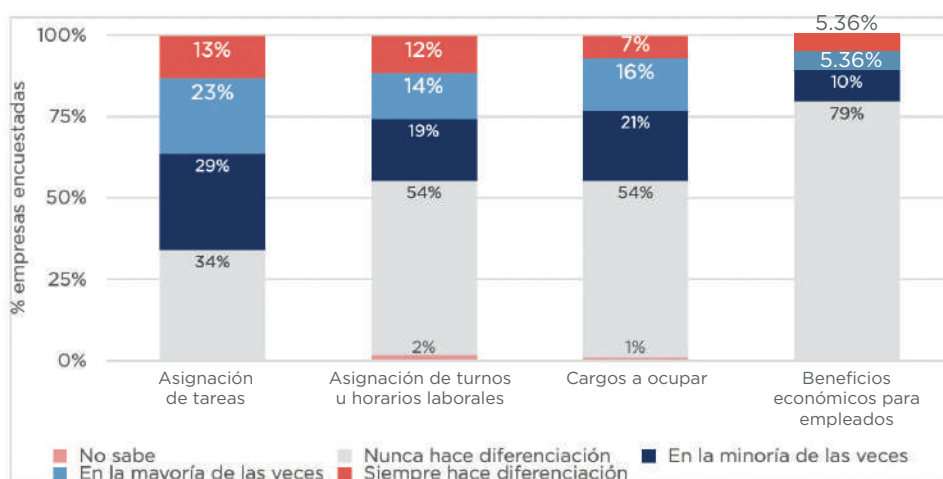
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del cuestionario “Políticas y prácticas de igualdad de género en la industria manufacturera local de República Dominicana 2024”.

En otra instancia, 2 de cada 3 (66.07%) empresas encuestadas admitieron que aplica algún grado de discriminación entre hombres y mujeres al momento de designar tareas. A la vez, el 36.61% indicó que lo hace siempre o en la mayoría de las veces (ver gráfico 37).

Asimismo, el 44.64% de las empresas encuestadas informaron que también discrimina por sexo cuando se trata de asignación de turnos u horarios laborales, y cargos a ocupar. No obstante, 2 de cada 10 empresas reportaron que incurre en este tipo práctica siempre o en la mayoría de las veces (ver gráfico 37). Cabe destacar que este tipo de discriminación tiene un vínculo directo con la remuneración.

Según las empresas manufactureras que participaron del estudio, el tipo de discriminación entre hombres y mujeres que menos emplean es aquel vinculado con los beneficios económicos para los empleados. Apenas, un 20.54% afirmó haberlo utilizado alguna vez (ver gráfico 37).

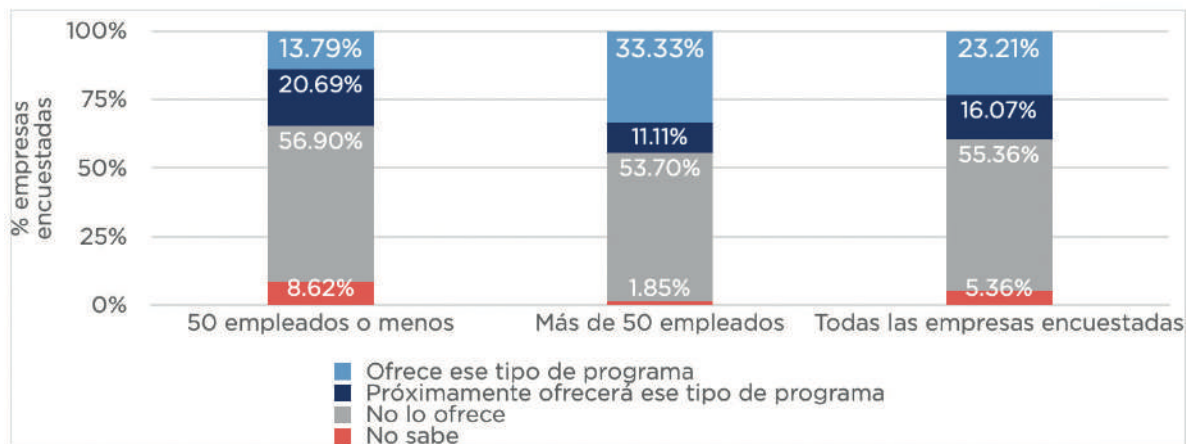
Gráfico 37. Porcentaje de empresas encuestadas, según tipo de diferenciación que aplica entre hombres y mujeres para distintos escenarios laborales. N=112.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del cuestionario “Políticas y prácticas de igualdad de género en la industria manufacturera local de República Dominicana 2024”.

En cuanto a acciones concretas para el avance de las mujeres en la empresa, solo el 23.21% de las empresas encuestadas expresó que ofrece programas de desarrollo de liderazgo dirigidos a mujeres para potenciar su crecimiento en la empresa, aunque un 16.07% informó que ofrecerá ese tipo de programa próximamente. Las empresas con más de 50 empleados son relativamente más propensas a contar con este tipo de programas para sus empleadas (ver gráfico 38).

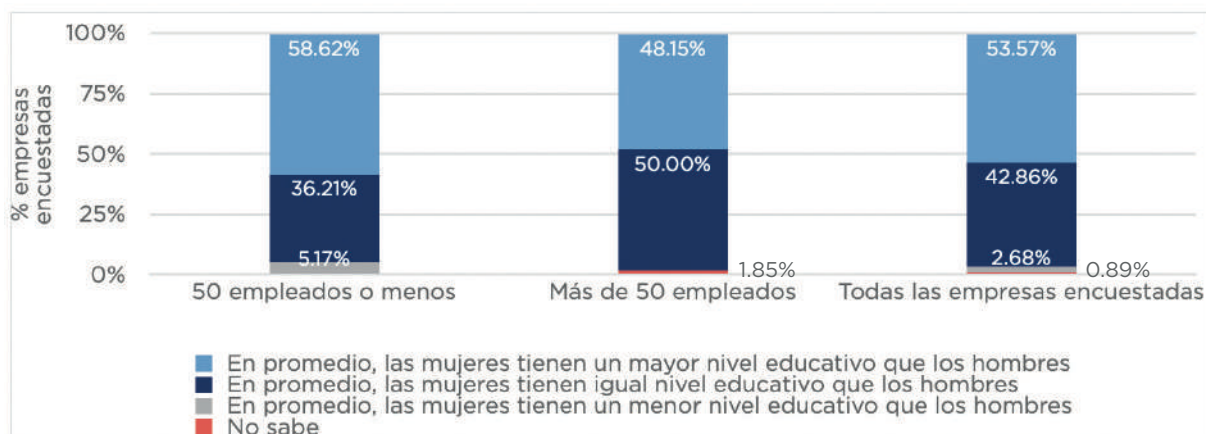
Gráfico 38. Porcentaje de empresas encuestadas por oferta de programa de liderazgo para trabajadoras para potenciar su crecimiento en la empresa, según número de empleados. N=112.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del cuestionario “Políticas y prácticas de igualdad de género en la industria manufacturera local de República Dominicana 2024”.

Como se mencionó en la sección 4 de este estudio, las mujeres empleadas en la manufactura local tienen, en promedio, un mayor nivel educativo que los hombres. Como se observa en el gráfico 39, las empresas encuestadas reafirman lo encontrado en la ENCFT. Más de la mitad de las empresas (53.57%) indica que las mujeres, en promedio, tienen un mayor nivel educativo que los hombres. Esta percepción varía según el número de empleados, ya que dicha percepción es sustentada solo por 48.15% de las empresas de más de 50 empleados, mientras que en las empresas de 50 o menos empleados el porcentaje asciende a 58.6%.

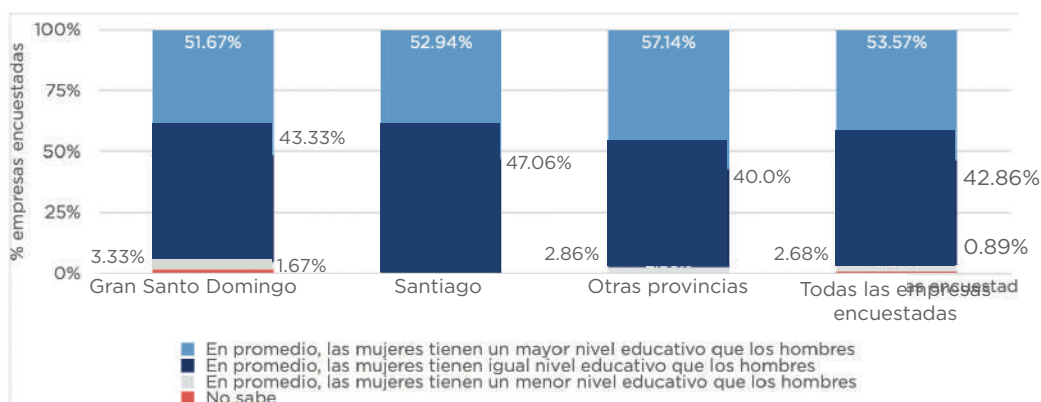
Gráfico 39. Porcentaje de empresas encuestadas por situación educativa entre trabajadoras y trabajadores, según número de empleados. N=112.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del cuestionario “Políticas y prácticas de igualdad de género en la industria manufacturera local de República Dominicana 2024”.

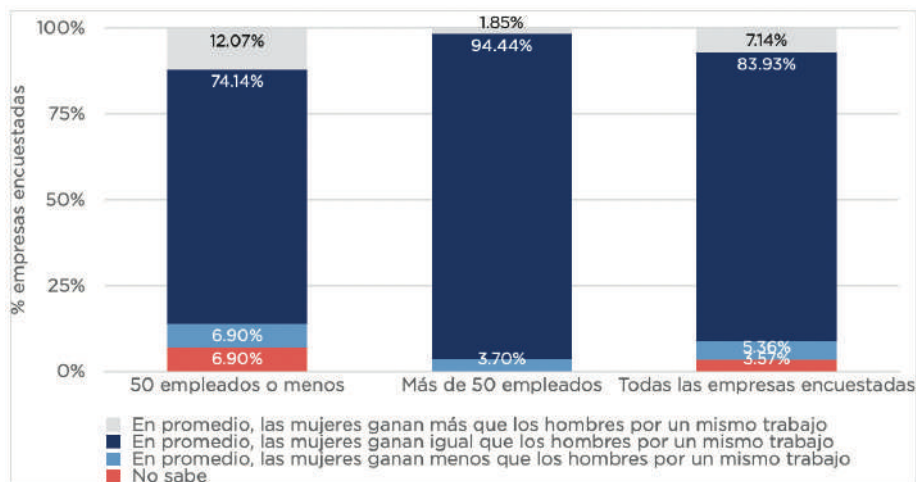
En todas las localidades, el porcentaje de empresas que reportan que las mujeres tienen un mayor nivel educativo que los hombres supera el 50%, porcentaje que es superior en las empresas ubicadas en otras provincias (ver gráfico 40).

Gráfico 40. Porcentaje de empresas encuestadas por situación educativa entre trabajadoras y trabajadores, según localización. N=112.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del cuestionario “Políticas y prácticas de igualdad de género en la industria manufacturera local de República Dominicana 2024”.

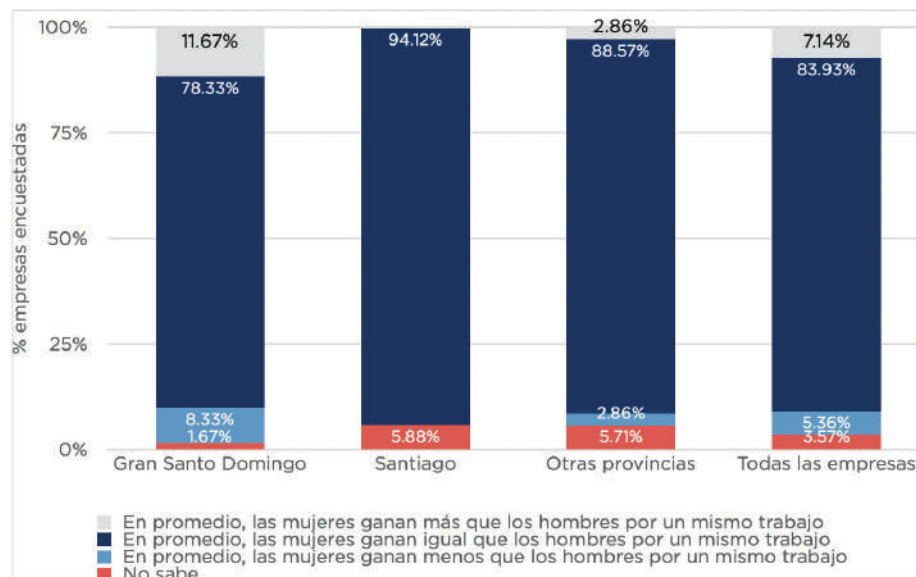
Gráfico 41. Porcentaje de empresas encuestadas por diferencia salarial entre trabajadoras y trabajadores, según número de empleados. N=112.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del cuestionario “Políticas y prácticas de igualdad de género en la industria manufacturera local de República Dominicana 2024”.

De forma similar, el 91.07% de los representantes de las empresas entrevistadas indicó que las trabajadoras de sus empresas ganan más o igual que sus compañeros hombres. Percepción que se mantiene, sin importar el número de empleados o localización de la mayor producción de la empresa (ver gráficos 41 y 42). Sin embargo, los resultados de la ENCFT que se exhiben en la sección 4 evidencian que las mujeres que laboran en el sector manufacturero local tienen salarios inferiores a los hombres.

Gráfico 42. Porcentaje de empresas encuestadas por diferencia salarial entre trabajadoras y trabajadores, según demarcación geográfica. N=112.

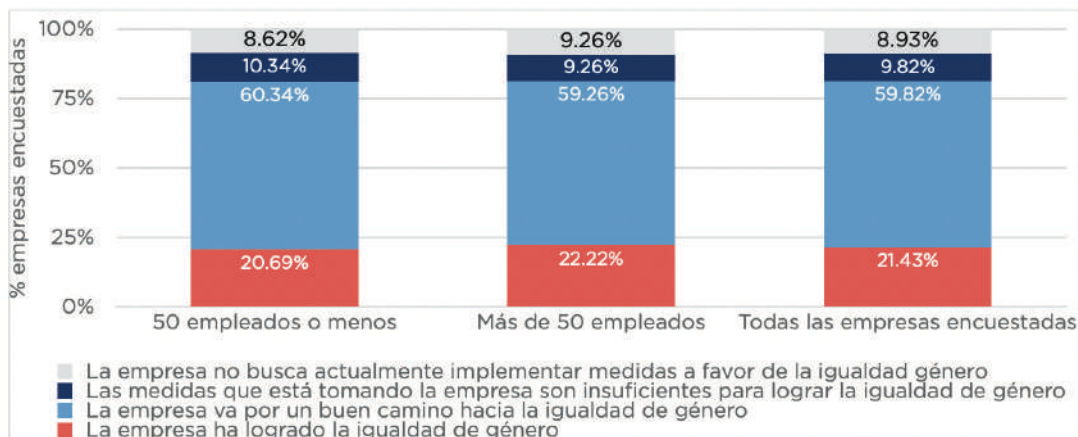


Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del cuestionario “Políticas y prácticas de igualdad de género en la industria manufacturera local de República Dominicana 2024”.

5.4. PERCEPCIÓN SOBRE LA IGUALDAD DE GÉNERO A LO INTERNO DE LA EMPRESA

En general, las empresas del sector manufacturero local que formaron parte de este estudio consideran que han logrado la igualdad de género o van por un buen camino para lograrla, lo cual no varían sustancialmente por el tamaño de la empresa (más o menos de 50 empleados). Específicamente, el 21.43% de las empresas encuestadas indicó que su organización ya ha alcanzado la igualdad género. Sin embargo, si esta percepción no se corresponde con la realidad, existe el riesgo de que la empresa no tome las medidas necesarias para avanzar en este tema. Por otro lado, el 59.82% de las empresas encuestadas entienden que van por un buen camino hacia la igualdad género (ver gráfico 43).

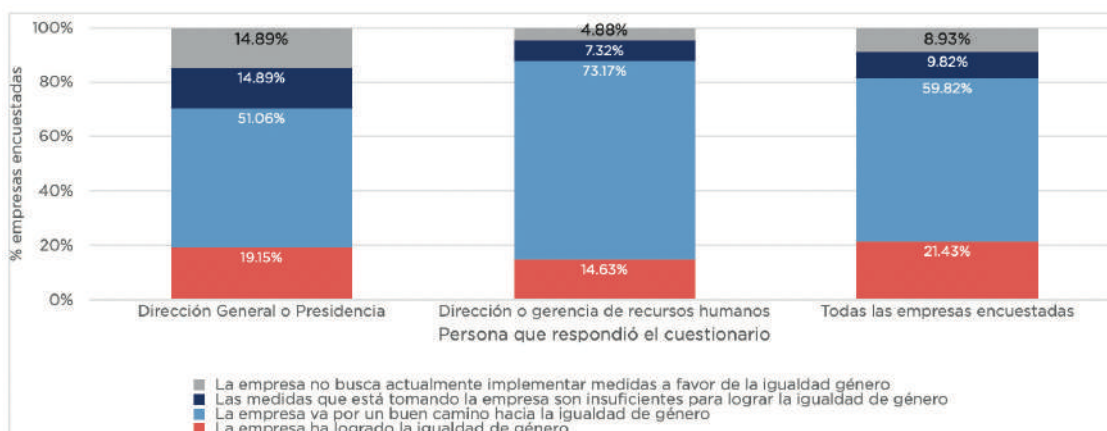
Gráfico 43. Porcentaje de empresas encuestadas por percepción sobre la igualdad de género, según número de empleados. N=112.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del cuestionario “Políticas y prácticas de igualdad de género en la industria manufacturera local de República Dominicana 2024”.

La percepción del avance de la empresa en materia de igualdad género es más pesimista para los directores generales o presidentes que para la persona que dirige el área de recursos humanos. Además, los directores generales o presidentes encuestados son más propensos a reconocer que su empresa no busca actualmente implementar medidas a favor de la igualdad de género (ver gráfico 44).

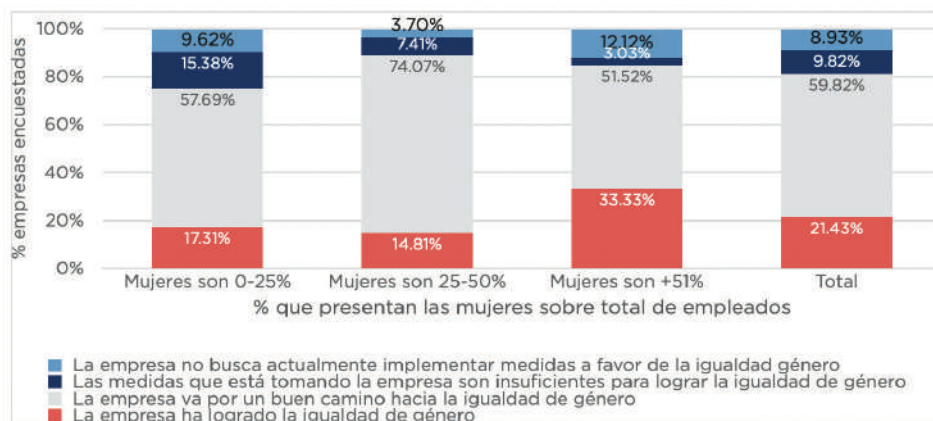
Gráfico 44. Porcentaje de empresas encuestadas por percepción sobre la igualdad de género, según posición de la persona que respondió el cuestionario. N=112.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del cuestionario “Políticas y prácticas de igualdad de género en la industria manufacturera local de República Dominicana 2024”.

Al comparar estas creencias con la realidad, se encuentra que, efectivamente, las empresas con mayor porcentaje de mujeres tienden a tener una percepción más optimista en cuanto a cómo van en materia de igualdad género. No obstante, existen incoherencias en algunas empresas encuestadas, Pues, dentro del grupo de empresas donde las mujeres son el 25% o menos, un 17.31% considera que ya ha logrado la igualdad de género (ver gráfico 45).

Gráfico 45. Porcentaje de empresas encuestadas por percepción sobre la igualdad de género, según porcentaje indicado que representa las mujeres sobre total de empleados. N=112.

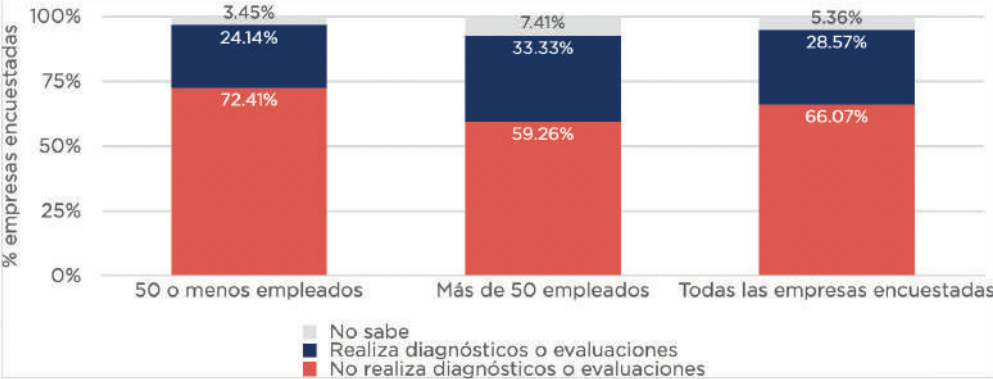


Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del cuestionario “Políticas y prácticas de igualdad de género en la industria manufacturera local de República Dominicana 2024”.

5.5. RECOPIACIÓN DE DATOS Y DIAGNÓSTICOS SOBRE GÉNERO

Con miras a avanzar en el cierre de brechas de género en la empresa, un primer paso es diagnosticar la situación interna para luego diseñar estrategias a la medida de la empresa y del contexto cultural y normativo del país. Dentro las empresas de la manufactura local que completaron el cuestionario de este estudio, 2 de cada 3 (66.07%) manifestaron que no realiza diagnósticos o evaluaciones para comprender las brechas de género que existen internamente. Dicha proporción fue mayor en empresa de 50 empleados o menos (ver gráfico 46).

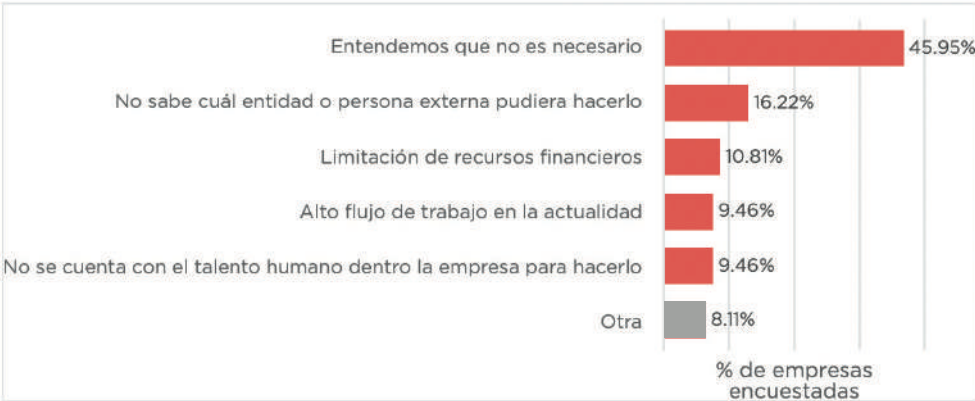
Gráfico 46. Porcentaje de empresas encuestadas por realización de diagnósticos o evaluaciones para comprender las brechas de género que existen internamente, según número de empleados. N=112.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del cuestionario “Políticas y prácticas de igualdad de género en la industria manufacturera local de República Dominicana 2024”.

Al cuestionar sobre la principal razón por la cual la empresa no realiza diagnósticos o evaluaciones internas de brechas de género, prácticamente una proporción cercana a la mitad (45.95%) respondió que “entendemos que no es necesario”. En ese caso, si la medición de las brechas de género es irrelevante, el cierre de estas también debería serlo. Las otras razones para no realizar dichos diagnósticos o evaluaciones están realizadas con limitaciones internas, tales como no saber cuál entidad o persona externa pudiera hacerlo (16.22%), limitación de recursos financieros (10.81%), alto flujo de trabajo en la actualidad (9.46%) y no contar con el talento humano dentro de la empresa para realizarlos (9.46%). Estos resultados pueden observarse en el gráfico 47.

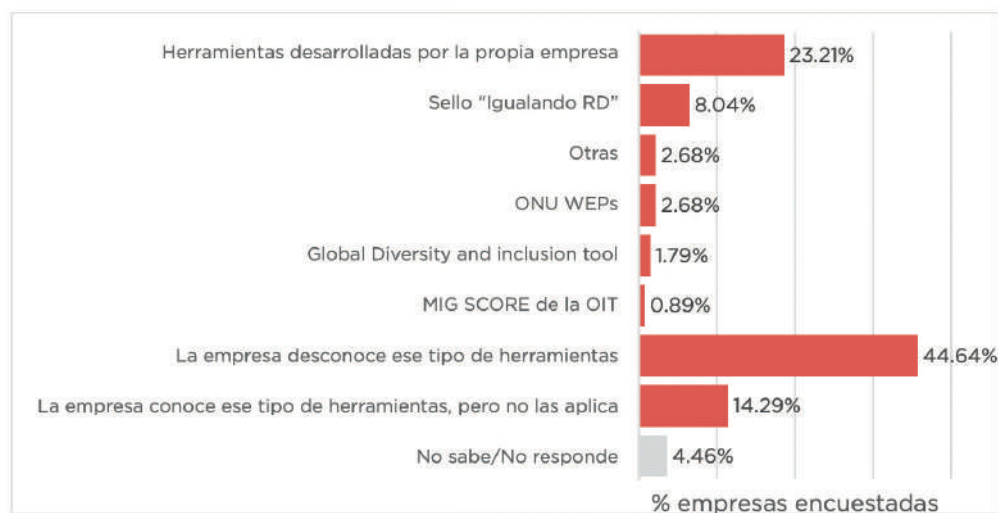
Gráfico 47. Porcentaje de empresas encuestadas que no realiza diagnósticos o evaluaciones internas de brechas de género, según razón de por qué no lo hace. N=74.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del cuestionario “Políticas y prácticas de igualdad de género en la industria manufacturera local de República Dominicana 2024”.

A la vez, el 44.64% de los representantes de las empresas de la manufactura local encuestadas reconoció no tener conocimiento de las herramientas utilizadas para medir periódicamente la situación de igualdad y equidad de género en la empresa, y el 14.29% de los mismos indicó que conoce este tipo de herramientas, pero no las aplica. Por el contrario, el 39.29% de los representantes de empresas afirmó que sí aplica ese tipo de herramientas. El instrumento más común fue aquella desarrollada internamente por la propia empresa (23.21%), seguido por el Sello “Igualando RD” del Ministerio de la Mujer de la República Dominicana (con el apoyo de PNUD), utilizado por apenas el 8.04% de las empresas encuestadas (ver gráfico 48).

Gráfico 48. Porcentaje de empresas encuestadas por herramienta que utiliza para medir periódicamente la situación de igualdad y equidad de género en la empresa. N=112.

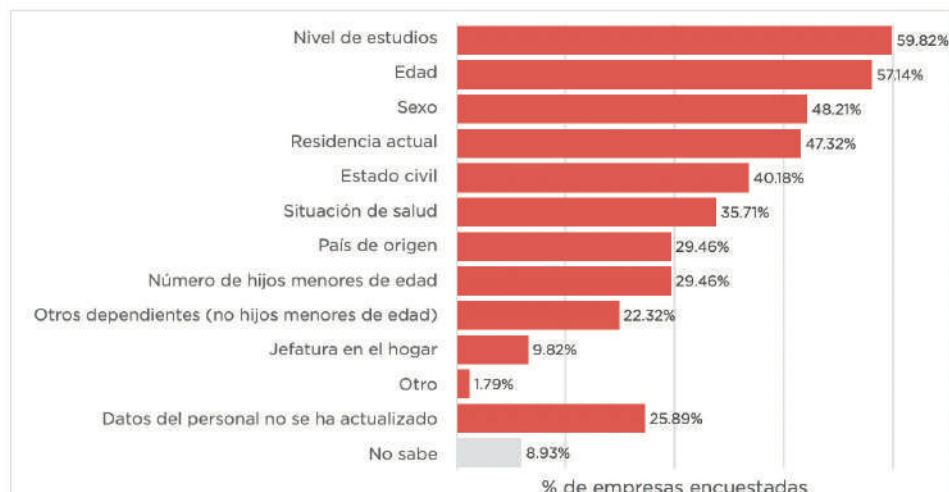


Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del cuestionario “Políticas y prácticas de igualdad de género en la industria manufacturera local de República Dominicana 2024”.

Por otra parte, a todas las empresas participantes del estudio se les pidió identificar los datos sociodemográficos que han actualizado de sus trabajadores desde enero de 2023, los cuales son fundamentales en la comprensión de las brechas de género. El 25.89% de los representantes de las empresas manufactureras que participaron del estudio confesó que no ha actualizado estos datos y el 8.93% informó que no lo sabe (ver gráfico 49).

Como se observa en el gráfico 49, los datos sociodemográficos de los trabajadores comúnmente actualizados por las empresas encuestadas fueron el nivel de estudio (59.82%), la edad (57.14%), el sexo (48.21%), la residencia actual (47.32%) y el estado civil (40.18%). En contraste, los datos menos frecuentes fueron la jefatura en el hogar (9.82%), número de dependientes sin incluir los hijos menores de edad (22.32%), los hijos menores de edad (29.46%), el país de origen (29.46%) y la situación de salud del empleado o de la empleada (35.71%).

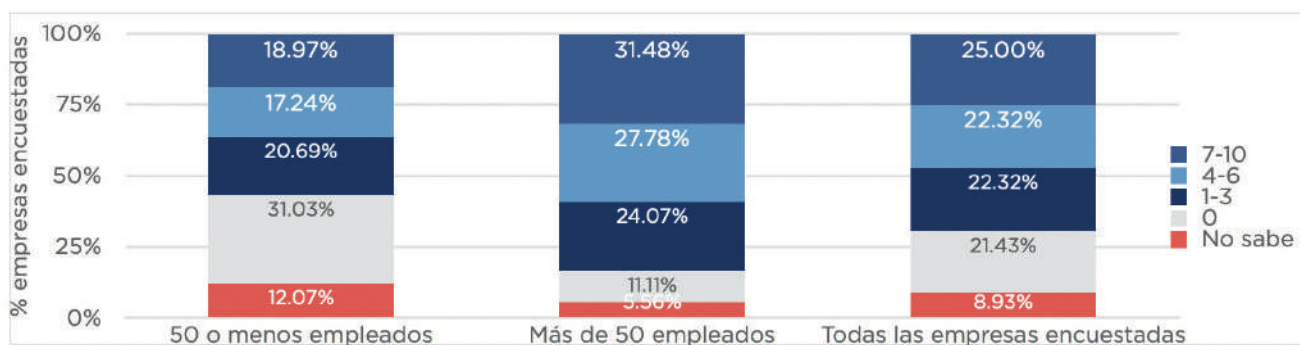
Gráfico 49. Porcentaje de empresas encuestadas por dato sociodemográfico que la empresa ha actualizado de sus trabajadores desde enero de 2023. N=112.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del cuestionario “Políticas y prácticas de igualdad de género en la industria manufacturera local de República Dominicana 2024”.

Las empresas encuestadas con 50 o menos empleados son relativamente más proclives a actualizar un menor número de datos sociodemográficos de sus trabajadores que sus contrapartes con más de 50 empleados, como se exhibe en el gráfico 50. En concreto, desde enero de 2023, la mitad (51.72%) de las empresas con 50 empleados o menos han actualizado ninguno o un rango de 0-3 datos demográficos de sus trabajadores. Mientras, esa proporción baja a 35.19% para las empresas con más de 50 empleados.

Gráfico 50. Porcentaje de empresas encuestadas por cantidad de datos sociodemográficos del listado del gráfico 49 que han actualizado de sus trabajadores desde enero 2023, según número de empleados. N=112.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del cuestionario “Políticas y prácticas de igualdad de género en la industria manufacturera local de República Dominicana 2024”.

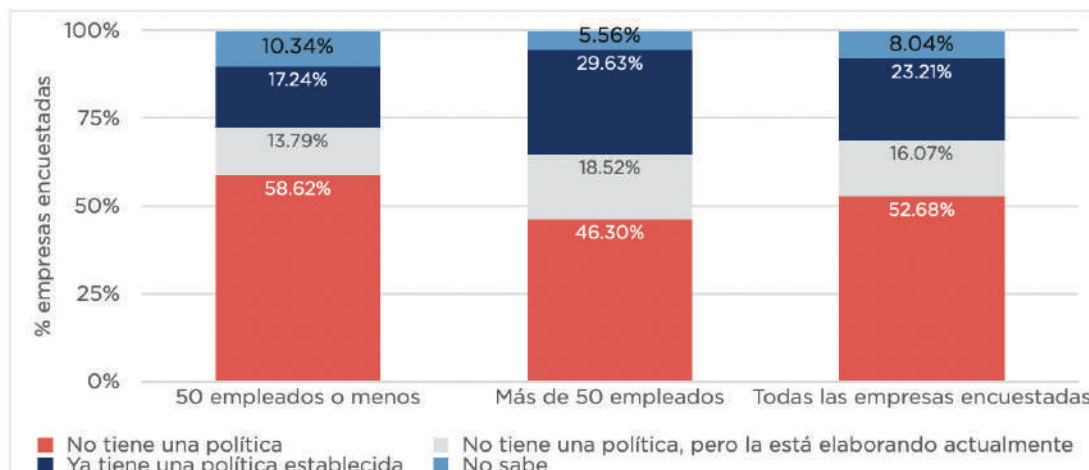
5.6. POLÍTICAS O DECLARACIÓN DE GÉNERO DE LAS EMPRESAS

Las políticas o declaraciones de género en el contexto empresarial son un conjunto de principios, objetivos y compromisos destinados a promover y garantizar la igualdad de oportunidades y trato entre hombres y mujeres en todos los aspectos del empleo. Estas políticas buscan eliminar la discriminación de género y fomentar un ambiente laboral inclusivo y equitativo (OPS, 2005).

En el caso de las empresas de la manufactura local que formaron parte de este estudio, el gráfico 51 muestra que el 52.68% no tiene una política o declaración de igualdad de género formalmente establecida y un 16.07% que no tiene actualmente una, pero indicó que la está elaborando. Únicamente el 23.21% de las empresas encuestadas aseguró que ya cuenta con este tipo de política o declaración; el porcentaje resultó ser inferior en empresas de 50 empleados o menos (17.24%) que en empresas de más de 50 de empleados (29.63%).

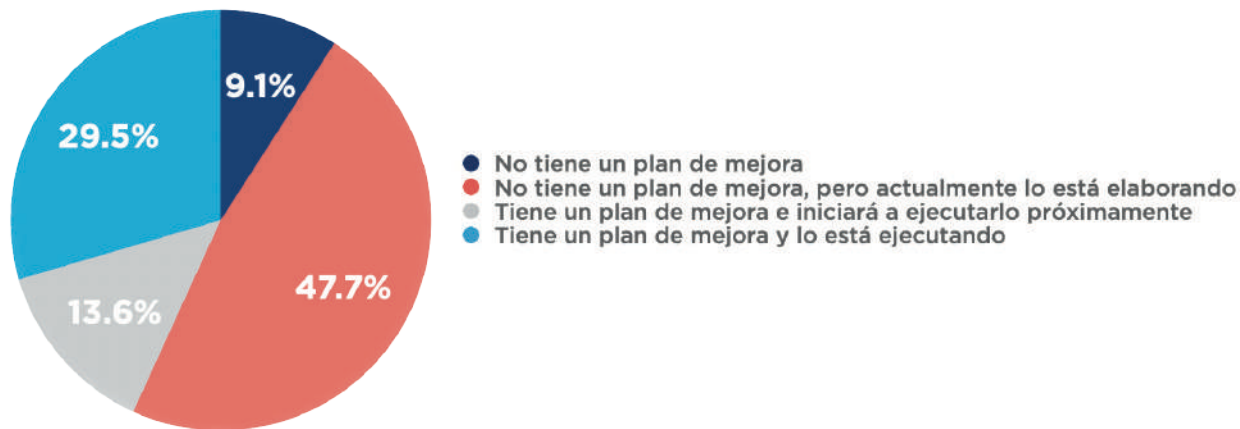
Del conjunto de empresas que han establecido o están elaborando su política o declaración de igualdad de género, el 56.82% reportó que la misma carece de un plan de mejora. Aunque, el 47.73% informó que se encuentra en proceso de desarrollo de dicho plan de mejora. Por el contrario, entre las empresas que sí cuentan con un plan de mejora para su política o declaración de igualdad de género, el 29.5% está actualmente implementándolo, mientras que el 13.64% tiene planes de iniciar su ejecución próximamente (ver gráfico 52).

Gráfico 51. Porcentaje de empresas encuestadas por establecimiento formal de una política o declaración de igualdad de género, según número de empleados. N=112.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del cuestionario “Políticas y prácticas de igualdad de género en la industria manufacturera local de República Dominicana 2024”.

Gráfico 52. Distribución porcentual de las empresas que tienen o tendrán una política o declaración de igualdad de género por estatus del plan de mejora de dicha política o declaración. N=44.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del cuestionario “Políticas y prácticas de igualdad de género en la industria manufacturera local de República Dominicana 2024”.

En ese orden, los aspectos más frecuentes que, de acuerdo con las respuestas de las empresas encuestadas, incluye o incluirá el plan de mejora de la política o declaración de igualdad de género son: acciones concretas (62.5%), metas específicas (60%), personal asignado (47.5%) y estructura de seguimiento (45%). No obstante, un bajo porcentaje de empresas ha contemplado un presupuesto estimado (20%) o ya asignado (12.5%) para la ejecución del plan de mejora (ver gráfico 53).

Gráfico 53. Porcentaje de empresas encuestadas cuyas políticas o declaraciones de igualdad de género tienen o tendrán un plan de mejora, por contenido de dicho plan. N=40.



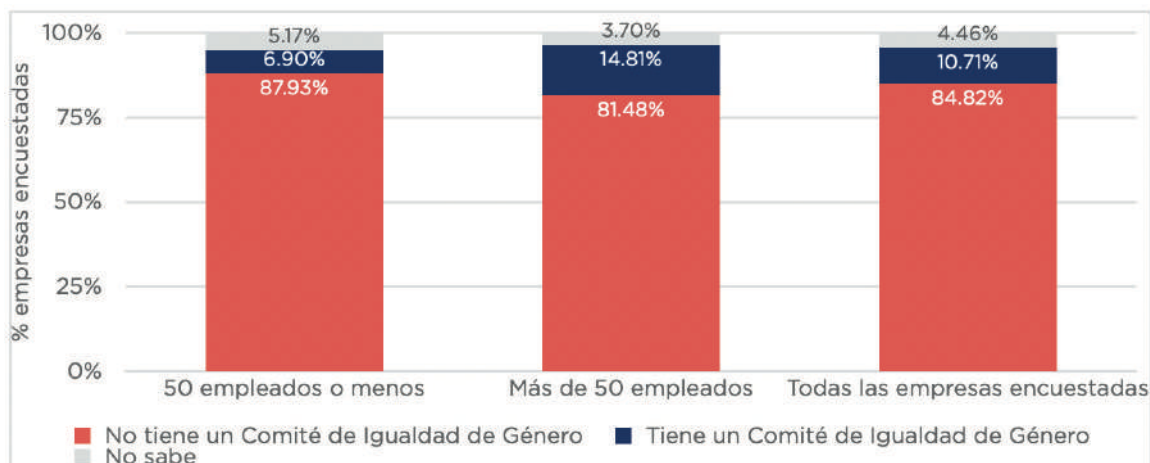
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del cuestionario “Políticas y prácticas de igualdad de género en la industria manufacturera local de República Dominicana 2024”.

Con el objetivo de garantizar la exitosa implementación de una política o declaración de igualdad de género, resulta fundamental establecer un Comité de Igualdad de Género (CIG). De hecho, la norma dominicana NORDOM 775 estipula que uno de los requisitos para la obtención del sello “Igualando RD” es la constitución de un CIG (INDOCAL, 2015). Según la referida normativa, el CIG está a cargo de:

1. Implementar el programa de certificación en la empresa/institución;
2. Agenciar la aplicación del diagnóstico previsto en la norma; revisar
3. Revisar y aprobar la política interna en materia de igualdad de género; y aprobar la política interna en materia de igualdad de género;
4. Revisar y aprobar el código de ética de la empresa;
5. Intervenir en los casos de acoso moral y acoso sexual;
6. Definir y coordinar la ejecución de planes de acción;
7. Velar por la correcta aplicación de esta norma en la empresa;
8. Participar en el diseño de la organización y condiciones de trabajo del personal; y
9. Revisar y aprobar el programa de capacitación/formación sugerida en esta norma.

Como se exhibe en el gráfico 54, apenas el 10.71% de las empresas encuestadas afirmó contar con un CIG. La prevalencia de los CIG es superior en empresas de más de 50 empleados (14.81%) que en empresas de 50 empleados o menos (6.9%).

Gráfico 54. Porcentaje de empresas encuestadas por establecimiento de un Comité de Igualdad de Género (CIG), según número de empleados. N=112.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del cuestionario “Políticas y prácticas de igualdad de género en la industria manufacturera local de República Dominicana 2024”.

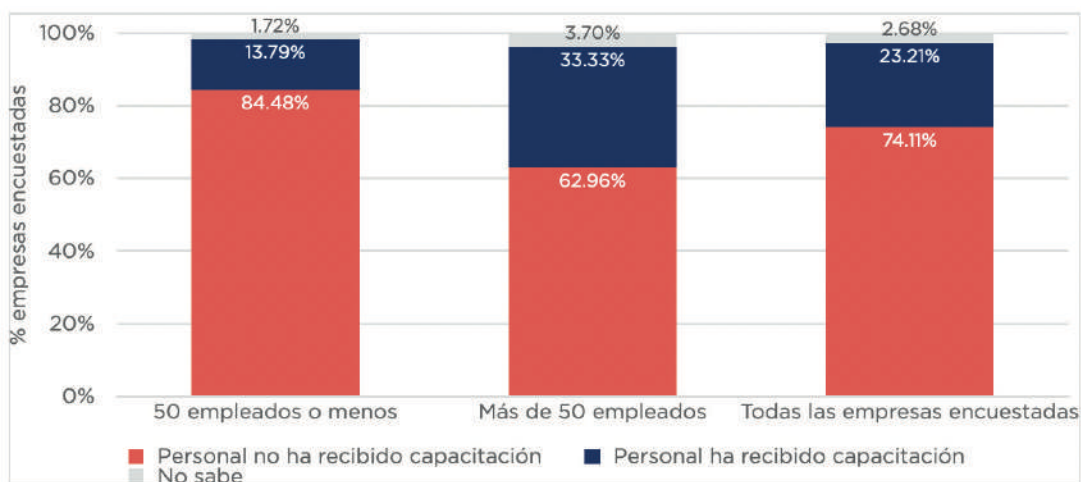
5.7. CAPACITACIÓN DEL PERSONAL EN TEMAS DE GÉNERO

Capacitar al personal en temas relacionados con la igualdad y la equidad de género en la empresa es clave para promover un ambiente laboral más inclusivo, participativo, justo y respetuoso, así como para prevenir la discriminación y el acoso basados en género. Cabe destacar que la formación en género para los empleados es parte integral del proceso de certificación establecido por la normativa NORDOM 775 (INDOCAL, 2015).

En ese sentido, el 74.11% de las empresas encuestadas reportó que no proporcionó capacitaciones a sus empleados en temas relativos a la igualdad y la equidad de género en la empresa entre los años 2021 y 2023. Lo anterior es más evidente en empresas micro y pequeñas, pues el 84.48% de las empresas con 50 empleados o menos indicó que su personal no recibió capacitaciones sobre estos temas durante el periodo 2021-2023. En cambio, esto sucedió en el 62.96% de las empresas encuestadas con más de 50 empleados (ver gráfico 55).

El gráfico 56 presenta las razones principales por la cuales el personal de las empresas encuestadas no ha sido formado en asuntos de género en la empresa. Se observa que el 38.55% de las empresas que no realizaron este tipo de capacitaciones entre 2021 y 2023 considera que las mismas no son necesarias, mientras el 25.30 % indicó desconocer quién las puede ofrecer. Otras razones menos frecuentes expresadas por las empresas fueron la limitación de recursos financieros (12.05%), el alto flujo de trabajo en la actualidad (9.64%) y falta de interés de los empleados (3.61%).

Gráfico 55. Porcentaje de empresas encuestadas por realización de capacitaciones en temas relativos a igualdad y equidad de género en la empresa en los últimos dos años (2021-2023), según tamaño de la empresa. N=112.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del cuestionario “Políticas y prácticas de igualdad de género en la industria manufacturera local de República Dominicana 2024”.

Gráfico 56. Porcentaje de empresas encuestadas por razón principal por la cual el personal no ha sido capacitado en asuntos de género en la empresa. N=83.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del cuestionario “Políticas y prácticas de igualdad de género en la industria manufacturera local de República Dominicana 2024”.

Del conjunto de empresas encuestadas que sí capacitó a sus empleados en temas relativos a igualdad y equidad de género en la empresa durante el periodo 2021-2023, más del 65% aseguró que dichas capacitaciones fueron brindadas al personal de gestión de talento humano (76.92%), la alta gerencia y personal directivo (73.08%) y mandos medios gerenciales (65.38%). No obstante, solo el 46.15% de esas empresas señaló que el personal de planta recibió tales formaciones (ver gráfico 57).

Gráfico 57. Porcentaje de empresas encuestadas por tipo de personal capacitado en temas de género en la empresa. N=26.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del cuestionario “Políticas y prácticas de igualdad de género en la industria manufacturera local de República Dominicana 2024”.

5.8. CONOCIMIENTO DEL MARCO LEGAL Y NORMATIVO EN MATERIA DE GÉNERO

El marco legal de la República Dominicana protege los derechos de los trabajadores, incluyendo la protección durante el embarazo y la maternidad, así como prohíbe la discriminación basada en sexo y género. Específicamente, lo anterior se plasma en el Código de Trabajo (Ley 16-92) y en el Sistema de Seguridad Social Dominicano (Ley 87-01).

El acoso sexual se encuentra en el Código de Trabajo en su artículo 46, numeral 9no y se encuentra tipificado en la Ley 24-97, Artículo 333-2. De acuerdo con este artículo, constituye acoso sexual, toda orden, amenaza constreñimiento u ofrecimiento destinado a obtener favores de naturaleza sexual realizado por una persona, hombre o mujer, que abusa de la autoridad que le confiere en sus funciones. El acoso sexual en los lugares de trabajo da lugar a dimisión justificada de conformidad con las revisiones de los artículos 96 y siguientes del Código del Trabajo, sin perjuicio de otras acciones que pueda intentar la víctima.

Como se observa en la sección 5.1, el cuestionario aplicado a la muestra de empresas del sector manufacturero local fue respondido principalmente por la persona que ocupa la dirección general o de recursos humanos. La tabla 5 revela que, en 8 de cada 10 empresas encuestadas, esta persona considera que la gerencia de la empresa conoce y comprende diferencias entre hombres y mujeres que establece tanto Código de Trabajo (Ley 16-92) como el Sistema de Seguridad Social Dominicano (Ley 87-01). Esa proporción es ligeramente más alta en empresa con más de 50 empleados y si quién respondió el cuestionario dirige el área de recursos humanos.

Respecto a la norma NORDOM 775 que establece los requisitos del sistema de gestión para la igualdad de género, apenas un 17.86% de las empresas encuestadas informó que conoce e implementa dicha norma y un 23.21% la conoce, pero no la implementa. Asimismo, el 47.32% de las empresas reconoció que desconoce la NORDOM 775 (ver tabla 6).

El subsidio por maternidad y lactancia establecido en el Sistema Dominicano de Seguridad Social es ampliamente utilizado por las empresas participantes del estudio. Concretamente, el 74.11% de las mismas manifestó haber usado este subsidio. Además, el 13.39% de las empresas encuestadas indicó que conoce de este subsidio, pero no lo ha utilizado. Esto puede ser que todavía no ha tenido un caso de trabajadoras en condición de maternidad (ver tabla 6).

Tabla 5. Porcentaje de empresas encuestadas por percepción del conocimiento de la gerencia sobre las leyes 16-92 y 87-01, según número de empleados y cargo de la persona que contestó cuestionario. N=112.

SEGÚN SU PROPIA EXPERIENCIA, SU PROPIA EXPERIENCIA, ¿CONSIDERA QUE LA GERENCIA DE LA EMPRESA CONOCE Y COMPRENDE LAS DIFERENCIAS ENTRE HOMES Y MUJERES QUE ESTABLECE...	NÚMERO DE EMPLEADOS		CARGO DE LA PERSONA QUE CONTESTÓ CUESTIONARIO		TOTAL
	50 EMPLEADOS O MENOS	MÁS DE 50 EMPLEADOS	DIRECCIÓN GENERAL O PRESIDENCIA	DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS	
Código de Trabajo (Ley 16-92)					
Conoce y comprende a profundidad	34.48%	46.30%	31.91%	56.10%	40.18%
Conoce y comprende mediadamente	46.55%	40.74%	51.06%	36.59%	43.75%
Tiene un bajo nivel de conocimiento y comprensión	12.07%	5.56%	14.89%	0.00%	8.93%
No sabe	6.90%	7.41%	2.13%	7.32%	7.14%
Total	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%
Sistema de Seguridad Social Dominicano (Ley 87-01)					
Conoce y comprende a profundidad	27.59%	50.00%	34.04%	48.78%	38.39%
Conoce y comprende mediadamente	50.00%	33.33%	44.68%	36.59%	41.96%
Tiene un bajo nivel de conocimiento y comprensión	17.24%	9.26%	19.15%	4.88%	13.39%
No sabe	5.17%	7.41%	2.13%	9.76%	6.25%
Total	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del cuestionario “Políticas y prácticas de igualdad de género en la industria manufacturera local de República Dominicana 2024”.

Tabla 6. Porcentaje de empresas encuestadas por conocimiento y aplicación de NORDOM 775 y Subsidio por maternidad y lactancia, según número de empleados y cargo de la persona que contestó cuestionario. N=112

¿LA EMPRESA CONOCE E IMPLEMENTA...	NÚMERO DE EMPLEADOS		CARGO DE LA PERSONA QUE CONTESTÓ CUESTIONARIO		TOTAL
	50 EMPLEADOS O MENOS	MÁS DE 50 EMPLEADOS	DIRECCIÓN GENERAL O PRESIDENCIA	DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS	
NORDOM 775					
Lo conoce y lo implementa	13.79%	22.22%	17.02%	19.51%	17.86%
Lo conoce, pero no la ha implementado	17.24%	29.63%	23.40%	21.95%	23.21%
No lo conoce	53.45%	40.74%	53.19%	48.78%	47.32%
No sabe	15.52%	7.41%	6.38%	9.76%	11.61%
Total	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%
Subsidio por maternidad y lactancia					
Lo conoce y lo ha utilizado	58.62%	90.74%	53.19%	95.12%	74.11%
Lo conoce, pero no lo ha utilizado	22.41%	3.70%	27.66%	4.88%	13.39%
No lo conoce	15.52%	1.85%	19.15%	0.00%	8.93%
No sabe	3.45%	3.70%	0.00%	0.00%	3.57%
Total	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%

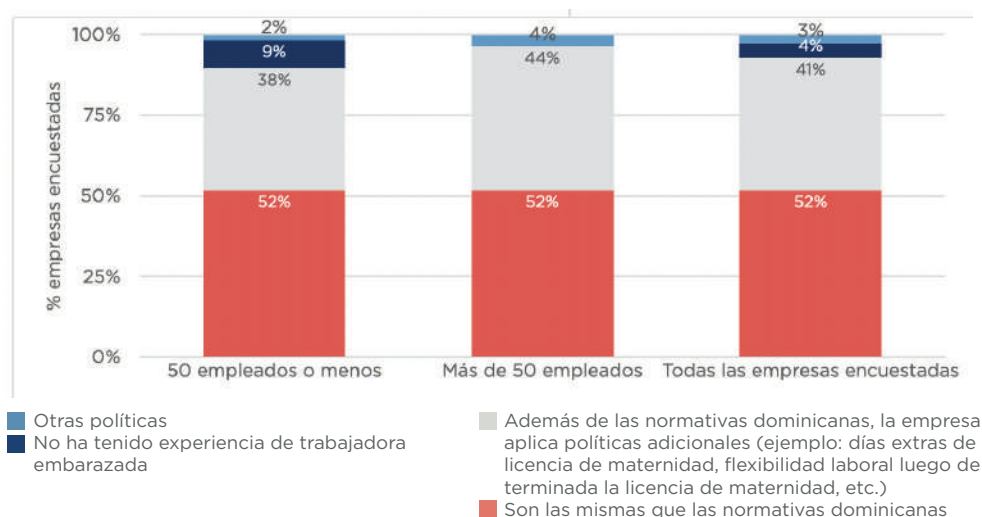
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del cuestionario “Políticas y prácticas de igualdad de género en la industria manufacturera local de República Dominicana 2024”.

5.9. POLÍTICAS INTERNAS DE MATERNIDAD Y PATERNIDAD

Además de las políticas dictaminadas por la legislación dominicana vigente, las empresas pueden ofrecer a sus trabajadoras beneficios extras cuando estén embarazadas. Los beneficios adicionales pueden incluir días extras de licencia de maternidad, flexibilidad laboral luego de terminada la licencia de maternidad, entre otros.

En el caso de las empresas manufactureras encuestadas, el 51.79% indicó que sus políticas hacia las embarazadas son las mismas que la normativa dominicana, lo cual no varía según el número de empleados. La implementación de políticas adicionales ocurre en el 41.07% de las empresas encuestadas, porcentaje que es ligeramente más alto en empresas de más de 50 empleados (ver gráfico 58).

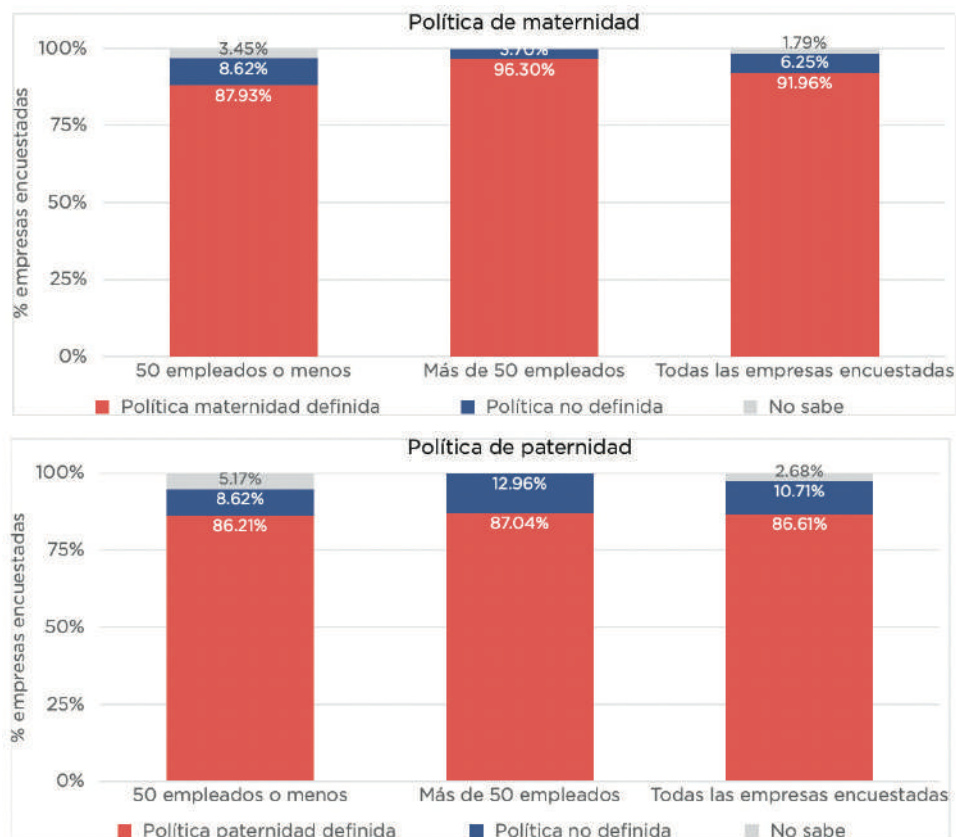
Gráfico 58. Porcentaje de empresas encuestadas por tipo de políticas hacia las trabajadoras embarazadas, según número de empleados. N=112.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del cuestionario “Políticas y prácticas de igualdad de género en la industria manufacturera local de República Dominicana 2024”.

El 10.71% y el 6.25% de las empresas encuestadas no tiene claramente definido el procedimiento para el uso de la licencia paternidad y maternidad, respectivamente. En el caso de la licencia de paternidad, la prevalencia es mayor en empresas de más de 50 empleados. Mientras, la prevalencia para la licencia por maternidad es superior en empresas de 50 empleados o menos (ver gráfico 59).

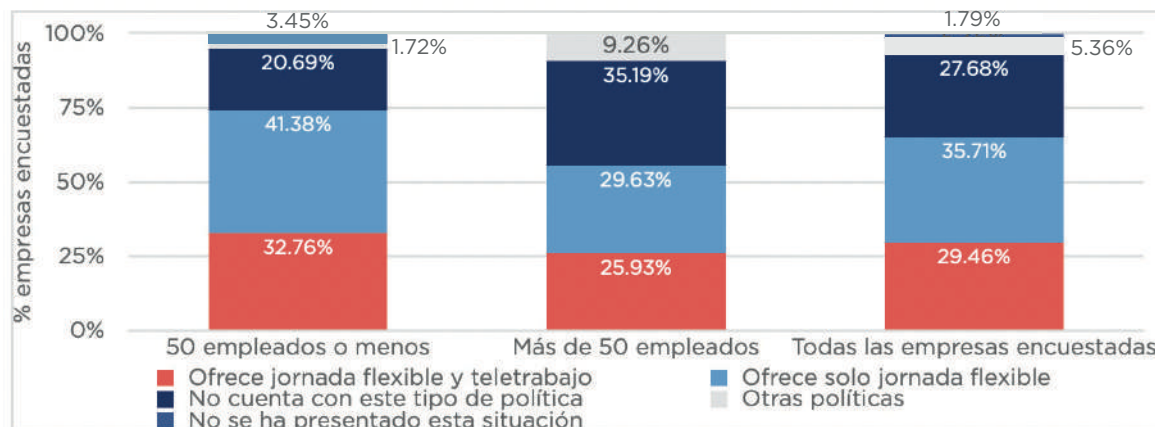
Gráfico 59. Porcentaje de empresas encuestadas por definición de procedimiento para uso de licencia de maternidad y paternidad, según número de empleados. N=112.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del cuestionario “Políticas y prácticas de igualdad de género en la industria manufacturera local de República Dominicana 2024”.

En cuanto a la flexibilidad laboral, el 27.68% de las empresas encuestadas no ofrece jornada flexible ni teletrabajo para los trabajadores en situación de maternidad o paternidad. Este porcentaje se eleva cuando solo se considera las empresas con más 50 empleados (35.19%). En contraste, el 29.46% de todas las empresas que formaron parte del estudio afirmaron que sus empleados gozan de jornada flexible y teletrabajo, y un 35.71% ofrece solo jornada flexible cuando están en condición de maternidad y paternidad (ver gráfico 60).

Gráfico 60. Porcentaje de empresas encuestadas por tipo de política para empleados en condición de maternidad o paternidad. N=112.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del cuestionario “Políticas y prácticas de igualdad de género en la industria manufacturera local de República Dominicana 2024”.

5.10. INFRAESTRUCTURA FÍSICA DE LA EMPRESA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

La separación de instalaciones sanitarias es fundamental para crear un entorno inclusivo, seguro y respetuoso. De hecho, el artículo 32 del Convenio 167 relativo a la seguridad y la salud en la construcción, ratificado por la República Dominicana, estipula que debe “preverse instalaciones sanitarias y de aseo por separado para los trabajadores y las trabajadoras” (Ministerio de Trabajo, 2012).

Sin embargo, el 14.29% de las empresas encuestadas informó que sus empleados usan las mismas instalaciones sanitarias indistintamente de su sexo. Si bien no se encontró esta situación en empresas con más de 50 empleados, el 27.59% de las empresas con 50 empleados o menos confirmó tenerla (ver gráfico 61).

Por otro lado, el artículo 240 del Código de Trabajo indica que “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”. Asimismo, el artículo 51 del Reglamento para la Aplicación del Código Trabajo establece que “el período de lactancia que trata el artículo 240 del Código de Trabajo, no puede exceder de doce meses”.

Gráfico 61. Porcentaje de empresas encuestadas por posesión de instalaciones sanitarias separadas para mujeres y hombres, según número de empleados. N=112.

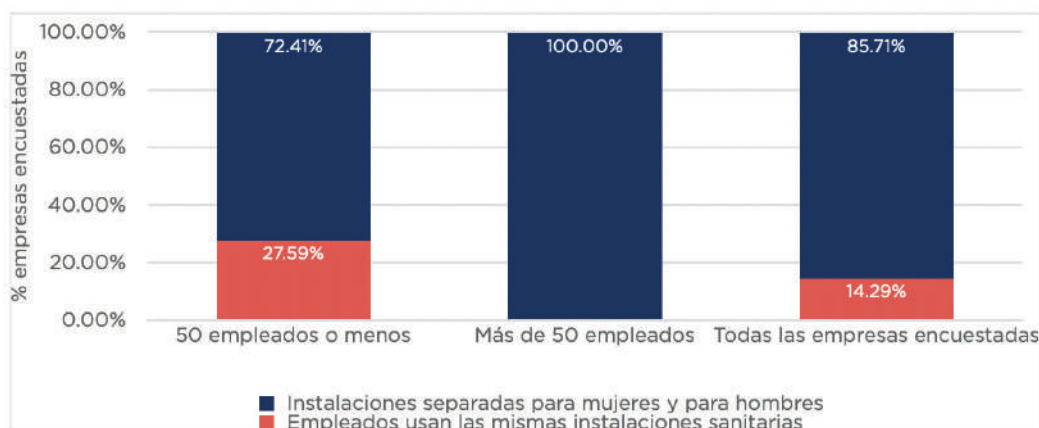
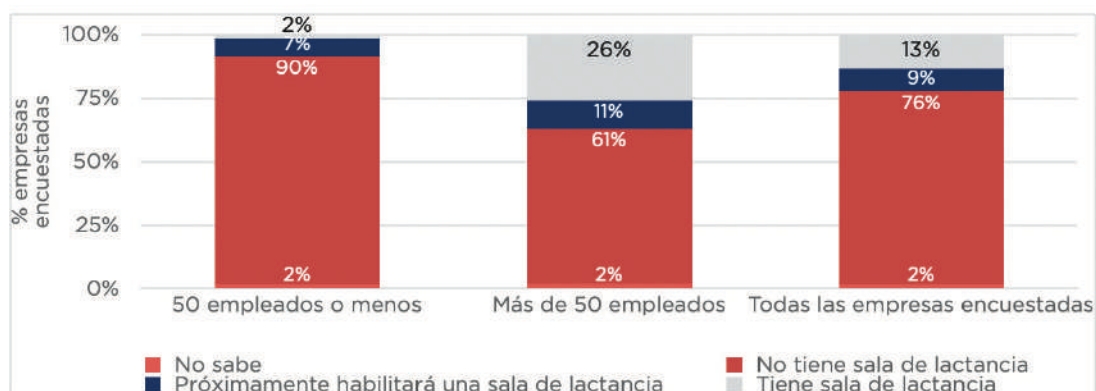


Gráfico 62. Porcentaje de empresas encuestadas por posesión de sala de lactancia en la empresa, según número de empleados. N=112.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del cuestionario “Políticas y prácticas de igualdad de género en la industria manufacturera local de República Dominicana 2024”.

El cuestionario aplicado a la muestra revela que el 75.89% de las mismas no tienen una sala lactancia en la empresa, el 8.93% indicó que habilitará una próximamente y solo el 13.39% ya cuenta con una. Esto varía significativamente según el tamaño de la empresa. Pues, la sala de lactancia está presente en el 37.04% de las empresas más de 50 empleados. En cambio, esto es así en el 8.62% de las empresas con 50 empleados o menos (ver gráfico 62).

5.11. POLÍTICAS INTERNAS ANTE EL ACOSO Y LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO

El marco legal y normativo dominicano fomenta la detención y la actuación ante casos de acoso y violencia derivados de las relaciones laborales. Específicamente, el inciso 9 del artículo 47 del Código de Trabajo de la República Dominicana (Ley 16-92) establece que está prohibido a los empleadores “ejercer acciones contra el trabajador que puedan considerarse de acoso sexual, o

apoyar o no intervenir en caso de que lo realicen sus representantes”. Más aún, el inciso 3 del artículo 88 del mismo Código estipula que una causa válida de despido es cuando el trabajador o la trabajadora incurre “en actos o intentos de violencia” durante sus horas laborales.

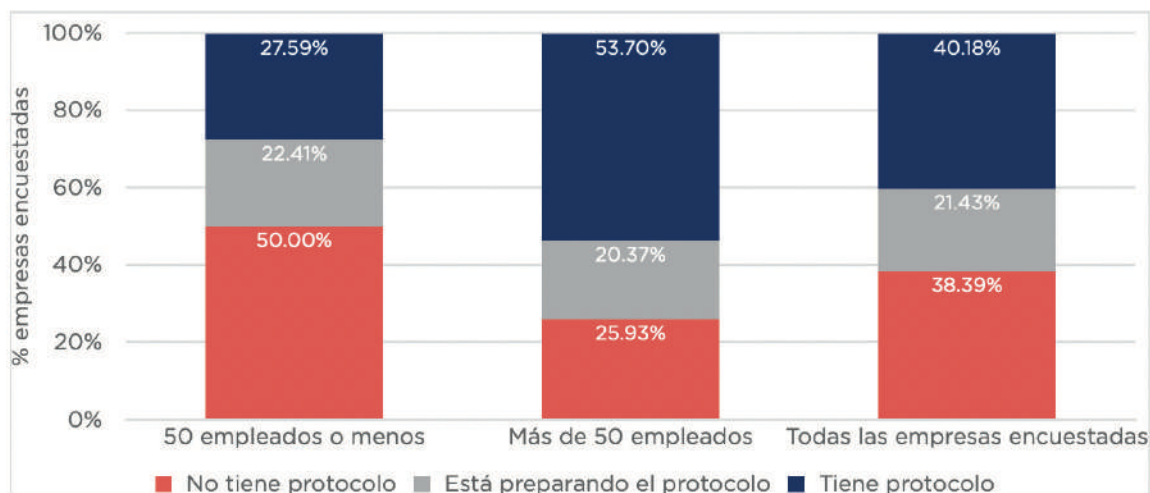
Asimismo, la detección y la intervención del acoso sexual y/o moral en el lugar de trabajo está complementado en la norma NORDOM 775 del INDOCAL como una de las dimensiones que debe abarcar la política interna de la empresa. Otra dimensión incluida en la NORDOM 775 es la prevención y la intervención de la violencia basada en género e intrafamiliar (INDOCAL, 2015).

De acuerdo con la ENESIM 2018²⁴, el 21.3% de las mujeres encuestadas con 15 años o más que alguna vez estuvieron ocupadas experimentaron violencia en el ámbito laboral alguna vez en su vida, y el 8.7% en los 12 meses previos a la encuesta. En ambas situaciones los porcentajes fueron superiores en la macrorregión Norte, seguido en importancia por el Gran Santo Domingo y las macrorregiones Sur y Este. La violencia provino mayormente del patrón o jefe (60.3% en violencia a lo largo de la vida, y 55.6% en violencia 12 meses anteriores a encuesta), compañero de trabajo (37.8% en violencia a lo largo de la vida, y 42.9% en violencia 12 meses anteriores a encuesta). Solo 2.8% de las mujeres denunció la ocurrencia de al menos uno de los hechos mencionados. Las principales razones por las cuales las mujeres no denunciaron fueron las siguientes: i) por considerar sin importancia el hecho ocurrido (75.9%), ii) porque no les iban a creer o por vergüenza (8.6%), iii) por desconocimiento o desconfianza ante las autoridades (5.4%), y iv) por miedo a los agresores (5.2%).

Al consultar a las empresas que formaron parte del presente estudio sobre el acoso y la violencia en el trabajo, 6 de cada 10 (59.82%) informaron no cuentan con un protocolo para prevenir, detectar y atender las situaciones de acosos y violencias en el lugar del trabajo o como consecuencia de las responsabilidades laborales. Aunque, el 21.43% de las mismas afirmó que está preparando actualmente este protocolo (ver gráfico 63).

²⁴ Ver ONE (2019). Encuesta Experimental sobre la Situación de las Mujeres (ENESIM 2018).

Gráfico 63. Porcentaje de empresas encuestadas por tenencia de protocolos para prevenir, detectar y atender las situaciones de acosos y violencias en el lugar del trabajo o como consecuencia de las responsabilidades laborales, según número de empleados. N=112

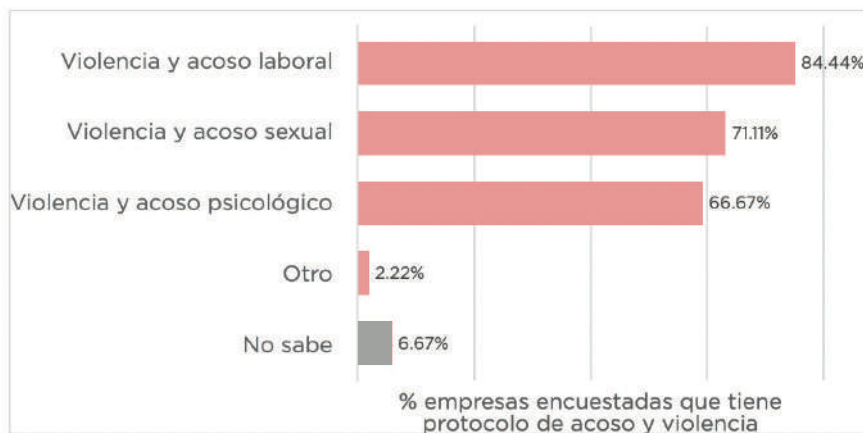


Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del cuestionario “Políticas y prácticas de igualdad de género en la industria manufacturera local de República Dominicana 2024”.

Como se observa en los gráficos 64 y 65, del 40.18% de las empresas encuestadas que reportó tener un protocolo, el 84.44% indicó que su protocolo abarca la violencia y el acoso laboral. La segunda forma más común de violencia y acoso incorporada en los protocolos de las empresas fue la sexual (71.11%), seguida por la psicológica (66.67%).

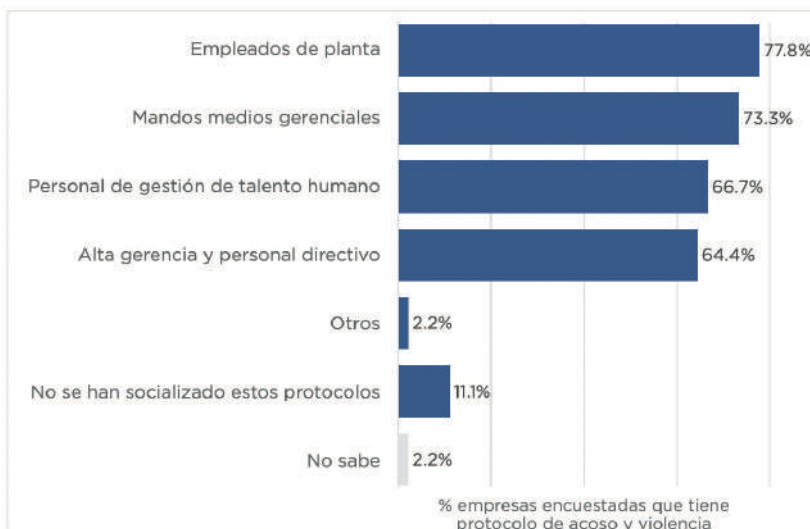
Por otra parte, el 86.67% de las empresas que ya tienen establecido un protocolo contra el acoso y la violencia afirmó que ha socializado dicho protocolo con todo o parte del personal. Al desagregar por cargo, se descubre que la alta gerencia y el personal directivo (64.44%), así como el personal de gestión de talento humano (66.67%) son menos propensos a recibir una formación sobre el protocolo de la empresa en comparación con el personal de planta (77.68%) y de mandos medios gerenciales (73.33%). Estos hallazgos se exhiben en el gráfico 65.

Gráfico 64. Porcentaje de empresas encuestadas por tema que contemplan su propio protocolo contra el acoso y la violencia en el lugar del trabajo o como consecuencia de las responsabilidades laborales. N=45.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del cuestionario “Políticas y prácticas de igualdad de género en la industria manufacturera local de República Dominicana 2024”.

Gráfico 65. Porcentaje de empresas encuestadas por tipo de personal que se le ha socializado su protocolo contra el acoso y la violencia en el lugar del trabajo o como consecuencia de las responsabilidades laborales. N=45.

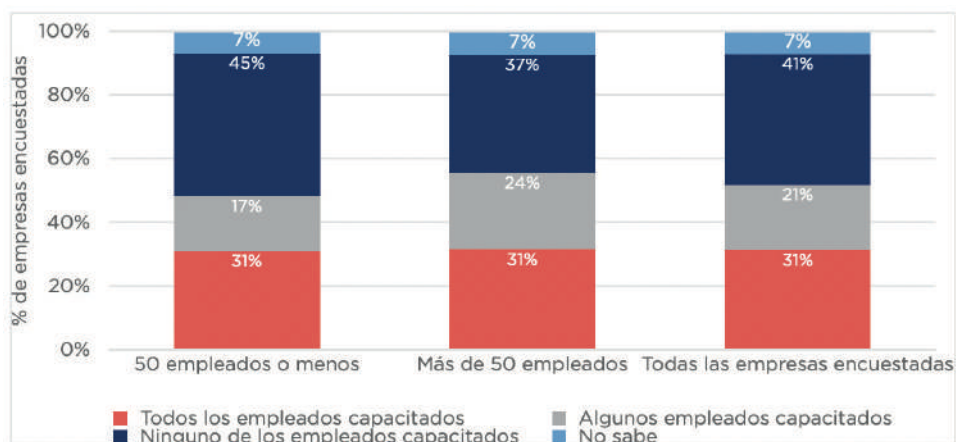


Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del cuestionario “Políticas y prácticas de igualdad de género en la industria manufacturera local de República Dominicana 2024”.

De todas las empresas participantes de este estudio, el 41.07% expresó que ninguno de sus empleados ha sido capacitado sobre la prevención de posibles conductas violentas y acosos (laborales, psicológicos y sexuales) en el lugar de trabajo. Esta situación es más común en empresas de 50 empleados o menos (44.83%) que en empresas de más de 50 empleados (37.04%). En contraste, solo el 31.25% de las empresas encuestadas aseguró que todos sus empleados han sido formados al respecto, lo cual no varía según el número de empleados. Asimismo, un 20.54% de las empresas

afirmó que parte de sus empleados han sido capacitados en prevención de la violencia y acoso en el lugar de trabajo. Este porcentaje alcanza el 24.07% en empresas de más de 50 empleados, mientras equivale al 17.24% en empresa de 50 empleados o menos (ver gráfico 66).

Gráfico 66. Porcentaje de empresas encuestadas por realización de capacitación al personal de la empresa sobre la prevención de la violencia y el acoso en el lugar de trabajo. N=112.



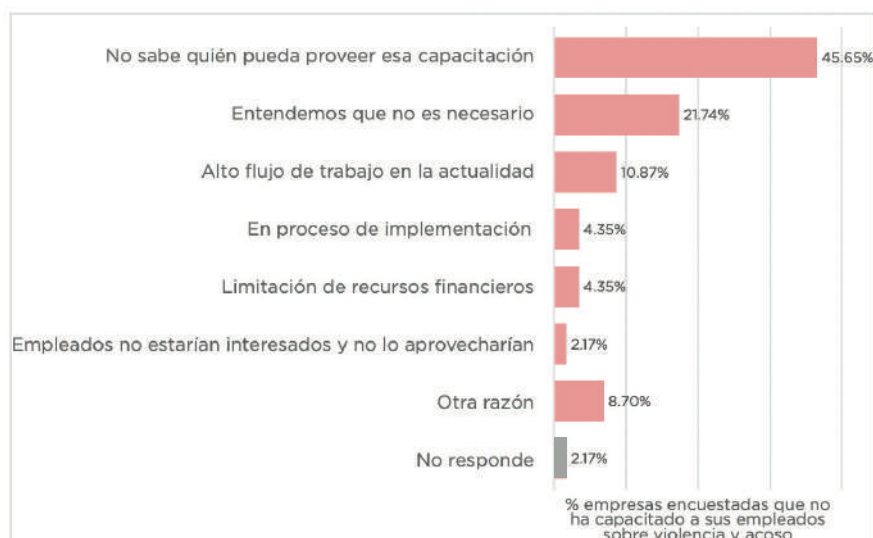
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del cuestionario “Políticas y prácticas de igualdad de género en la industria manufacturera local de República Dominicana 2024”.

Del grupo de empresas que no han proporcionado capacitaciones en temas de prevención de violencia y acoso en el lugar de trabajo, el 45.65% manifestó que la principal razón de ello es que desconocen quién podría impartir dicha formación. Otras razones mencionadas por estas empresas incluyeron la no necesidad de ésta (21.74%) y la elevada carga de trabajo en la actualidad (10.87%), como se muestra en el gráfico 67.

Por otro lado, tal como ocurrió con la socialización de los protocolos contra la violencia y el acoso, la alta gerencia y el personal directivo (55.17%), así como el personal de gestión de talento humano (65.52%) son menos propensos a ser capacitados sobre la prevención de la violencia y el acoso que el personal de planta (72.41%) y de mandos medios gerenciales (82.76%), como se observa en el gráfico 68.

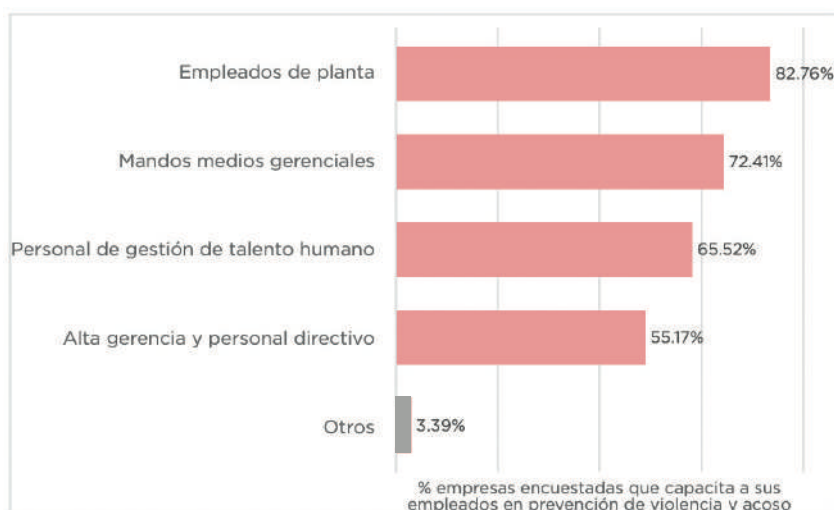
Lo anterior va en contra de la recomendación de la norma NORDOM 775. Pues, su requisito R6.1 indica que “el plan de formación debe incorporar en todos los niveles, capacitación en género a cargo de profesionales especializados en el tema. (Prioritariamente alta gerencia, jefaturas, recursos humanos, sindicatos, trabajadores/as, comité/comisiones/mesas de género de la empresa)” (INDOCAL, 2015).

Gráfico 67. Porcentaje de empresas encuestadas según razón principal de no realización de capacitaciones al personal de la empresa sobre la prevención de posibles conductas violentas y acoso en el lugar de trabajo (laboral, psicológica y sexual). N=46.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del cuestionario “Políticas y prácticas de igualdad de género en la industria manufacturera local de República Dominicana 2024”.

Gráfico 68. Porcentaje de empresas encuestadas por tipo de personal que ha sido capacitado en prevención de violencia y acoso (laboral, psicológico y sexual) en el lugar del trabajo. N=58.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del cuestionario “Políticas y prácticas de igualdad de género en la industria manufacturera local de República Dominicana 2024”.

Como se mencionó anteriormente, la no intervención por parte del empleador ante casos de acoso está prohibido por la Ley 16-92. Igualmente, esta Ley dictamina que los actos o intentos de violencia durante las horas laborales son causas suficientes para el despido (Ministerio de Trabajo, 2012).

Con el fin de conocer qué tan apegadas son las empresas manufactureras encuestadas a la legislación local, se les consultó cuál decisión tomarían frente a distintas situaciones de acoso y/o violencias realizadas por primera vez por alguien del personal.

Ante comentarios discriminatorios, incluyendo comentarios sexistas, el 81.25% de las empresas encuestadas informó que aplicaría una amonestación verbal (50.89%) o escrita (30.36%). Las empresas con 50 empleados o menos (59.9%) indicaron con mayor frecuencia preferir amonestación verbal que las empresas con más de 50 empleados (44.44%) (ver tabla 8).

En cuanto a la intimidación, el 59.82% de las empresas encuestadas pondría una amonestación verbal (21.43%) o escrita (38.39%) al personal que cometa por primera vez dicho acto. La aplicación de una amonestación escrita es relativamente más común en empresas de más de 50 empleados (44.44%) que en empresas de 50 empleados o menos (32.76%). Además, el 25% de las empresas encuestadas recurría al despido, porcentaje que no varía según el número empleados (ver tabla 8).

En el caso de situaciones de violencia física, 3 de cada 4 (75%) de las empresas encuestadas indicaron que procederían con el despido del empleado o la empleada, una proporción que se asemeja a la forma en que actuarían en casos de abuso sexual. El uso del despido por actos de violencia es más empleado en empresas de más de 50 empleados (81.48%) en comparación con aquellas que tienen 50 o menos empleados (68.97%), como se ilustra en la tabla 8.

En contraste, el 62.5% de las empresas que participaron de este estudio informaron que despedirían a los empleados involucrados en actos de acoso sexual, tanto verbal, físico como cibernético. Nuevamente, las empresas con 50 empleados tienden a aplicar medidas más severas que las empresas con 50 empleados o menos. Pues, el porcentaje es 66.67% en el primer grupo de empresa y 58.62% en el segundo grupo de empresas. En menor medida, el 17.86% de las empresas encuestadas pondría una amonestación escrita en caso de acoso sexual (ver tabla 8).

Cabe destacar que el acoso sexual es sancionado por el Código Penal de la República Dominicana en su artículo 143, el cual establece lo siguiente: “Quien de cualquier forma vigila, persigue, hostiga, asedia o busca establecer contacto, cercanía o contacta con una persona, sin el consentimiento de esta, para llevar a cabo actos de connotación sexual, será sancionado con dos a tres años y de prisión menor multa de diez a veinte salarios mínimos del sector público y medidas de seguimiento socio-judicial”.

Similarmente, el Código Penal condena el acoso no sexual que pueda alterar el normal desarrollo de la vida cotidiana de una persona en el ámbito laboral. Específicamente, el artículo 142 dispone lo siguiente: “El acoso agravado será sancionado con dos a tres años de prisión menor y multa de diez a veinte salarios mínimos del sector público y medidas de seguimiento socio-judicial; en cualquiera de las siguientes circunstancias: ... 5) La conducta se lleva a cabo en el marco de una relación laboral, educativa o formativa de la víctima.”

Tabla 7. Porcentaje de empresas encuestadas, según acción que ejecutaría ante situaciones de acoso y/o violencia realizada por primera vez por alguien del personal. N=112.

REACCIÓN DE LA EMPRESA CUANDO ALGUIEN DEL PERSONAL COMETE POR PRIMERA VEZ...	50 EMPLEADOS O MENOS	MÁS DE 50 EMPLEADOS	TOTAL
Comentarios discriminatorios, incluyendo comentarios sexistas			
Amonestación verbal	56.90%	44.44%	50.89%
Amonestación escrita	24.14%	37.04%	30.36%
Suspensión temporal	3.45%	1.85%	2.68%
Despido	3.45%	7.41%	5.36%
No toma acción	5.17%	1.85%	3.57%
No sabe	6.90%	7.41%	7.14%
Intimidación			
Amonestación verbal	27.59%	14.81%	21.43%
Amonestación escrita	32.76%	44.44%	38.39%
Suspensión temporal	8.62%	5.56%	7.14%
Despido	24.14%	25.93%	25.00%
No toma acción	1.72%	1.85%	1.79%
No sabe	5.17%	7.41%	6.25%
Violencia física			
Amonestación verbal	6.90%	0.00%	3.57%
Amonestación escrita	10.34%	12.96%	11.61%
Suspensión temporal	6.90%	3.70%	5.36%
Despido	68.97%	81.48%	75.00%
No toma acción	1.72%	0.00%	0.89%
No sabe	5.17%	1.85%	3.57%
Acoso sexual (verbal, físico o cibernético)			
Amonestación verbal	10.34%	5.56%	8.04%
Amonestación escrita	18.97%	16.67%	17.86%
Suspensión temporal	5.17%	3.70%	4.46%
Despido	58.62%	66.67%	62.50%
No toma acción	1.72%	0.00%	0.89%
No sabe	5.17%	7.41%	6.25%
Abuso sexual			
Amonestación verbal	5.17%	0.00%	2.68%
Amonestación escrita	12.07%	5.56%	8.93%
Suspensión temporal	3.45%	1.85%	2.68%
Despido	70.69%	83.33%	76.79%
No toma acción	1.72%	1.85%	1.79%
No sabe	6.90%	7.41%	7.14%

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del cuestionario “Políticas y prácticas de igualdad de género en la industria manufacturera local de República Dominicana 2024”

Por último, el abuso sexual cometido por primera vez por alguien del personal conllevaría al despido en el 76.79% de las empresas encuestadas. Este porcentaje se eleva a 83.33% en las empresas con más de 50 empleados y baja a 70.69% en empresas con 50 empleados o menos. Resulta notable que un 14.29% optaría por medidas menos severas que el despido, un 1.79% no tomaría ninguna acción, y un 7.14% desconoce qué medida se tomaría (ver tabla 8). Especialmente, dado que el Código Penal dominicano indica la sanción para dichos actos.

5.12. RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL

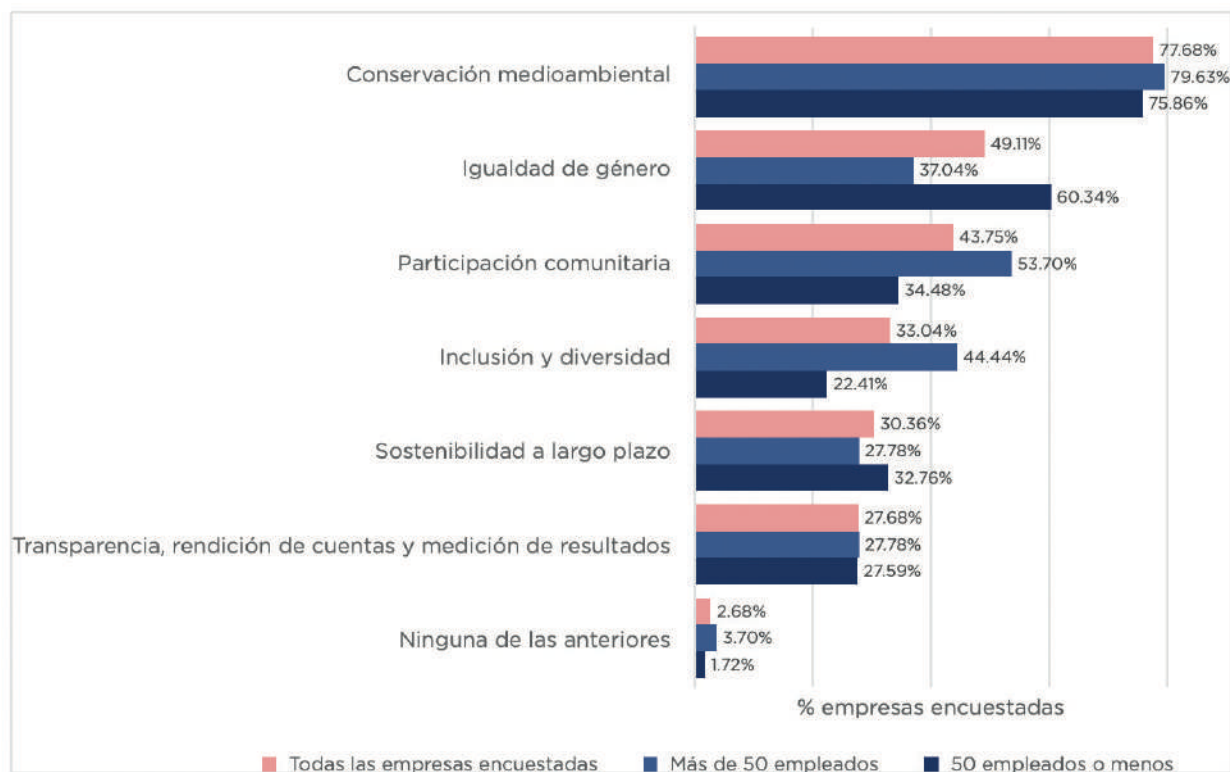
La sensibilización y capacitación dirigidas a la industria manufacturera sobre Responsabilidad Social Empresarial (RSE) ha sido una prioridad del MICM en los últimos años. Esto se evidencia en su “Informe de Autoevaluación Institucional (con base en el Modelo CAF, de Excelencia en la Gestión)” del año 2022 (MICM, 2022). Pues, esto forma parte del Plan Estratégico Institucional 2021-2024 del MICM, el cual responde al objetivo general 5 y al objetivo específico 3.3.1 de la Ley 1-12 que establece la Estrategia Nacional de Desarrollo 2030 (MICM, 2021). Además, el estudio “Participación y aportes de la mujer en la industria manufacturera local de República Dominicana” publicado por el MICM recomienda indagar sobre la RSE con perspectiva de género en el sector de manufacturo local (MICM, 2023b).

Del conjunto de empresas encuestadas en este estudio, solo la mitad (49.11%) de las mismas reportó que la igualdad de género es uno de sus principios rectores al momento de diseñar e implementar sus iniciativas sociales, como parte de su RSE. Este porcentaje aumenta a 60.34% cuando solo se considera empresas de 50 empleados o menos y se achica a 37.04% para empresas de más de 50 empleados (ver gráfico 69).

En cambio, el 77.68% de las empresas encuestadas señaló que prioriza la conversación del medioambiente en las iniciativas sociales que ejecuta. Esto es ligeramente más alto en empresas de más 50 empleados (79.63%) que en empresas de menos empleados (75.86%). En menor medida, otros principios empleados por las empresas son la participación comunitaria (43.75%), la inclusión y diversidad (33.04%), la sostenibilidad a largo plazo (30.36%) y la transparencia, rendición de cuentas y medición de resultados (27.68%).

La diferencia por número de empleados puede observarse en el gráfico 69.

Gráfico 69. Porcentaje de empresas encuestadas por principios que prioriza durante el diseño y la implementación de iniciativas sociales que forman de la RSE. N=112.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del cuestionario “Políticas y prácticas de igualdad de género en la industria manufacturera local de República Dominicana 2024”.

II. CONCLUSIONES

Este estudio demuestra que existe una tendencia al alza en el número de trabajadoras en el sector manufacturero local de la República Dominicana. Si bien es cierto que los hombres representan una mayor proporción del empleo de manufactura local, es importante destacar que la brecha ha ido reduciendo desde el 2016 al 2022. A la vez, se evidencia la necesidad de fomentar la adopción de políticas y prácticas que promuevan la igualdad y la equidad de género.

La industria manufacturera local ha tenido avances en materia de igualdad y equidad de género, en términos de incremento en la participación laboral femenina; reducción de brechas de género en el empleo (solo sector formal), en el ingreso laboral por hora e ingreso laboral mensual (solo sector formal); protección a la maternidad; y creación de una norma (NORDOM 775) en 2015 para implementar un sistema voluntario de gestión de la igualdad de género que otorga el Sello “Igualando RD”.

No obstante, es necesario implementar políticas que cierren la brecha de género en el empleo informal, en horas trabajadas a la semana e ingreso laboral mensual en el sector informal. Además, es necesario sensibilizar y concientizar sobre la importancia de implementar prácticas para que fomenten la igualdad y equidad de género en el sector, como son el establecimiento de políticas o declaración de igualdad de género; protocolos contra la violencia y el acoso; diagnósticos periódicos de brechas de género; y realización de capacitaciones sobre género en la empresa.

Los hallazgos presentados, en general, evidenciaron la necesidad de promocionar la relevancia de la igualdad de género en el ámbito laboral, así como de las formas en que la des(igualdad) se manifiesta y cómo puede impactar positivamente en los objetivos empresariales y al desarrollo sostenible. Por tanto, se entiende conveniente desarrollar una hoja de ruta para promover una mayor igualdad de género en la manufactura local, partiendo del supuesto de que la igualdad de género contribuye al aumento de la calidad, la productividad y al logro de un desarrollo más inclusivo y sostenible.

6. RECOMENDACIONES DE POLÍTICAS PÚBLICAS PARA PROMOVER LA IGUALDAD Y LA EQUIDAD DE GÉNERO EN LA INDUSTRIA MANUFACTURERA LOCAL

6.1. ELEMENTOS PARA LA DEFINICIÓN DE UNA HOJA DE RUTA.

La promoción de políticas de empleo con enfoque de igualdad de género, que aseguren que en el mercado laboral y en las empresas no haya discriminación por género, demandan disponibilidad de información de calidad, diálogo social y una evaluación de los mecanismos y políticas en ejecución, con seguimiento de su eficacia e impacto y resultados transparentes (OIT, 2013). El motor para impulsar cambios en las relaciones de género reside en la acción colectiva. Como la igualdad entre ambos sexos implica una real redistribución de recursos y de poder, se debería abordar la falta de oportunidades ocupacionales para las mujeres y su sobrecarga de trabajo y de responsabilidades familiares que les generan desventajas en su acceso al mercado de trabajo (OIT, 2013). No obstante, se reconoce que esto último puede demandar acciones de políticas públicas que trascienden el espacio del centro de trabajo.

La diversidad de situaciones en que las mujeres trabajan (relaciones laborales y contractuales) especialmente en el mercado de manufactura local, se suma a su origen social y a las interseccionalidades relacionadas a otros factores que se transforman en barreras infranqueables para acceder a mejores condiciones de empleo. La ampliación de oportunidades para las mujeres no se trata sólo de una cuestión de dictar normas que promuevan la igualdad, sino de promover condiciones concretas y de afincar valores en la sociedad que enfrenten la discriminación de las mujeres pertenecientes a los distintos colectivos sociales (OIT, 2013)

A continuación, se presentan lineamientos de política pública para promocionar políticas de equidad de género e igualdad de oportunidades:

Promoción de políticas públicas intersectoriales que tributen a la igualdad de género en el empleo

- Coordinar y articular las políticas sociales y económicas a nivel intersectorial, a fin de desarrollar o consolidar políticas complementarias que de forma directa e indirecta liberan tiempo de las mujeres y facilitan su inserción en el mercado laboral, aseguran el acceso equitativo a recursos o contribuyen a nivelar las relaciones de poder entre hombres y mujeres en el ámbito laboral.
- Consolidar las políticas de educación orientadas al desarrollo de una jornada escolar extendida y de atención integral a la primera infancia con horarios extendidos, junto con el desarrollo de un sistema integral de cuidados, lo cual contribuye al cierre de brecha de participación y de ingresos laborales.
- Promover la participación de las niñas y las adolescentes en las áreas no tradicionales que cuentan cada vez con mayor dinamismo y relevancia en las economías mundiales (áreas STEM), mediante la generación de espacios mixtos de formación libres de estereotipos de género.

- Implementar políticas de educación e información sobre la no discriminación en los procesos de selección para el trabajo y en las oportunidades de promoción y capacitación profesional.
- Mejorar las estrategias de fiscalización para dar cumplimiento a los marcos legales de igualdad de género en el ámbito laboral y de control interno para garantizar las condiciones de ejercicio pleno del derecho a igualdad y no discriminación por razón de género.
- Impulsar las políticas de corresponsabilidad de hombres y mujeres en los trabajos de cuidado, lo que implica instaurar permisos de maternidad y paternidad más igualitarios, y promover mejores condiciones para el cumplimiento de dicha corresponsabilidad. Esto permitiría generar cambios culturales en la forma de percibir la contratación de mujeres de parte del sector empleador, y limitar la autoexclusión de las mujeres en el sector de la manufactura local.
- Aumentar la inversión, mediante acuerdo de cogestión entre sector público y sector privado, para ampliar la infraestructura y servicios de apoyo en las empresas que contribuyan a la igualdad de género, incluidas salas de lactancia y salas de cuna que promuevan el cuidado corresponsable de los hijos por parte de los hombres y mujeres.
- Promover una mayor articulación y coordinación interinstitucional entre Ministerio de Industria, Comercio y Mipymes, Ministerio de Trabajo y Ministerio de la Mujer a fin impulsar acciones dirigidas a propiciar la igualdad de género, para lo cual se puede tomar como punto de referencia las dimensiones identificadas en la NORDOM 775.

Generación y gestión del conocimiento

- Generar evidencias cualitativas y cuantitativas sobre el valor que aporta la igualdad de género al aumento de la calidad y productividad de las empresas, a partir del conocimiento de las realidades concretas que se observan en las distintas actividades que integran la manufactura local.
- Identificar, a partir de la voz de las propias trabajadoras y trabajadores, las formas en que se manifiestan las inequidades y desigualdades de género y sus implicaciones para el clima laboral y el desarrollo personal, y en la productividad de las empresas.
- Identificar, mediante investigaciones y estudios sectoriales, las limitaciones que presentan las distintas empresas de manufactura local, en función de su tamaño, para implementar los mecanismos existentes y disponibles para promover la igualdad de género en el ámbito laboral, como es el caso de la NORDOM 775.

- Identificar las distintas dimensiones en que las inequidades y desigualdades de género se manifiestan en los sectores formal e informal de la manufactura local y en qué medida se demandan intervenciones de naturaleza diferenciada, dadas las características de las empresas (rubro, tamaño, composición, entre otras).
- Realizar un mejor aprovechamiento de la información levantada mediante registros administrativos y de encuestas, para visibilizar las (des)igualdades de género en el ámbito laboral, y en particular en la manufactura local, como es el caso de la clasificación de los registros de denuncia de violación de derechos laborales que puedan estar asociados a discriminación por sexo o situaciones de violencia o acoso en el lugar de trabajo, entre otros.
- Implementar un observatorio de igualdad en el empleo en la manufactura local que favorezca la divulgación, análisis y sensibilización para el reconocimiento de las desigualdades de género que se producen en el ámbito de la manufactura local y de las mipymes, con orientaciones claves para superarlas desde la corresponsabilidad de los distintos agentes que operan en el ámbito laboral (empleadores, gremios, gobierno y personas trabajadoras).

Sensibilización sobre la importancia de la igualdad de género en el ámbito laboral (Selección incluyente de personal, remuneraciones e infraestructura con perspectiva de género).

- Desarrollar una estrategia de sensibilización a todos los agentes que operan en el ámbito laboral y la ciudadanía en general sobre la relevancia de la igualdad de género. Esto implica abordar temas relativos a: brechas salariales, representación de hombres y mujeres en los puestos de trabajo, flexibilidad de los horarios laborales y las corresponsabilidades de cuidado y en particular en lo relativo a maternidad y paternidad, igualdad de oportunidades para el avance profesional de hombres y mujeres, liderazgo femenino, acoso en el lugar de trabajo y la importancia de crear un ambiente de trabajo seguro e inclusivo, entre otros.
- Compartir información sobre las barreras para el avance profesional que enfrentan las mujeres, como el acceso limitado a oportunidades de capacitación y desarrollo, prejuicios inconscientes y falta de inducción para el desarrollo horizontal. Presentar estrategias para promover la igualdad de oportunidades de desarrollo profesional.
- Resaltar los desafíos que enfrentan las mujeres empresarias para acceder a financiamiento, recursos y redes comerciales. Analizar los posibles beneficios económicos de apoyar a las empresas manufactureras propiedad de mujeres y fomentar el espíritu empresarial.
- Discutir la importancia de implementar políticas de diversidad e igualdad de género en las organizaciones y cómo pueden contribuir a elevar la calidad y la productividad laboral. Identificación de iniciativas y políticas exitosas implementadas en otras empresas o países.

- Familiarizar a las personas con las leyes y reglamentos existentes en la República Dominicana que protegen contra la discriminación por motivos de sexo y de género en el lugar de trabajo. Proporcionar información sobre cómo denunciar infracciones y buscar recursos legales. Diseñar instrumentos de fácil acceso para la denuncia (interno, privados, anónimos, públicos y para apoyar la fiscalización del Ministerio del Trabajo)
- Identificar y compartir historias de éxito de personas, empresas e industrias que han implementado con éxito iniciativas de igualdad de género en el lugar de trabajo. Resaltar los resultados positivos y los beneficios que han experimentado como resultado.
- Desarrollar programas de capacitación y concientización: promover talleres, sesiones de capacitación y programas de concienciación que ayuden a educar al personal y empleadores sobre la igualdad de género, los prejuicios inconscientes y la creación de una cultura laboral inclusiva.
- Incluir en las estrategias de sensibilización a los mandos directivos y de direccionalidad estratégica de las empresas, gerencia general y de recursos humanos y al personal de planta, así como a las instituciones encargadas de fiscalizar el cumplimiento de los derechos que consagra el marco normativo de la República Dominicana a favor de la igualdad de género, así como a la ciudadanía en general.
- Proponer medidas de no discriminación salarial que incluyan la revisión de categorías, de criterios de valoración y lograr que se pague igual trabajo de igual valor. Esta es una medida concreta que debiera ser incorporada entre las cláusulas de la negociación colectiva y en los directorios de las empresas.
- Divulgar información sobre puestos de trabajo y emprendimientos (en especial, no tradicionalmente femeninos) con orientación profesional sobre la disponibilidad de oportunidades de trabajo y derechos.
- Promover asociaciones más estrechas entre los sectores público y privado para apoyar la cualificación, el perfeccionamiento profesional y la contratación de mujeres para los puestos directivos y de responsabilidad gerencial.
- Institucionalizar las buenas prácticas como el Sello Igualando RD, a través de programas y proyectos, o de servicios específicos, que consoliden la creación de valor social, su reconocimiento social mediante proyectos de información y estímulo, campañas y otros mecanismos que masifiquen su adhesión y que abra la ventana de oportunidad para la redefinición de los instrumentos para operativizar el contenido de la NORDOM 775, por ejemplo.

- Diseñar programas de capacitación para el adecuado abordaje e implementación de los temas vinculados a la igualdad de género, identificados tanto en las 5 esferas del MIG Score o en las dimensiones contenidas en la NORDOM 775 para la implementación del sistema de gestión de igualdad de género. Las esferas del MIG Score son: Equidad de voz en la empresa, Igualdad salarial en la empresa, Selección incluyente con gafas de género, Armonía vida privada-vida familiar, y Cero tolerancias al acoso y la violencia en el lugar del trabajo. En el caso de la NORDOM 775 las dimensiones que deben formar parte de los planes de acción son: Gestión y organización a lo interno de la empresa, Conciliación y corresponsabilidad entre la vida familiar, personal y laboral, Reclutamiento y selección de personal, Desarrollo profesional, Remuneración y compensación, Ambiente de trabajo, salud y calidad de vida, Acoso moral y acoso sexual en el lugar de trabajo, Comunicación interna y externa.

Revisión y adecuación de las leyes y normas existentes para permitir una aplicación más efectiva y facilitar su cumplimiento.

- El Código de Trabajo establece en su artículo 47, numeral 9 que está prohibido al empleador el “Ejercer acciones contra el trabajador que puedan considerarse de acoso sexual, o apoyar o no intervenir en caso de que lo realicen sus representantes”, y el Art. 333-2 de la Ley 24-97 sobre Violencia intrafamiliar y contra la mujer establece que “El acoso sexual en los lugares de trabajo da lugar a dimisión justificada de conformidad con las previsiones de los Artículos 96 y siguientes del Código de Trabajo, sin perjuicio de otras acciones que pueda intentar la víctima”. No obstante, se entiende que no existe en el país un reglamento o una norma con carácter obligatorio dirigida a la prevención, detección y penalización del acoso y la violencia en el lugar de trabajo. Si bien la NORDOM, como requisito para la certificación con el sello Igualando RD, exige que las empresas dispongan de procedimientos y protocolos para la prevención, denuncia, intervención y atención en los casos de acoso en el lugar de trabajo, su implementación es de carácter voluntario.
- Aunque la igualdad entre hombres y mujeres está consignada en la Constitución dominicana y en el Código de Trabajo y el país ratificó el Convenio 111 de Discriminación en el Empleo y la Ocupación, no existen los mecanismos ni herramientas que aseguren esta prevención, identificación y sanción de la discriminación entre hombres y mujeres en el ámbito laboral, con un desarrollo similar al existente para aplicar las disposiciones del Código de Trabajo sobre Seguridad y Salud en el Trabajo, para lo que se cuenta con el Decreto 552-06. La experiencia de los Comités de Salud y Seguridad en el Trabajo, así como del propio Comité de Igualdad de Género establecido voluntariamente en el ámbito de la NORDOM 775, pueden ser un buen punto de partida para repensar y redefinir una gobernanza más efectiva al interior de las empresas para abordar los temas asociados con la igualdad de género. El funcionamiento de esta gobernanza debe tomar en cuenta las capacidades diferenciadas entre empresas de diferentes tamaños.

- Recursos humanos capacitados. La inspección laboral del Ministerio del Trabajo debe tener recursos humanos suficientes y capacitados en el ámbito de la no discriminación, protección a la maternidad y acoso sexual.

Diseño e implementación de instrumentos que propicien la adopción de prácticas a favor de la igualdad de género en el ámbito laboral.

- Si bien el país cuenta con la NORDOM 775, existe un espacio, a través del sistema de compras públicas, para incentivar la adopción de la propia NORDOM 775 y fomentar una mayor participación de las mujeres en el empleo en las empresas y la adopción de prácticas que permitan romper con prácticas que perpetúan el techo de cristal y los pisos pegajosos (peldaños rotos) que limitan e impiden el avance de las mujeres en los puestos de dirección de las empresas o las confinan a la realización de tareas estereotipadas asignadas como propias de las mujeres.
- Estos instrumentos deben considerar las realidades de la inserción laboral de las mujeres en la manufactura local como asalariada y como emprendedora, así como las realidades diferenciadas de las empresas del sector formal e informal de la manufactura local.
- Continuar apoyando el proceso de formalización de los emprendimientos de mujeres.

III. REFERENCIAS

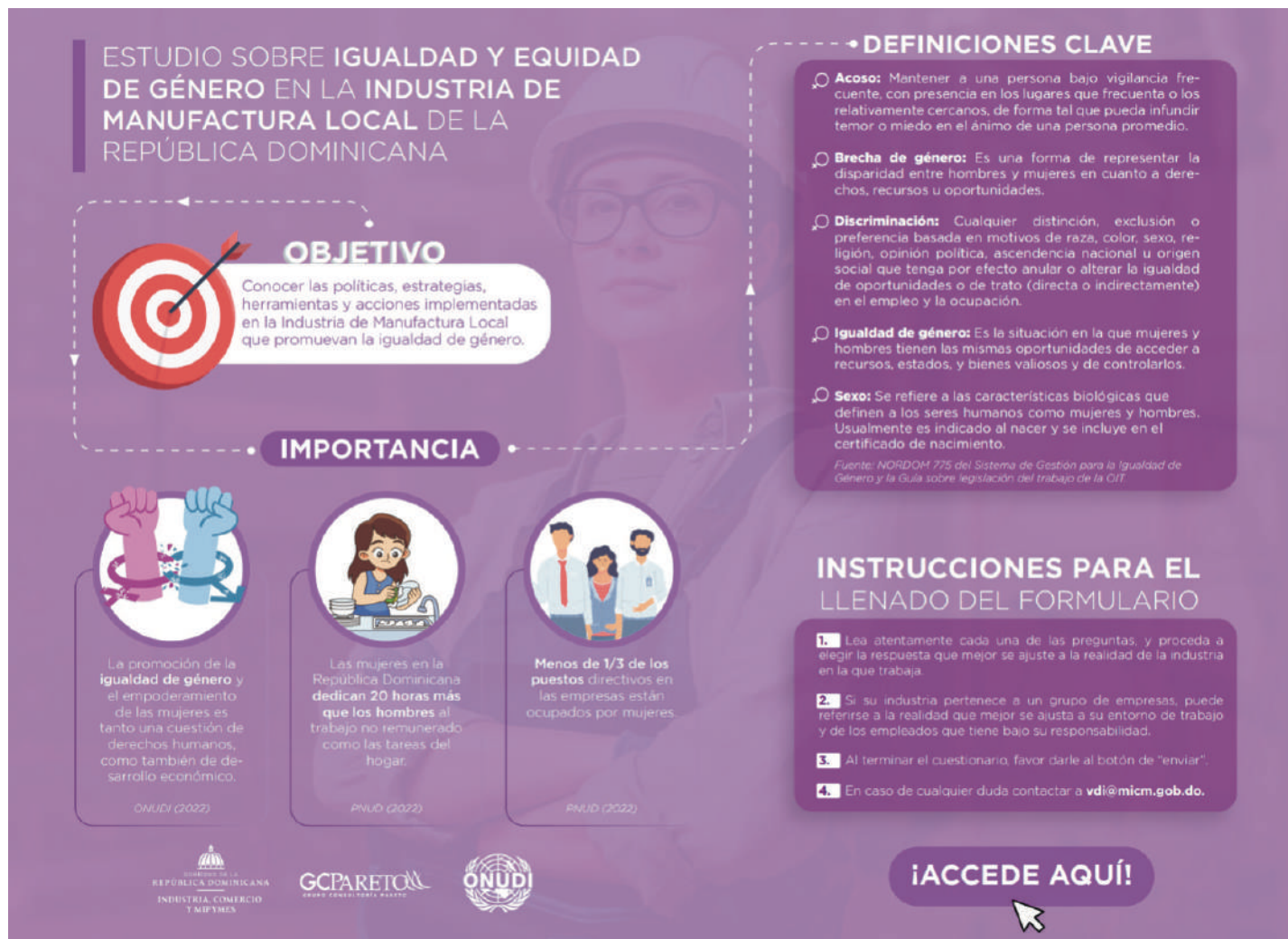
- BCDR. (2016, 2019 y 2022). Encuesta Nacional Continua de Fuerza de Trabajo (ENCFT).
- Camará de Diputados. (2021). Código Penal de la República Dominicana. Obtenido de https://www.camaradediputados.gob.do/app/app_2011/pdf/PROY_CODIGO_PENAL_aprobado_en_primera_con_informe_del_23_de_marzo_2021.pdf
- DGII. (4 de febrero de 2024). MIPYMES. Obtenido de <https://dgii.gov.do/contribuyentesRegistrados/mipymes/Paginas/default.aspx>
- Fundación Adecco. (2024). Políticas de igualdad en la empresa. Obtenido de <https://fundacionadecco.org/azimut/politicas-igualdad-empresa/#:~:text=%C2%BFQu%C3%A9%20son%20las%20pol%C3%ADticas%20de%20igualdad%20empresarial%3F%20Son,discriminaci%C3%B3n%20por%20raz%C3%B3n%20de%20sexo.%20%28Ministerio%20de%20Igualdad%29.>
- Gonzales, C., Jain-Chandra, S., Kochhar, K., Newiak, M., & Zeinullayev, T. (2015). Catalyst for Change: Empowering Women and Tackling Income Inequality. Obtenido de IMF: Catalyst for Change: Empowering Women and Tackling Income Inequality
- GQSP, ONUDI, Minccomercio, & Colombia Productiva. (2022). Diagnóstico Exploratorio de Género para el sector químico en Colombia.
- INDOCAL. (2015). NORDOM 775 Sistema de gestión para la Igualdad de género. Requisitos.
- MICM. (2021). Plan Estratégico Institucional 2021-2024. Obtenido de <https://www.google.com>

IV. ANEXOS

ANEXO A1. IGUALDAD DE GÉNERO EN LOS INSTRUMENTOS INTERNACIONALES Y REGIONALES DE LA MUJER.

III Conferencia Internacional de la Mujer. Nairobi, Kenya.	El concepto transversalidad de la perspectiva de género fue definido por primera vez en Nairobi. La transversalidad de la perspectiva de género ha sido el término que, en español, se le ha dado a la noción que en inglés se conoce como gendermainstreaming.
IV Conferencia Internacional celebrada en Beijing en 1995, Plataforma de Beijing.	La declaración realizada en septiembre de 1995 representó el compromiso de la comunidad internacional con el adelanto de las mujeres, reconociendo que a pesar de los avances que se han registrado en algunos aspectos, las desigualdades existentes entre hombres y mujeres representan obstáculos para el bienestar de todos los pueblos. La aplicación de este instrumento promueve que todas las políticas y programas a nivel nacional e internacional integren una perspectiva de género para la potenciación del papel y el adelanto de la mujer. Al respecto, se expresó: "La potenciación del papel de la mujer y la plena participación de la mujer en condiciones de igualdad en todas las esferas de la sociedad, incluidos la participación en los procesos de adopción de decisiones y el acceso al poder, son fundamentales para el logro de la igualdad, el desarrollo y la paz".
X Conferencia Regional de la Mujer de América Latina y El Caribe. Consenso de Quito, Agosto 2007; Ecuador.	Los países participantes acordaron tomar medidas incluidas las legislativas, presupuestarias y reformas institucionales, para reforzar la capacidad técnica y de incidencia política de los mecanismos gubernamentales para el adelanto de las mujeres (Ministerios de la Mujer, Secretarías e Institutos de la Mujer), así como garantizar que alcancen el más alto nivel jerárquico en la estructura del Estado y se fortalezca la institucionalidad de género en su conjunto. Acordaron trabajar en favor de garantizar la participación de las mujeres en cargos públicos, adoptar políticas públicas para erradicar contenidos sexistas, estereotipados, discriminatorios y racistas; así como la eliminación de todas las condiciones laborales discriminatorias, precarias e ilegales.
XII Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y El Caribe, 2013. Consenso de Santo Domingo.	Los países participantes acordaron aunar esfuerzos a favor de temas como la igualdad de género, empoderamiento de las mujeres a nivel económico y en la participación política y la toma de decisiones, tecnologías de la información y las comunicaciones, salud sexual y salud reproductiva, eliminación de la violencia contra las mujeres
La Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). 2017	La inclusión del enfoque de género en los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) fue un proceso que legitimó el reconocimiento de la igualdad entre los géneros como un pilar para lograr el desarrollo sostenible que tuvo como consecuencia que se empezara a plantear, desde la política pública, la necesidad de implementar acciones dirigidas a consagrar la igualdad de géneros. Por ello, el Sistema de las Naciones Unidas no vaciló en asumirlo en su agenda de discusión multisectorial en todas sus agencias.
ODS 5	Se debe "lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas". La Agenda reconoce además el empoderamiento de las mujeres como una condición previa al logro del conjunto de los objetivos, lo que requiere de estrategias de transversalización de género en el resto de ODS desde un enfoque integral que rompa paradigmas establecidos y llegue al trato igualitario de las personas, sin importar su género.
Estrategia de Montevideo. Consenso de Montevideo, 2016.	La Estrategia de Montevideo reposiciona el papel del Estado en las políticas de igualdad y asegura los derechos humanos y la autonomía de las mujeres como eje transversal de las estrategias nacionales de desarrollo sostenible a mediano y largo plazo. Por lo tanto, es un instrumento cuyo alcance compromete a toda la estructura estatal y que reconoce el liderazgo de los mecanismos para el adelanto de las mujeres.
Consenso de Santiago y Declaración de Buenos Aires.	Promotoras de los Sistemas integrales de cuidados y de la Sociedad del Cuidado en tanto promotoras de Igualdad de Género.
Fuente: elaboración propia.	

ANEXO A2. INFOGRAFÍA ANEXADA AL MENSAJE ENVIADO A LAS EMPRESAS DEL DML, INVITÁNDOLAS A QUE COMPLETARAN EL CUESTIONARIO.



Fuente: Elaboración propia.

ANEXO A3. EMPRESAS FORMALES EN LA INDUSTRIA MANUFACTURERA TOTAL Y ZONAS FRANCAS Y ESTIMACIÓN EMPRESAS EN MANUFACTURA LOCAL, 2022.

LOCALIZACIÓN/ACTIVIDAD MANUFACTURERA	Total empresas manufactureras según DEE 2022					ESTIMACIÓN ZONAS FRANCAS	ESTIMACIÓN MANUFACTURA LOCAL
	MICRO	PEQUEÑA	MEDIANA	GRANDE	TOTAL		
Santo Domingo y Distrito Nacional	2,516	762	170	141	3,589	90	3,499
Elaboración de bebidas	137	29	5	8	179	3	176
Elaboración de productos alimenticios	384	129	30	33	576	5	571
Fabricación de muebles	143	62	9	2	216	-	216
Fabricación de prendas de vestir	183	50	7	11	251	-	251
Fabricación de productos elaborados de metal, excepto maquinaria y equipo	226	66	7	5	304	6	298
Fabricación de sustancias y productos químicos	201	55	19	15	290	-	290
Impresión y reproducción de grabaciones	350	54	11	3	418	-	418
Resto industrias manufactureras	892	317	82	64	1,355	76	1,279
Santiago	858	374	98	94	1,424	239	1,185
Elaboración de bebidas	14	7	2	3	26	1	25
Elaboración de productos alimenticios	132	70	18	15	235	21	214
Fabricación de muebles	88	39	2	2	131	-	131
Fabricación de prendas de vestir	63	41	13	13	130	46	84
Fabricación de productos elaborados de metal, excepto maquinaria y equipo	96	35	4	1	136	2	134
Fabricación de sustancias y productos químicos	64	13	2	1	80	2	78
Impresión y reproducción de grabaciones	86	8	5	1	100	-	100
Resto industrias manufactureras	315	161	52	58	586	167	419
Resto país	1,675	595	139	108	2,517	213	2,304
Elaboración de bebidas	128	69	9	7	213	5	208
Elaboración de productos alimenticios	524	182	52	21	779	45	734
Fabricación de muebles	109	51	3		163	-	163
Fabricación de prendas de vestir	63	27	21	16	127	40	87
Fabricación de productos elaborados de metal, excepto maquinaria y equipo	215	51	6	2	274	3	271
Fabricación de sustancias y productos químicos	70	24	6	4	104	3	101
Impresión y reproducción de grabaciones	133	18		1	152	-	152
Resto industrias manufactureras	433	173	42	57	705	117	588
TOTAL GENERAL	5,049	1,731	407	343	7,530	542	6,988
Elaboración de bebidas	279	105	16	18	418	9	409
Elaboración de productos alimenticios	1,040	381	100	69	1,590	71	1,519
Fabricación de muebles	340	152	14	4	510	-	510
Fabricación de prendas de vestir	309	118	41	40	508	86	422
Fabricación de productos elaborados de metal, excepto maquinaria y equipo	537	152	17	8	714	11	703
Fabricación de sustancias y productos químicos	335	92	27	20	474	5	469
Impresión y reproducción de grabaciones	569	80	16	5	670	-	670
Resto industrias manufactureras	1,640	651	176	179	2,646	360	2,286

Fuente: Elaboración propia con información de la Oficina Nacional de Estadísticas (2022) y Consejo Nacional de Zonas Francas de Exportación (2022).

ANEXO A4. DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL ESTIMADA DE LAS EMPRESAS EN LA MANUFACTURA LOCAL POR TAMAÑO DE LA EMPRESA, DEMARCACIÓN GEOGRÁFICA Y ACTIVIDAD ECONÓMICA, 2022.

LOCALIZACIÓN / ACTIVIDAD ECONÓMICA	MICRO	PEQUEÑA	MEDIANA	GRANDE	TOTAL
Santo Domingo y Distrito Nacional	44%	14%	1%	3%	62%
Elaboración de Bebidas	0.7%	0.2%	0.0%	0.1%	1.0%
Elaboración de productos alimenticios	3.8%	1.5%	0.1%	0.4%	5.9%
Fabricación de Muebles y Colchones	2.8%	1.2%	0.0%	0.1%	4.1%
Fabricación de Productos Textiles y Prendas de Vestir	5.4%	1.2%	0.0%	0.0%	6.6%
Industrias Básicas de Hierro Y Acero	0.4%	0.3%	0.0%	0.1%	0.7%
Fabricación de sustancias y productos químicos	2.5%	1.4%	0.1%	0.7%	4.7%
Edición, Grabación, Impresión	9.7%	1.9%	0.2%	0.2%	12.0%
Resto de industrias manufactureras	19.1%	6.5%	0.4%	1.4%	27.4%
Santiago	9.1%	4.7%	0.1%	0.7%	14.7%
Elaboración de Bebidas	0.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.2%
Elaboración de productos alimenticios	0.9%	0.7%	0.0%	0.2%	1.9%
Fabricación de Muebles y Colchones	0.8%	0.5%	0.0%	0.0%	1.3%
Fabricación de Productos Textiles y Prendas de Vestir	1.1%	0.5%	0.0%	0.0%	1.6%
Industrias Básicas de Hierro Y Acero	0.1%	0.1%	0.0%	0.0%	0.2%
Fabricación de sustancias y productos químicos	0.7%	0.3%	0.0%	0.0%	1.0%
Edición, Grabación, Impresión	1.1%	0.2%	0.0%	0.0%	1.4%
Resto de industrias manufactureras	4.3%	2.3%	0.0%	0.3%	7.0%
Resto País	15.3%	6.3%	0.3%	1.1%	22.9%
Elaboración de Bebidas	0.4%	0.2%	0.0%	0.1%	0.6%
Elaboración de productos alimenticios	2.4%	1.4%	0.1%	0.4%	4.2%
Fabricación de Muebles y Colchones	1.1%	0.6%	0.0%	0.0%	1.6%
Fabricación de Productos Textiles y Prendas de Vestir	1.5%	0.4%	0.0%	0.0%	1.9%
Industrias Básicas de Hierro Y Acero	0.2%	0.1%	0.0%	0.0%	0.3%
Fabricación de sustancias y productos químicos	0.4%	0.2%	0.0%	0.1%	0.7%
Edición, Grabación, Impresión	2.1%	0.3%	0.0%	0.0%	2.4%
Resto de industrias manufactureras	7.2%	3.1%	0.1%	0.5%	11.0%
Total general	68.8%	25.2%	1.3%	4.8%	100.0%

Fuente: Elaboración propia con información de la página web www.industriasrd.micm.gob.do

ANEXO A5. DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL ESTIMADA DE LAS EMPRESAS EN LA MANUFACTURA LOCAL POR TAMAÑO DE LA EMPRESA, DEMARCACIÓN GEOGRÁFICA Y ACTIVIDAD ECONÓMICA, 2022.

LOCALIZACIÓN/ACTIVIDAD MANUFACTURA	DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL				
	MICRO	PEQUEÑA	MEDIANA	GRANDE	TOTAL
Santo Domingo y Distrito Nacional	35.1	10.6	2.4	2.0	50.1
Elaboración de bebidas	1.9	0.4	0.1	0.1	2.5
Elaboración de productos alimenticios	5.4	1.8	0.4	0.5	8.2
Fabricación de muebles	2.0	0.9	0.1	0.0	3.1
Fabricación de prendas de vestir	2.6	0.7	0.1	0.2	3.6
Fabricación de productos elaborados de metal, excepto maquinaria y equipo	3.2	0.9	0.1	0.1	4.3
Fabricación de sustancias y productos químicos	2.9	0.8	0.3	0.2	4.1
Impresión y reproducción de grabaciones	5.0	0.8	0.2	0.0	6.0
Resto industrias manufactureras	12.0	4.3	1.1	0.9	18.3
Santiago	10.5	4.4	1.1	1.0	17.0
Elaboración de bebidas	0.2	0.1	0.0	0.0	0.4
Elaboración de productos alimenticios	1.7	0.9	0.2	0.2	3.1
Fabricación de muebles	1.3	0.6	0.0	0.0	1.9
Fabricación de prendas de vestir	0.6	0.4	0.1	0.1	1.2
Fabricación de productos elaborados de metal, excepto maquinaria y equipo	1.4	0.5	0.1	0.0	1.9
Fabricación de sustancias y productos químicos	0.9	0.2	0.0	0.0	1.1
Impresión y reproducción de grabaciones	1.2	0.1	0.1	0.0	1.4
Resto industrias manufactureras	3.2	1.6	0.5	0.6	6.0
Resto país	22.1	7.8	1.7	1.3	33.0
Elaboración de bebidas	1.8	1.0	0.1	0.1	3.0
Elaboración de productos alimenticios	7.1	2.5	0.7	0.3	10.5
Fabricación de muebles	1.6	0.7	0.0	-	2.3
Fabricación de prendas de vestir	0.6	0.3	0.2	0.2	1.2
Fabricación de productos elaborados de metal, excepto maquinaria y equipo	3.0	0.7	0.1	0.0	3.9
Fabricación de sustancias y productos químicos	1.0	0.3	0.1	0.1	1.4
Impresión y reproducción de grabaciones	1.9	0.3	-	0.0	2.2
Resto industrias manufactureras	5.2	2.1	0.5	0.7	8.4
TOTAL GENERAL	67.7	22.8	5.2	4.3	100.0
Elaboración de bebidas	3.9	1.5	0.2	0.3	5.9
Elaboración de productos alimenticios	14.2	5.2	1.4	0.9	21.7
Fabricación de muebles	4.9	2.2	0.2	0.1	7.3
Fabricación de prendas de vestir	3.8	1.4	0.4	0.4	6.0
Fabricación de productos elaborados de metal, excepto maquinaria y equipo	7.6	2.1	0.2	0.1	10.1
Fabricación de sustancias y productos químicos	4.7	1.3	0.4	0.3	6.7
Impresión y reproducción de grabaciones	8.1	1.1	0.2	0.1	9.6
Resto industrias manufactureras	20.4	8.0	2.1	2.1	32.7
Memo:					
Total estimado de empresas en la manufactura local					6,988

Fuente: Elaboración propia con información de la Oficina Nacional de Estadísticas (2022) y Consejo Nacional de Zonas Francas de Exportación (2022) reportados en el anexo A3.



CONTACTO:

vdi@micm.gob.do

Ministerio de Industria, Comercio y Mipymes Ave. 27 de Febrero 306,
Bella Vista, Santo Domingo, República Dominicana

industriasrd.micm.gob.do

www.micm.gob.do

Estudio Exploratorio sobre Igualdad y Equidad de Género en la Industria de Manufactura Local de la República Dominicana

MARZO 2024

