

GUÍA LEGAL VERDE

EDICIÓN MARZO 2023

Presentada por:



Un proyecto de:



ACCIÓN POR
IGUALDAD



Marzo, 2023

Lima, Perú

Diseño: Pilar Anco

Contenido: Lucía Ortiz y Estefanía Espinoza

Proyecto: Acción Por Igualdad - Acción Verde

Acompañamiento, revisión y validación: Vanesa Vite y Amire Ortiz

ÍNDICE

Estudio Nacional sobre la Violencia contra las Mujeres	4
¿Qué es el hostigamiento sexual en el ámbito laboral?	5
Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual	6
¿Qué derechos fundamentales del trabajador se vulneran?	8
¿Cómo se manifiesta el hostigamiento sexual?	9
¿Qué acciones debe realizar la víctima?	10
Cómo se canaliza una denuncia?	11
¿Qué puede esperar la persona agraviada?	12
Sanciones e infracciones	13
¿Qué derechos laborales tiene la víctima?	14
Prevención y no revictimización	15
Reflexiones	17
Consultorio Jurídico Gratuito Acción Verde	18
Líneas de intervención del Consultorio Acción Verde	19
Escuela Legal e Interdisciplinaria Acción Verde	20
Programa radial “Kushka Acción Verde”	21

HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL

“Todos deberían sentirse cómodos con su identidad, con su orientación sexual, con su cuerpo, con la forma en la que se desarrollan y así incentivar los ambientes libres de violencia de género. Tenemos que empezar a respetar nuestras diferencias”

Pamela Navarro, directora de “Atalaya Legal” consultora especializada en temas laborales, inclusión social y género.

GUÍA LEGAL VERDE, EDICIÓN MARZO 2023



Según el "Estudio Nacional sobre la Violencia contra las Mujeres 2019" realizado por el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) y el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP), el 27,4% de las mujeres mayores de 18 años en el Perú ha sufrido algún tipo de violencia sexual en algún momento de su vida. Además, el 7,2% de las mujeres que trabajan fuera del hogar ha sufrido hostigamiento sexual en el ámbito laboral.



Por otro lado, el Informe Anual 2020 de la Defensoría del Pueblo del Perú señala que el 71% de las denuncias por hostigamiento sexual en el ámbito laboral durante el año 2019 fueron presentadas por mujeres, y que el 55% de los casos se registraron en el sector privado. Asimismo, el informe destaca que el hostigamiento sexual en el ámbito laboral es una forma de violencia que afecta principalmente a mujeres jóvenes, con un promedio de edad de 28 años.

Siendo este el contexto del hostigamiento sexual en nuestro país y entendida como una forma de violencia contra la mujer que debe ser abordada y combatida.

¿QUÉ ES EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL?

Es una forma de violencia que se configura a través de una conducta de naturaleza o connotación sexual no deseada por la persona contra la que se dirige, que puede crear un ambiente intimidatorio, hostil o humillante; o que puede afectar su actividad o situación laboral.

A nivel internacional la OIT y el Comité de la CEDAW se la define como una forma de discriminación basada en género y una forma específica de violencia contra las mujeres. Dado que uno de los espacios públicos en donde se puede presentar puede ser en el espacio de trabajo. La OIT la considera como una violación de los derechos fundamentales de las personas en el espacio de trabajo, teniendo en cuenta que también constituye un problema que afecta la salud y seguridad de las personas en este ambiente. (Hoja Informativa Género, Salud y Seguridad en el Trabajo, s/f).



BASE LEGAL

- S.D.S. N° 014-2019-MIMP, Reglamento de la Ley 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, última modificación por el Decreto Supremo N° 021-2021-MIMP. Donde se establece que el Hostigamiento sexual Típico o Chantaje Sexual 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. (Artículo 4 de la Ley N° 27942)
- Dentro de los elementos constitutivos para que se configure el hostigamiento sexual debe presentarse: a) El sometimiento a los actos de hostigamiento sexual es la condición a través de la cual la víctima accede, mantiene o modifica su situación laboral, educativa, policial, militar, contractual o de otra índole. b) El rechazo a los actos de hostigamiento sexual genera que se tomen decisiones que conllevan a afectar a la víctima en cuanto a su situación laboral, educativa, policial, militar, contractual o de otra índole de la víctima. (Artículo 5 de la Ley N° 27942)
- El Reglamento de la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual en el ámbito laboral (Decreto Supremo N° 009-2005-TR), en su artículo 7, establece que el empleador debe garantizar que la investigación se realice con imparcialidad, objetividad y transparencia, y que se respeten los derechos de la víctima.





- La Resolución Ministerial N° 295-2019-TR, que aprueba el Protocolo de atención de denuncias de hostigamiento sexual en el ámbito laboral, establece en su artículo 11 que la víctima tiene derecho a ser escuchada, a aportar pruebas y evidencias, a ser informada sobre el estado del proceso y las medidas que se adopten, y a recibir una resolución por escrito.
- La Ley N° 30364, Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar, establece en su artículo 5 que toda persona tiene derecho a una vida libre de violencia, y que el Estado tiene la obligación de prevenir, sancionar y erradicar toda forma de violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar.
- A nivel internacional, la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), ratificada por el Perú, reconoce el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, y establece la obligación de los Estados de adoptar medidas para prevenir, investigar y sancionar la violencia contra las mujeres.
- La Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1993, establece que la violencia contra la mujer constituye una violación de los derechos humanos y las libertades fundamentales, y reconoce el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia y a una protección efectiva contra la violencia.



¿QUÉ DERECHOS FUNDAMENTALES DEL TRABAJADOR Y TRABAJADORA SE VULNERAN?

DIGNIDAD	INTEGRIDAD PERSONAL	LIBERTAD SEXUAL	INTIMIDAD PERSONAL	DERECHO AL TRABAJO
En relación a actos que van en contra del honor y la imagen de la persona.	Teniendo en cuenta la esfera de protección física y psicológica de la persona	Respecto a la capacidad de ejercer los derechos sexuales, libres e informados.	En virtud de la capacidad de custodiar y mantener la información sensible relativa a la imagen y corporalidad personal.	En relación de poder ejercer este derecho de forma libre y en relación con el proyecto de vida.

FUENTE: Hoja Informativa Género, Salud y Seguridad en el Trabajo, s/f

¿CÓMO SE MANIFIESTA EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL?

Entre otras, a través de las siguientes conductas:

- Promesa implícita o expresa a la víctima de un trato preferente o beneficioso respecto a su situación actual o futura a cambio de favores sexuales.
- Amenazas mediante las cuales se exija en forma implícita o explícita una conducta no deseada por la víctima, que atente o agrave su dignidad.
- Uso de términos de naturaleza o connotación sexual o sexista (escritos o verbales), insinuaciones sexuales, proposiciones sexuales, gestos obscenos o exhibición a través de cualquier medio de imágenes de contenido sexual, que resulten insoportables, hostiles, humillantes u ofensivos para la víctima.
- Acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual, que resulten ofensivas y no deseadas por la víctima.
- Trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas sexistas.
- Otras conductas que encajan en el concepto regulado en el artículo 4 de la Ley.

IMPORTANTE

Es nulo el despido o la no renovación del contrato de trabajo a plazo determinado por razones vinculadas a la presentación de una queja de hostigamiento sexual en el trabajo, la interposición de una demanda, denuncia o reclamación por dichos motivos o por la participación en este tipo de procedimientos como testigo en favor de la víctima.



¿QUÉ ACCIONES DEBE REALIZAR LA VÍCTIMA?

Entre las acciones que debe realizar la persona agraviada están las siguientes:

1. Interponer denuncia por violencia contra la mujer en la modalidad de violencia sexual en la comisaría mas cercana o juzgado de familia y fiscalías de turno.
2. Formular una queja verbal o escrita ante la Oficina de Recursos Humanos o quien haga a sus veces, con los datos de identificación del presunto hostigador (nombre, cargo, función, etc).

Al respecto, la Resolución Ministerial N° 295-2019-TR, establece un "Protocolo de atención de denuncias de hostigamiento sexual en el ámbito laboral", el cual establece los siguientes plazos:

- El empleador debe contar con un plazo máximo de 30 días hábiles para investigar la denuncia de hostigamiento sexual presentada por el trabajador. Este plazo puede ser prorrogado por una sola vez por un plazo no mayor a 15 días hábiles adicionales, siempre y cuando se justifique la necesidad de la prórroga y se informe al trabajador.
- Luego de la investigación, el empleador debe emitir una resolución en un plazo máximo de 5 días hábiles. En esta resolución se debe indicar si se ha acreditado o no la denuncia de hostigamiento sexual y, en su caso, las medidas a adoptar.
- En caso de que la resolución del empleador sea impugnada por el trabajador, se deberá resolver el recurso de reconsideración en un plazo máximo de 15 días hábiles.
- En el caso de que la denuncia de hostigamiento sexual sea comunicada al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, el empleador debe informar de manera inmediata al Ministerio, a través del correo electrónico institucional.

IMPORTANTE

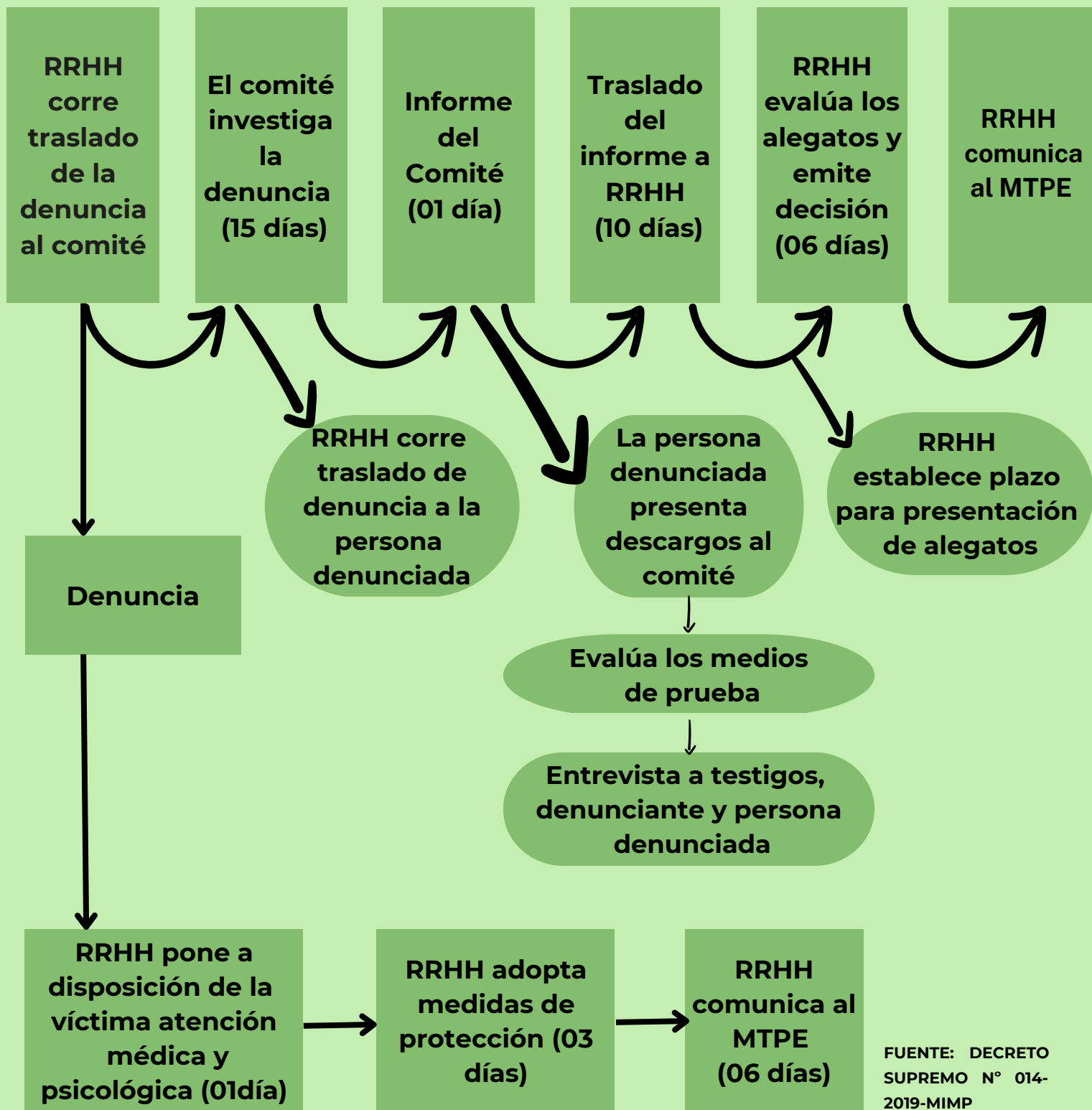
Tener en cuenta que estos plazos son máximos y que el empleador debe actuar con diligencia para garantizar una respuesta oportuna y eficaz frente a una denuncia de hostigamiento sexual en el ámbito laboral.



3. Solicitar la intervención de Inspección de Trabajo, a través de una denuncia ante la SUNAFIL o Direcciones Regionales de Trabajo, para la investigación de los hechos.

Además, podrá accionar judicialmente, el cese de la hostilidad o el pago de una indemnización.* No es exigible la comunicación previa al empleador por cese de hostilidad para hacer la denuncia.

¿CÓMO SE CANALIZA UNA DENUNCIA?



FUENTE: DECRETO SUPREMO N° 014-2019-MIMP

RRHH: Departamento de Recursos Humanos.

Comité: Comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual.

¿QUÉ PUEDE ESPERAR LA PERSONA AGRAVIADA?

Dado que el hostigamiento sexual laboral es una problemática diversa que se desarrolla en diferentes ámbitos, la persona víctima de este tipo de violencia debe obtener diferentes respuestas por parte de los empleadores y por parte de las autoridades competentes.



- Desde el ámbito de los empleadores: Además del flujograma que presentamos sobre cómo se desarrolla la recepción de las denuncias dentro de las empresas. Se debe tener en cuenta lo siguiente:
 1. La persona agraviada tiene derecho a aportar pruebas y evidencias para sustentar su denuncia.
 2. La persona agraviada tiene derecho a ser informada sobre el estado del proceso y las medidas que se adopten para garantizar su seguridad y evitar la repetición del hostigamiento sexual (artículo 11° del Protocolo de atención de denuncias de hostigamiento sexual en el ámbito laboral).
 3. La persona agraviada tiene derecho a recibir una resolución por escrito, en la que se indique si se ha acreditado o no el hostigamiento sexual denunciado, y las medidas que se adoptarán para prevenir la repetición del hostigamiento sexual y garantizar su seguridad en el ámbito laboral (artículo 11° del Protocolo de atención de denuncias de hostigamiento sexual en el ámbito laboral).
 4. En caso la persona agraviada no esté conforme con la resolución del empleador, puede presentar un recurso de reconsideración ante el empleador o una denuncia ante el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, para que se revise el caso y se adopten las medidas correspondientes. (artículo 14° del Protocolo de atención de denuncias de hostigamiento sexual en el ámbito laboral)

IMPORTANTE

Es importante mencionar que el recurso de apelación solo procede en el caso de que la resolución emitida por el empleador sea desfavorable para la víctima o el presunto agresor. Si la resolución es favorable para la víctima, el proceso se da por concluido y no hay posibilidad de apelación.

SANCIONES E INFRACCIONES¹

La Ley 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual en el ámbito laboral, establece que las sanciones aplicables al agresor pueden incluir:

1. Amonestación verbal o escrita,
2. Suspensión
3. Despido
4. Separación temporal o definitiva
5. Ser dado de baja o pasar a disponibilidad

La sanción a aplicar dependerá de la gravedad de la falta cometida y de las circunstancias en que se haya producido el hostigamiento sexual. Por otra parte, desde las infracciones que puede cometer el empleador son las siguientes:

SON INFRACCIONES LEVES

- No cumplir con la obligación de comunicar al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, la recepción de una queja o la toma de conocimiento de hechos vinculados a un caso de hostigamiento sexual; así como, la decisión o resultado del procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual. (Num. 23.10 del Art. 23 del D.S N° 019-2006-TR).

SON INFRACCIONES GRAVES

- No adoptar las medidas previstas en el artículo 11 del Reglamento de la Ley No 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual. (Num. 24.22 del Art. 24 del Decreto Supremo N° 019-2006-TR).

SON INFRACCIONES MUY GRAVES

- Los actos de hostilidad y el hostigamiento sexual, así como cualquier otro acto que afecte la dignidad del/de la trabajador/a o el ejercicio de sus derechos constitucionales.
- No adoptar las medidas necesarias para prevenir o cesar los actos de hostilidad, así como cualquier otro acto que afecte la dignidad del/de la trabajador/a o el ejercicio de sus derechos constitucionales.
- No iniciar el procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual, en los términos previstos por el Reglamento de la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.
- No otorgar u otorgar de forma inoportuna las medidas de protección al/la presunto/a víctima, así como, no poner a disposición de la víctima los canales de atención médica, física y mental o psicológica, con los que cuente. De no contar con dichos servicios, deberá derivar a la víctima a aquellos servicios públicos o privados de salud a los que ésta puede acudir.

1. Cartilla Informativa SUNAFIL, puede acceder a ella aquí:

<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2783028/Cartilla%20informativa.pdf>

IMPORTANTE

- No se requiere acreditar el rechazo ni la reiteración de la conducta sexual hostil, para su configuración.
- El acto de hostigamiento sexual laboral no solo constituye una falta sancionable administrativamente, sino también un delito.



¿QUÉ DERECHOS LABORALES TIENE LA VÍCTIMA?

El trabajador o trabajadora que es víctima de la violencia tiene los siguientes derechos:²

a. A no sufrir despido por causas relacionadas a dichos actos de violencia.

b. Al cambio de lugar de trabajo en tanto sea posible y sin menoscabo de sus derechos remunerativos y de categoría. Lo mismo se aplica para el horario de trabajo, en lo pertinente.

c. A la justificación de las inasistencias y tardanzas al centro de trabajo derivadas de dichos actos de violencia. Estas inasistencias no pueden exceder de cinco días laborables en un período de treinta días calendario o más de quince días laborables en un período de ciento ochenta días calendario. Para tal efecto, se consideran documentos justificatorios la denuncia que presente ante la dependencia policial o ante el Ministerio Público.

d. La suspensión de la relación laboral. El juez a cargo del proceso puede, a pedido de la víctima y atendiendo a la gravedad de la situación, conceder hasta un máximo de cinco meses consecutivos de suspensión de la relación laboral sin goce de remuneraciones.

2. Artículo 11 del TUO de la ley 30364, puede acceder a la Ley aquí: <https://pderecho.pe/ley-para-prevenir-sancionar-y-erradicar-la-violencia-contra-las-mujeres-y-los-integrantes-del-grupo-familiar-ley-30364/#:~:text=La%20presente%20Ley%20tiene%20por,la%20edad%20o%20situaci%C3%B3n%20f%C3%ADca>

La reincorporación del trabajador o trabajadora a su centro de trabajo debe realizarse en las mismas condiciones existentes en el momento de la suspensión de la relación laboral.

PREVENCIÓN Y NO REVICTIMIZACIÓN

La prevención del hostigamiento sexual implica tomar medidas para crear un ambiente de trabajo seguro y respetuoso, y fomentar una cultura de cero tolerancia hacia el acoso. A continuación, se presentan algunas pautas que se pueden seguir para prevenir el hostigamiento sexual:

- Sensibilizar y capacitar a los trabajadores y empleadores sobre el hostigamiento sexual y las políticas de prevención y sanción.
- Establecer políticas claras y procedimientos formales de denuncia y sanción para el hostigamiento sexual.
- Fomentar una cultura organizacional de respeto y equidad de género.
- Promover la diversidad y la inclusión en el lugar de trabajo.
- Realizar campañas de comunicación para prevenir el hostigamiento sexual y fomentar la denuncia.
- Establecer medidas de protección para la víctima, como la confidencialidad y la no represalia.³



3. Artículo 11 del La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), pueden acceder aquí: <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/convention-elimination-all-forms-discrimination-against-women#:~:text=Los%20Estados%20Partes%20adoptar%C3%A1n%20todas,2>.

Es importante tener en cuenta que hay muchos mitos en torno al hostigamiento sexual que pueden dificultar la prevención y la denuncia de estas conductas. Algunos de los mitos más comunes son:

- El hostigamiento sexual solo ocurre entre personas del sexo opuesto: En realidad, puede ocurrir entre personas del mismo sexo o de cualquier identidad de género.
- La víctima provocó el hostigamiento sexual: El hostigamiento sexual nunca es responsabilidad de la víctima y no está justificado en ninguna circunstancia.
- El hostigamiento sexual es solo una broma: Cualquier conducta que haga sentir incómoda a otra persona no es una broma y puede constituir hostigamiento sexual.
- La víctima debería poder "aguantar" o "llevarse bien": La tolerancia al hostigamiento sexual solo perpetúa esta conducta y puede tener graves consecuencias para la salud mental y física de la víctima.⁴

Es importante destacar que la revictimización es un riesgo real para las personas que denuncian el hostigamiento sexual. La revictimización puede ocurrir cuando la víctima es maltratada o discriminada durante el proceso de denuncia, lo que puede hacer que la víctima se sienta victimizada de nuevo. Por lo tanto, es importante tomar medidas para prevenir la revictimización, como la protección de la confidencialidad de la víctima y la no represalia contra la denunciante. Además, es fundamental que las personas encargadas de investigar y sancionar el hostigamiento sexual estén capacitadas para manejar adecuadamente estos casos y actuar con sensibilidad hacia la víctima.



4. La Recomendación 200 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo establece medidas preventivas y de protección en el ámbito laboral, incluyendo la adopción de políticas y programas que promuevan un ambiente de trabajo libre de violencia y acoso, y la Capacitación de los empleadores y trabajadores sobre la prevención y el manejo de situaciones de violencia y acoso.



REFLEXIONES

- Cuando hablamos de hostigamiento sexual, es importante tener en cuenta que se trata de una forma de violencia de género que afecta mayoritariamente a mujeres. El hostigamiento sexual no solo afecta la integridad física y emocional de las víctimas, sino que también limita su participación en el ámbito laboral y educativo, lo que puede generar un impacto negativo en su vida profesional y personal: así también, al ser una forma de violencia basada en la desigualdad de género y en el ejercicio de poder y control por parte del agresor.
- Es importante mencionar que, en el contexto del hostigamiento sexual, existe el riesgo de revictimización. Para evitar la revictimización, es importante que las empresas adopten medidas preventivas y sancionatorias efectivas y que brinden apoyo y acompañamiento a las víctimas durante todo el proceso.
- No olvidar que parte del trabajo para combatir el hostigamiento sexual laboral recae en los y las empleadores quienes cumplen una importante labor para poner en marcha la normativa vigente relativa a esta problemática. Sobre todo, aplicando en su implementación un enfoque de género que permita observar, analizar y promover transformaciones respecto de las desigualdades que existen en el ámbito laboral en función del género.
- No es gratuito que desde el ámbito internacional el tema del hostigamiento sexual laboral sea abordado por la OIT e incluso por el Comité de la CEDAW. Como manifestamos este tipo de violencia es considerada por estos organismos como violencia contra la mujer. La Recomendación General N° 19 desarrolla y establece que toda violencia de este tipo es también una forma de discriminación contra la mujer. Por lo que, debemos entender el hostigamiento sexual laboral como violencia de género y que tienen su origen en las relaciones asimétricas y estructurales que existen entre hombres y mujeres, así como las brechas que existen en función de los sueldos y roles de género establecidos.

Desde Acción Por Igualdad, tenemos nuestro nuevo proyecto “Acción Verde” que tiene como propósito la defensa, promoción y fortalecimiento de los derechos sexuales y reproductivos en el Perú. Nuestro proyecto se une a más iniciativas que vienen desarrollándose en el país para realizar acciones de incidencia que permitan el ejercicio de derechos en niñas, adolescentes y mujeres adultas, que son las principales afectadas.

LÍNEAS DE ACCIÓN DEL PROYECTO ACCIÓN VERDE

CONSULTORIO LEGAL ACCIÓN VERDE:

Brindamos orientación legal gratuita y personalizada, a través de 3 canales de atención: correo electrónico, llamada telefónica y mensajería instantánea vía WhatsApp. Con nuestro apoyo mujeres y diversidades pueden tomar mejores decisiones, proteger sus derechos o tomar las medidas correspondientes cuando estos hayan sido vulnerados o se encuentren en riesgo. Nuestro espacio está dirigido a mujeres, diversidades, activistas acompañantes y personal de salud que quiera sumarse garantizar los derechos sexuales y reproductivos en nuestro país.

CONSULTORIO LEGAL GRATUITO ACCIÓN VERDE

**BRINDAMOS ORIENTACIÓN LEGAL GRATUITA Y PERSONALIZADA
EN TEMAS DE DERECHOS SEXUALES Y REPRODUCTIVOS**


(Violencia sexual, violencia obstétrica, vulneración de derechos en el sector salud, aborto terapéutico, etc.)


HORARIO DE ATENCIÓN:

Lunes a viernes de 7:00 a.m. a 5:00 p.m.

CONTAMOS CON 3 CANALES DE ATENCIÓN:

 Central telefónica: (01) 7436710

 WhatsApp: +51 1 743 6710 y
+51 972765939

 Correo electrónico:
accionverde@accionporigualdad.com



LÍNEAS DE INTERVENCIÓN DEL CONSULTORIO JURÍDICO GRATUITO ACCIÓN VERDE

ORIENTA LEGAL VERDE

Un espacio de aprendizaje donde impartimos talleres gratuitos sobre derechos sexuales y reproductivos a la ciudadanía e instituciones.

Presentada por: Un proyecto de:



CHARLA LEGAL VERDE

A raíz del análisis informativo brindando en nuestra Guía Legal Verde realizamos transmisiones en vivo a través de nuestras redes para continuar respondiendo dudas legales sobre la temática más consultada del Consultorio Jurídico Gratuito Acción Verde.

Presentada por: Un proyecto de:



GUÍA LEGAL VERDE

Informativo legal que tiene el objetivo de responder dudas jurídicas de la población. El Consultorio Jurídico Gratuito Acción Verde emite este boletín jurídico respondiendo la temática más consultada del mes.

Presentada por: Un proyecto de:



ESCUELA LEGAL E INTERDISCIPLINARIA ACCIÓN VERDE:

A través de nuestra consigna "Derecho es compartir", llevaremos a cabo una escuela legal en nuestra misión de democratizar el conocimiento jurídico y fortalecer el conocimiento de nuestros derechos en mujeres, diversidades y personal de salud involucrado en garantizar los derechos sexuales y reproductivos.

ESCUELA LEGAL E INTERDISCIPLINARIA "ACCIÓN VERDE"

Como parte de nuestra tercera línea de acción del proyecto "Acción Verde" de Acción Por Igualdad, llevaremos a cabo una escuela legal con la misión de democratizar el conocimiento jurídico e interdisciplinario, así como fortalecer el conocimiento de nuestros derechos en mujeres, diversidades y personal de salud involucrado en garantizar los **derechos sexuales y reproductivos (DSDR)**.



Sábados desde el 15/10/22 hasta el 08/04/23 (**conforme a los módulos programados**)



10 a.m. - 12 p.m.

Vía: **zoom**

Presentada por:

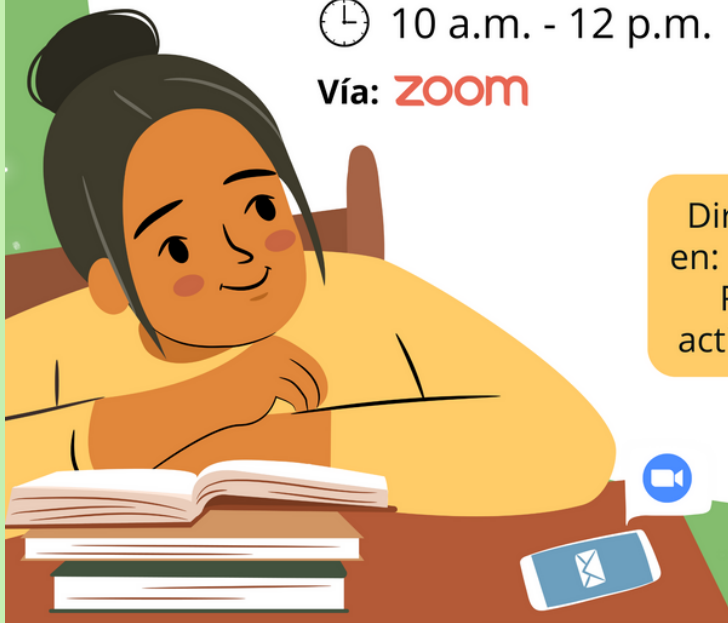


Un proyecto de:



ACCIÓN POR IGUALDAD

Dirigido al **público en general** con énfasis en: Usuarías de los servicios de Salud Sexual Reproductiva (SSR), personal de salud, activistas y/o profesionales interesadas(os).



PROGRAMA RADIAL “KUSHKA ACCIÓN VERDE”:

En sinergia a nuestras compañeras de “Kushka” creamos “Kushka Acción Verde”, un programa radial liderado por mujeres quechuahablantes que permite fortalecer el aprendizaje de nuestros derechos sexuales y reproductivos. Es transmitido una vez al mes mediante radio Sicuani en la región Cusco y transmitido por nuestras redes sociales. Así nos sumamos a una acción interseccional y descentralizada que visibilice la labor realizada por mujeres en la sierra sur del Perú.

PROGRAMA RADIAL KUSHKA ACCIÓN VERDE

EL PRIMER PROGRAMA RADIAL CONDUCIDO POR MUJERES QUECHUAHABLANTES QUE TIENE COMO PROPÓSITO LA DEFENSA, PROMOCIÓN Y FORTALECIMIENTO DE LOS DERECHOS SEXUALES Y REPRODUCTIVOS DE LAS NIÑAS, ADOLESCENTES Y MUJERES ADULTAS EN SICUANI, REGIÓN DE CUSCO

Presentada por:



Un proyecto de:



PERIODICIDAD

Una vez al mes

EMISORA RADIAL:

Radio Sicuani 1360 AM

**Transmisión en vivo vía Radio Sicuani
y Facebook de Acción Por Igualdad**

¡SÍGUENOS EN NUESTRAS REDES SOCIALES!



@Apori_peru



Acción Por Igualdad



Acción Por Igualdad



Acción Por Igualdad



Acción Por Igualdad



**ACCIÓN POR
IGUALDAD**