



Caritas
de la **Prelatura de Moyobamba**

EQUIDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES

Marco Normativo

POLÍTICA Y DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

MARCO PASTORAL:

En la Carta de Juan Pablo II a las mujeres, San Juan Pablo II agradece a la mujer, por el hecho mismo de ser mujer. “Con la intuición propia de tu femineidad enriqueces la comprensión del mundo y contribuyes a la plena verdad de las relaciones humanas”. A la mujer-trabajadora le dice “que participas en todos los ámbitos de la vida social, económica, cultural, artística y política (...) y contribuyes a la edificación de estructuras económicas y políticas más ricas de humanidad.”

Juan Pablo II señala que somos herederos de una historia de enormes condicionamientos que, en todos los tiempos y en cada lugar, han hecho difícil el camino de la mujer, despreciada en su dignidad, y manifiesta que es la hora de mirar la larga historia de la humanidad a la que las mujeres han contribuido no menos que los hombres, y la mayor parte de las veces en condiciones bastante más adversas.

Hay obstáculos que impiden a las mujeres su plena inserción en la vida social, política y económica. A menudo es penalizado, más que gratificado el don de la maternidad, al que la humanidad debe también su misma supervivencia. Aún queda mucho por hacer para que el ser mujer y madre no comporte una discriminación. Es urgente alcanzar en todas partes la efectiva igualdad de los derechos de la persona y por tanto igualdad de salario respecto a igualdad de trabajo, tutela de la trabajadora madre, justas promociones en la carrera, igualdad de los esposos en el derecho de familia, reconocimiento de todo derecho ciudadano.

El Santo Juan Pablo II manifiesta su admiración hacia las mujeres de buena voluntad que se han dedicado a defender la dignidad de su condición femenina y anima a no solamente denunciar, sino avanzar en un proyecto de promoción que contemple todos los ámbitos de la vida femenina, a partir de una renovada y universal toma de conciencia de la dignidad de la mujer. Es la Palabra de Dios la que nos permite descubrir el radical fundamento antropológico de la dignidad de la mujer. Sólo gracias a la dualidad de lo masculino y lo femenino lo humano se realiza plenamente. A esta unidad de los dos Dios confía la obra de la procreación y la vida, además de la construcción misma de la historia.



Por su parte el Documento de Aparecida urge que todas las mujeres puedan participar plenamente en la vida eclesial, familiar, cultural, social y económica, creando espacios y estructuras que favorezcan una mayor inclusión. Urge valorar la maternidad como misión excelente de las mujeres. Esto no se opone a su desarrollo profesional y al ejercicio de todas sus dimensiones, lo cual permite ser fieles al plan originario de Dios que da a la pareja humana, de forma conjunta, la misión de mejorar la tierra. La mujer es insustituible en el hogar, la educación de los hijos y la transmisión de la fe. Pero esto no excluye la necesidad de su participación activa en la construcción de la sociedad.

En el Documento Final de Aparecida los Obispos proponen algunas acciones pastorales: (458)

- a. Impulsar la organización de la pastoral de manera que ayude a descubrir y desarrollar en cada mujer y en ámbitos eclesiales y sociales el “genio femenino” y promueva el más amplio protagonismo de las mujeres.
- b. Garantizar la efectiva presencia de la mujer en los ministerios que en la Iglesia son confiados a los laicos, así como también en las instancias de planificación y decisión pastorales, valorando su aporte.
- c. Acompañar a asociaciones femeninas que luchan por superar situaciones difíciles, de vulnerabilidad o de exclusión.
- d. Promover el diálogo con autoridades para la elaboración de programas, leyes y políticas públicas que permitan armonizar la vida laboral de la mujer con sus deberes de madre de familia.

El Papa Francisco en su Exhortación Apostólica *Evangelii Gaudium* nos señala que “la Iglesia reconoce el indispensable aporte de la mujer en la sociedad, con una sensibilidad, una intuición y unas capacidades peculiares que suelen ser más propias de las mujeres que de los varones”. A continuación, refiere que “todavía es necesario ampliar los espacios para una presencia femenina más incisiva en la Iglesia. Porque «el genio femenino es necesario en todas las expresiones de la vida social; por ello, se ha de garantizar la presencia de las mujeres también en el ámbito laboral» y en los diversos lugares donde se toman las decisiones importantes, tanto en la Iglesia como en las estructuras sociales”. (Cfr. EG 103)

“Las reivindicaciones de los legítimos derechos de las mujeres, a partir de la firme convicción de que varón y mujer tienen la misma dignidad, plantean a la Iglesia profundas preguntas que la desafían [...] hay un gran desafío para los pastores y



para los teólogos, que podrían ayudar a reconocer mejor lo que esto implica con respecto al posible lugar de la mujer allí donde se toman decisiones importantes, en los diversos ámbitos de la Iglesia.” (EG 104)

El Papa Francisco nos recuerda que “doblemente pobres son las mujeres que sufren situaciones de exclusión, maltrato y violencia, porque frecuentemente se encuentran con menores posibilidades de defender sus derechos.” (EG 212)

En la Carta Encíclica Laudato Si sobre el cuidado de la casa común, el Santo Padre Francisco manifiesta que aprender a recibir el propio cuerpo, a cuidarlo y a respetar sus significados, es esencial para una verdadera ecología humana. También indica que la valoración del propio cuerpo en su femineidad o masculinidad es necesaria para reconocerse a sí mismo en el encuentro con el diferente. De este modo es posible aceptar gozosamente el don específico del otro o de la otra, obra del Dios creador, y enriquecerse recíprocamente. (Cfr. LS 155)

POLÍTICAS DE CÁRITAS

1. Afirmación de la dignidad de la mujer, y promoción del protagonismo de las mujeres.

La mujer como ser humano goza de los mismos derechos y deberes que el varón. En la creación del mundo se reconoce que el varón y la mujer fueron ambos concebidos a imagen y semejanza de Dios. En el Antiguo Testamento son muchas las mujeres elegidas como profetas o profetisas que contribuyen a una acción de Dios en su pueblo. En el Nuevo Testamento, con la figura de María y las mujeres discípulas se ve la importancia del seguimiento de la mujer. Con la enseñanza cristiana se promueve la dignidad de Hijas de Dios de las mujeres. Aparecida nos anima a promover el más amplio protagonismo de las mujeres.

2. Igualdad de derechos y de oportunidades sin discriminación, Presencia de la Mujer en los espacios de planificación y decisión.

La relación entre la mujer y el varón es de reciprocidad y de colaboración mutua, Caritas busca la promoción de la igualdad de derechos de varones y mujeres, tanto al interior de la organización, como en las distintas actividades en las comunidades, a nivel urbano, urbano marginal y rural. Se garantiza una efectiva



presencia de la mujer en los diferentes niveles de la organización, incluyendo las instancias de planificación y decisión.

3. Familia como espacio de valoración.

La familia debe ser un espacio donde se valore a la mujer a partir de una renovada y universal toma de conciencia que nos permita descubrir la dignidad de la mujer. Caritas tiene la tarea de trabajar e incidir para que la relación entre varón y mujer sea de reciprocidad y colaboración mutua. Al efecto se compromete a realizar un acompañamiento a mujeres y grupos de mujeres que luchan por superar situaciones difíciles, de vulnerabilidad o de exclusión.

4. Participación de la mujer en la promoción humana.

Se busca una vida más justa y digna para todos los seres humanos, hombres y mujeres, considerando las diferencias que existen entre ellos. La promoción del desarrollo humano integral involucra el tomar conciencia de la situación de la mujer en un primer momento. En la ejecución de las intervenciones se debe reforzar la participación de la mujer en los niveles de organización y decisión.

5. Difusión de los aportes de la mujer en el desarrollo.

Es necesario revalorar y dar a conocer las iniciativas y acciones que mujeres de diferentes lugares realizan, y otorgar a su participación el reconocimiento correspondiente.

6. Coordinación con otras instancias.

Existen diferentes instancias en la sociedad civil que están estudiando y trabajando el tema: universidades, organismos no gubernamentales de desarrollo, centros de promoción de la mujer, organizaciones sociales. También desde el Estado hay distintos niveles de trabajo en instancias y organismos públicos. Caritas se compromete a promover espacios de diálogo para la elaboración y difusión de programas, leyes y políticas públicas que permitan armonizar la vida laboral con la vida familiar de hombres y mujeres.



MARCO LEGAL

Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (Ley 28983 – 15.03.2007)

Esta ley establece el marco normativo, institucional y de políticas públicas en los ámbitos nacional, regional y local, para garantizar a mujeres y hombres el ejercicio de sus derechos a la igualdad, dignidad, libre desarrollo, bienestar y autonomía, impidiendo la discriminación en todas las esferas de su vida, pública y privada, propendiendo a la plena igualdad **(art.1)**. Se entiende a la discriminación como: cualquier tipo de distinción, exclusión o restricción basada en el sexo, que tenga por objeto menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos de las personas **(art.2)**.

Entre los roles del Estado están los de: **(art.4)**

- Promover y garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, adoptando las medidas para remover obstáculos que impidan el ejercicio pleno de este derecho, con el fin de erradicar todas las formas de discriminación.
- Adoptar medidas de acción positiva de carácter temporal, encaminadas a acelerar la igualdad de hecho entre la mujer y el hombre, las que no se considerarán discriminatorias.

Lineamientos del Poder Ejecutivo, Gobiernos Regionales y Gobiernos Locales (art 6): adoptan políticas, planes y programas, integrando los principios de la ley de manera transversal:

- Desarrollar políticas, planes y programas para la prevención, atención y eliminación de la violencia, en especial la ejercida contra la mujer.
- Promover la participación económica, social y política de las mujeres rurales, indígenas, amazónicas y afroperuanas, ... garantizando su acceso a una remuneración justa, indemnizaciones, beneficios laborales y de seguridad social, en igualdad de condiciones con los hombres.
- Garantizar el derecho a un trabajo productivo, ejercido en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana, incorporando medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral, entre mujeres y hombres, en el acceso al empleo, en la formación, promoción y condiciones de trabajo, y en una idéntica remuneración por trabajo de igual valor. Se



incluye entre los derechos laborales la protección frente al hostigamiento sexual y la armonización de las responsabilidades familiares y laborales.

La Defensoría del Pueblo debe reportar al Congreso en su informe anual los avances en el cumplimiento de la ley.

Guía de Buenas Prácticas en Materia de Conciliación del Trabajo y la Vida Familiar y Personal (aprobada por Resolución Ministerial No.048-2014-TR del 26 de marzo del 2014)

Dirigida a los empleadores del sector privado, público, trabajadores. Uno de sus objetivos es el de promover entre empleadores y trabajadores el cumplimiento de la normativa sobre igualdad de oportunidades y la no discriminación, así como la adopción de prácticas voluntarias o acuerdos que permitan la conciliación entre el trabajo y la vida familiar y personal.

Entre los beneficios de la guía están el comprender las causas de la tensión entre la vida familiar y el trabajo, permite implementar políticas y prácticas dirigidas a aliviar la tensión (certificaciones por el Ministerio).

Aspectos Conceptuales:

- Factores asociados a las tensiones entre el trabajo y la vida familiar y personal: Uno de estos factores es la discriminación que sufre la mujer en el mercado de trabajo y el hecho que se le atribuya en exclusiva la atención de las responsabilidades familiares y las tareas domésticas.

La creciente incorporación de la mujer en el mercado de trabajo no ha venido acompañada de una redistribución equitativa de las responsabilidades familiares y las tareas domésticas entre hombres y mujeres.

Esto genera tensiones entre el trabajo y la vida familiar y personal de las mujeres y dificulta su acceso o permanencia en empleos de calidad.

Esta situación de discriminación se extiende a los hombres con responsabilidades familiares y en general a todos los trabajadores con responsabilidades familiares respecto de quienes no las tienen.



Otros factores: envejecimiento progresivo de la población, disminución de familias numerosas, incremento de familias monoparentales, movimientos migratorios, nuevas formas de organización del trabajo.

Problemas causados por la tensión entre trabajo y vida familiar y personal: Problemas para los trabajadores – situaciones de discriminación que afectan más a los trabajadores con responsabilidades familiares. Problemas para los empleadores – productividad, ausentismo, clima, motivación, compromiso, rotación. Problemas para el Estado y la sociedad – problemas para las familias (cuidado de los niños, ancianos, personas con discapacidad), privar a los varones de participar activamente en la crianza y cuidado, recursos para el cuidado. Desarrollo económico del país.

Buenas Prácticas:

- Cumplir con la legislación laboral, incluida la relativa a la igualdad de oportunidades y la no discriminación.
- Descanso pre y post natal de la madre trabajadora o Permiso por lactancia para la madre trabajadora.
- Protección de la trabajadora gestante que realiza labores que pongan en riesgo su salud y/o el desarrollo normal del embrión y el feto.
- Implementación de lactarios (Ley 29896).
- Licencia por adopción
- Licencia por paternidad
- Licencia por enfermedad en estado grave, terminal o accidente grave de los familiares directos del trabajador.
- Licencia para la asistencia médica y la terapia de rehabilitación de personas con discapacidad que dependan de los trabajadores.

Pautas previas al desarrollo de buenas prácticas.

- Es necesario conocer las necesidades existentes en el centro de trabajo.
- Es necesario conocer las posibilidades del empleador de adoptar uno o varios tipos de buenas prácticas.
- Se debe incidir en la cultura organizacional.
- Debe involucrarse a toda la organización, sobre todo a los directivos.



- Las buenas prácticas no necesariamente deben constar en documentos formales.

Ejes o líneas de acción para la implementación de buenas prácticas

- Vinculadas al tiempo de trabajo (información anticipada de la jornada y el horario, control del trabajo en horas extras y en jornadas acumulativas, gestión de los horarios de trabajo, gestión de turnos de trabajo, gestión de jornadas de trabajo, gestión del tiempo de descanso, gestión de permisos y licencias)
- Vinculadas al lugar de trabajo (asignación del centro o lugar de trabajo, uso de herramientas virtuales y tecnologías de la información.
- Otras medidas de apoyo relacionadas con las responsabilidades familiares (servicios de información, servicios de asistencia a cargo del empleador, beneficios especiales, asistencia en capacitaciones.

Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual (Ley 27942 del 26.02.03, Ley 29430 de 7.11-09) y su Reglamento (D.S.010-2003-MIMDES)

Esta ley tiene por objeto prevenir y sancionar el hostigamiento sexual producido en las relaciones de autoridad o dependencia, cualquiera sea la forma jurídica de esta relación. El ámbito de aplicación incluye a los centros de trabajo privados.

El hostigamiento sexual típico consiste en la conducta física o verbal reiterada de naturaleza sexual no deseada y/o rechazada, realizada por una o más personas que se aprovechan de una posición de autoridad o jerarquía o cualquier otra situación ventajosa, en contra de otra u otras, quienes rechazan estas conductas por considerar que afectan su dignidad, así como sus derechos fundamentales.

Los empleadores deberán mantener en el centro de trabajo condiciones de respeto entre los trabajadores, cumpliendo con las siguientes obligaciones:

- a. Capacitar a los trabajadores sobre las normas y políticas contra el hostigamiento sexual.
- b. Reparar los perjuicios laborales ocasionados al hostigado y adoptar las medidas necesarias para que cesen las represalias ejercidas por el hostigador.



Cáritas
de la **Prelatura de Moyobamba**

- c. Informar al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo los casos de hostigamiento sexual y el resultado de las investigaciones efectuadas.