



Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer

Distr. general
3 de mayo de 2017
Español
Original: inglés

**Comité para la Eliminación de la
Discriminación contra la Mujer**

Observaciones finales sobre los informes periódicos sexto y séptimo combinados de la República Dominicana

Adición

Información suministrada por la República Dominicana sobre el seguimiento de las observaciones finales*

[Fecha de recepción: 7 de septiembre de 2016]

Nota: el presente documento se distribuye únicamente en español, francés e inglés.
* El presente informe se publica sin revisión editorial.



Párrafo 25

Violencia contra la mujer

El Comité recomienda al Estado que:

- a) **Que elabore con carácter prioritario un plan nacional de acción para prevenir y combatir la violencia contra la mujer y apruebe una ley general sobre la violencia contra la mujer que prevea evaluaciones de los riesgos que corren las víctimas, mecanismos de alerta rápida y campañas de concientización de las diversas formas que reviste la violencia contra la mujer, teniendo presentes las necesidades especiales de que las mujeres marginadas y las mujeres con discapacidad puedan acceder a la información.**

1. Se ha sometido un Proyecto de Ley que sometimos en coordinación con otros actores del Sistema de Justicia, con la finalidad de lograr un plan nacional para la prevención, atención y sanción de la violencia contra la mujer.

- b) **Que se refuerce el sistema judicial a fin de aplicar la ley sobre la violencia contra la mujer y adoptar medidas para proteger a posibles víctimas incluidas órdenes de alejamiento para los perpetradores.**

2. La División de Género y Familia, la Escuela Nacional de la Judicatura, conjuntamente con la **Comisión para la Igualdad de Género**, tienen proyectos concretos para capacitar a personas operadoras de justicia y particularmente juezas y jueces del área penal, con el objeto de que vayan más allá de la interpretación exegética de la ley, con argumentos contruidos dentro de un marco jurídico basado en la igualdad real.

Comisión Permanente De Asuntos De Familia Y Equidad De Género Del Senado De La República

3. Medidas adoptadas por el Senado de la República Dominicana siguiendo las recomendaciones del Comité para la Eliminación de la Discriminación Contra La Mujer:

a) Ha elaborado una ley general orgánica con un sistema integral para erradicar la violencia contra la mujer que está en proceso de ser aprobada por la Cámara de Diputados y ser enviada al Estado Dominicano para su promulgación. Esta ley orgánica protege todos los derechos fundamentales de la mujer en relación con la violencia y todo tipo de violencia, protege la mujer marginada, la discapacitada, etc.;

b) Esta ley viene a completar el sistema judicial con el fin de erradicar la violencia contra la mujer y adopta medidas para proteger la víctima como orden de alejamiento y casas de acogida;

c) Se modificó el Código Penal y el Procesal Penal tipificando los feminicidios como delitos y aumentando la pena de treinta a cuarenta años de reclusión;

d) El Senado trabajó una ley sobre acceso de la mujer maltratada a la justicia, pero a la vez trabaja conjuntamente con el Ministerio de la Mujer que tiene oficinas Provinciales de la mujer donde se les brinda asistencia psicológica, médica y social a mujeres violentadas. La Procuraduría General de la República tiene el Centro de Atención a las Mujeres Maltratadas, el Centro de Mujeres Sobrevivientes de Violencia, así como aplica el Protocolo de Seguimiento, con las mujeres en las Casas de Acogida;

e) A través de la reforma del Código del Trabajo se han introducido una serie de medidas para las mujeres obreras en la zona franca así como las que son víctimas de acoso sexual en su lugar de trabajo;

f) En toda la reformas del Código de trabajo se ha introducido para evitar la prueba de embarazo que piden en las zonas francas y VIH Sida;

g) Por Resolución se aprobó conceder el seguro nacional de Salud a las trabajadoras domésticas y también por resolución se aumentó la licencia post parto de doce a diecisiete semanas. Este convenio de la OIT fue ratificado por el Congreso Nacional mediante resolución no. 211-14, que fue publicada en la Gaceta Oficial no. 10761 del 9 de julio de 2014. A partir de esta publicación quedó modificado el artículo 236 del Código de Trabajo que indicaba que el período de descanso pre y post natal era solo de 12 semanas. Estas resoluciones se hicieron basadas en el convenio 139 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) del cual el Estado Dominicano es signatario;

h) El Estado dominicano ha edificado 125 guarderías infantiles en todo el país, tanto en el sector público como en el privado, en horario en que los dominicanos están trabajando, así como, el Estado introdujo las tandas extendidas en las escuelas donde los niños reciben desayuno, comida y merienda desde las 8:00 a.m. hasta las 5:00 p.m.;

i) Con relación al cuidado compartido, es un proceso que tiene que estar completado en el plan decenal de educación para crear escuelas para padres que puedan crear consciencia del cuidado compartido y de la paternidad;

j) El INFOTEP institucionalizó un código de Ética, que establece mecanismos para una persona denunciar el acoso, igualmente establece las sanciones correspondientes.

Ejecuciones del Ministerio de Salud

4. El Ministerio de Salud, a través de la Oficina de Equidad de Género y Desarrollo, participa de manera activa en la Mesa Técnica Interinstitucional del Sistema Coordinado de Atención a la Violencia de Género, Intrafamiliar y Delitos Sexuales, la cual tiene un alcance en tres planos, prevención, intervención y la atención. Como parte de los avances de este sistema coordinado se han elaborado las Pautas Comunes de Actuación, las cuales han sido concebidas para ser aplicadas por todas las instancias intervinientes, incluida salud, en todos los pasos contemplados en la Ruta de Atención Integral.

5. Otra medida adoptada por el Ministerio de Salud, a través de la Oficina de Equidad de Género y Desarrollo, es la elaboración y puesta en vigencia de la **“Estrategia para el Fortalecimiento de la Respuesta del Sistema Nacional de Salud a la Violencia con énfasis en la Violencia de género y contra niños, niñas y adolescentes, mujeres y personas adultas mayores 2016-2020”**. Esta estrategia tiene el objetivo de fortalecer la respuesta del sector salud a la violencia, en el marco del Sistema de Atención Integral a la Violencia en la República Dominicana; responde al reconocimiento de la violencia como un problema de salud pública que afecta de manera desproporcionada a las mujeres y a los niños, niñas y adolescentes, así como a las personas adultas mayores y a otras poblaciones en condiciones de mayor vulnerabilidad por razón de su orientación sexual o identidad de género, condición de discapacidad o de enfermedad. En ese sentido, el Ministerio de Salud emitió la Resolución No. 000032 de noviembre del 2015, que pone en vigencia la referida estrategia, con instrucciones específicas para la efectiva implementación y seguimiento a los lineamientos contenidos en la misma.

6. Adicionalmente, el Ministerio de Salud forma parte de los esfuerzos nacionales para la incorporación de la perspectiva de género en las acciones de acción y prevención al VIH. En este orden se las medidas de avance incluyen la elaboración de la Estrategia Nacional para abordar el vínculo entre la violencia contra la mujer, la niñez y el VIH 2015-2020.

- e) **Que se asegure de que las mujeres y las niñas, incluidas las mujeres con discapacidad, que sean víctimas de la violencia tengan un acceso adecuado a la asistencia médica, psicosocial y letradas, y a programas de protección de víctimas y testigos.**

Asesoramiento Legal

7. La Dirección de Familia, Niñez, Adolescencia y Género (DIFNAG) a través de sus divisiones de Niñez y Adolescencia y Género y Familia, orientan a la ciudadanía en consultorías primarias encaminadas básicamente al referimiento. El Poder Judicial no tiene asesoramiento ni patrocinio letrado para víctimas de ningún sentido.

Sobre Discapacidad

8. Con el Consejo Nacional de la Discapacidad (CONADIS) hemos desarrollado una aproximación al tema, a través de un taller en, el año 2015, encaminado al desarrollo de programas futuros enmarcados en una política institucional.

1era. Iniciativa al respecto

9. El Taller: "Desafíos de los Derechos de las Personas con Discapacidad ", con el objetivo de dar a conocer los Derechos de las personas con Discapacidad y sensibilizar el personal que labora de manera directa con la persona usuaria, la Dirección de Familia, Niñez, Adolescencia y Género a través de su División Género y Familia, conjuntamente con el Consejo Nacional de Discapacidad (CONADIS), en coordinación con la Escuela Nacional de la Judicatura.

10. Dicho Taller realizado en la Escuela Nacional de la Judicatura (ENJ) estuvo dirigido personal administrativo de las diferentes direcciones del Poder judicial y jueces y juezas facilitadoras de la ENJ, como una primera experiencia concreta de la situación de la Discapacidad en la Rep. Dom. Tanto en el marco conceptual como jurídico, abordando los temas que tienen que ver con el Compendio Legal sobre Discapacidad, Marco Legal, Convenciones, protocolos, y sobre la Ley Orgánica de los Derechos de las personas con Discapacidad No. 5-13.

11. Hubo una participación de 31 personas, (28 mujeres y 3 hombres).

Acuerdo Interinstitucional

12. En el mes de diciembre 2015, se firmó un acuerdo interinstitucional de todas las instituciones que forman parte del Sistema de Justicia conjuntamente con CONADIS. De lo que surge una mesa de coordinación conjunta, presidida por CONADIS, donde se establece el Plan Nacional de Discapacidad.

Proyectos del Poder Judicial

13. Establecimiento de dos **Centros de Entrevistas** (San Cristóbal y Santiago) para la mejora del acceso a la justicia para ser utilizados por mujeres víctimas de violencia.

14. Es un mecanismo especial de entrevista a la víctima o testigo de delito, en la actualidad el Poder Judicial cuenta con los Centros de Entrevistas, Distrito Nacional, San Cristóbal y Santiago, con proyección de abrir otros más.

15. En la actualidad es utilizado por niñas, niños y adolescentes, y en mujeres en casos excepcionales, ya que se requiere trabajar sobre los parámetros, debido a la escasez de Centros frente a la demanda que presentan las estadísticas nacionales.

Ejecuciones del Ministerio de Salud

16. El Ministerio de Salud dispone de las normativas, guías y protocolos de atención integral en salud de la Violencia Intrafamiliar y Contra la Mujer, en los cuales se incluye el abordaje y

la atención específica a las personas que padecen violencia intrafamiliar y contra la mujer, incluida las mujeres con discapacidad.

17. Otra medida fue asumida en noviembre del 2013, al institucionalizar un Modelo de Intervención para la Atención En Salud A La Violencia Contra Las Mujeres Y Violencia Intrafamiliar En El Hospital Dr., Luis E, Aybar, con fines de ser replicado en otros centros de salud. Este modelo propone una atención de carácter integral, con intervenciones sobre la dimensión psicológica, emocional, social, legal y física/biológica del problema; ha sido desarrollado con el propósito de organizar y ordenar las acciones del personal involucrado en la atención a las víctimas y sobrevivientes de la violencia, con base en las Normas Nacionales de Atención Integral en Salud a la Violencia Intrafamiliar y Violencia contra las Mujeres. Este modelo representa un referente para dar respuesta a la Estrategia Nacional de Desarrollo (Ley-01-12), en cuanto a crear Unidades De Prevención y Atención a la Violencia En Salud.

18. Otra de las acciones del Ministerio de Salud para garantizar el derecho que tiene cada persona a asegurar la atención integral en salud a la Violencia, fue dar a conocer la Resolución Ministerial No. 00050 del 06 de diciembre del 2013, para el fortalecimiento de la atención integral en salud a la violencia contra las mujeres e intrafamiliar. De igual manera, más temprano ese mismo año, enero del 2013, se emitió la Resolución No. 0004 que establece la notificación obligatoria y oportuna por parte de todo el Sistema Nacional de Salud, del maltrato físico y la violencia sexual, en el sistema de información de la Vigilancia Epidemiológica.

Párrafo 35

Empleo

El Comité recomienda al Estado que:

b) Adopte medidas para alentar a las mujeres a optar por actividades profesionales no tradicionales, como carreras técnicas.

19. Por medio del **Instituto Tecnológico de Las Américas (ITLA)**, entidad especializada en educación tecnológica, se ha contribuido con la formación de profesionales en tecnología y ciencia aplicada, por medio de metodologías innovadoras, involucramiento comunitario, valores éticos y conciencia global, contribuyendo de esta manera al desarrollo nacional.

20. El ITLA orienta su vocación a transformar la vida de la juventud dominicana mediante una formación académica que les capacite para utilizar la tecnología como catalizador del desarrollo social y humano de los ciudadanos.

21. Dentro de las acciones y medidas implementadas por el ITLA para alentar a las mujeres a optar por actividades profesionales no tradicionales, como carreras técnicas, de las cuales mencionamos las siguientes:

Acuerdo ITLA- CIPAF

22. El ITLA ha realizado un acuerdo con el Centro de Investigación para la Acción Femenina CIPAF desde el 2010, con el objetivo de impulsar acciones afirmativas a favor de la incorporación de las mujeres a las carreras técnicas que oferta el ITLA.

23. Las acciones realizadas:

Talleres

24. Se realizaron talleres de sensibilización a los temas de género y sobre la brecha digital de género con el personal docente y administrativo de la institución.

Campaña “La Tecnología también es cosa de mujeres”

25. Esta campaña diseñada por un grupo de estudiantes de Multimedia del ITLA tiene como objetivo atraer a mujeres a matricularse en las carreras técnicas que ofrece el ITLA. La campaña fue lanzada formalmente en un acto con presencia de los medios de comunicación y comprendió: anuncios en periódicos digitales e impresos (anexo I), ruedas de prensa, distribución en escuelas, liceos y centros comerciales de flyers y brochures con información pertinente sobre el proceso de inscripción cuyo target son las mujeres jóvenes y un video de promoción de las carreras del ITLA.

26. Como resultado de las acciones y medidas ejecutadas, se logró incrementar de manera gradual la matrícula femenina del ITLA, como puede verse en los cuadros en el anexo II donde se compara la matrícula femenina en el año de inicio del proyecto (2010) y al final del proyecto (diciembre 2012).

Otros Proyectos desarrollados:

a) “Mujeres en la Red” Es un proyecto de capacitación Tecnológica desarrollado por el Centro Tecnológico Comunitario (CTC), con el apoyo del ITLA, que busca motivar a las mujeres a continuar especializándose en áreas tecnológicas, el programa incluye: entrenamiento de los cuatro módulos de CCNA;

b) Visitas a Centros Educativos: Motivando a las adolescentes y jóvenes de último y penúltimo año de Bachillerato a incursionar en las carreras tecnológicas, mostrando como ejemplo los resultados obtenidos con mujeres egresadas de la institución;

c) Federación Mujeres Digital: Iniciativa de un grupo de mujeres del Municipio de Boca Chica, la cual ITLA apoyó ofreciéndoles cursos como: Fundamentos Técnicos del Computador, Diseño de Página Web y estudios del idioma inglés.

27. En respuesta a lo ordenado en el presente apartado, desde el **Ministerio de Trabajo** se han adoptado medidas con miras a incitar a las mujeres en el interés de dedicarse a actividades profesionales no tradicionales, como carreras técnicas.

28. En vista de los acuerdos que realiza el Ministerio de Trabajo, y como Presidente de la junta de Directores del Instituto Nacional de Formación Técnica Profesional (INFOTEP), se han llevado a cabo un sinnúmero de actividades Profesionales, con miras a fomentar la capacitación profesional y /o técnicas no tradicionales en las mujeres. Tal como puede notarse, por mandato del artículo 23, de la Ley Orgánica del Instituto Nacional de Formación Técnica Profesional, No. 116-80, que manda a lo siguiente:

“La tarea educativa no consistirá meramente en el adiestramiento técnico, sino comprenderá también la formación integral del individuo como ser biológico, humano y social. Se abrirá el acceso a la instrucción a todos los hombres y mujeres de todas las edades, sin mayores exigencias respecto a su grado previo de escolaridad, y durante periodos para los que no regirá el concepto cronológico de la “DURACION” inflexible, utilizando métodos dinámicos y que por su practicidad atraigan a los alumnos y participante.”

29. En atención y en cumplimiento al artículo anterior de la referida ley, es preciso resaltar que entre los años 2009-2014 se han capacitado 12,520 mujeres, capacitadas en familias profesionales no tradicionales, tales como: mecánica general, mecánica automotriz, mantenimiento electrónico, instalaciones y mantenimiento eléctrico, albañilería, entre otros.

30. De las familias profesionales, las carreras técnicas con mayor población femenina, han sido: mantenimiento electrónico (3,970), instalaciones y mantenimiento eléctrico (3,531), mecánica automotriz (1,030), mecánica general (811), siendo la que menos población tiene la carrera técnica, correspondiente al mantenimiento mecánico (47).

31. Para lograr el interés por las carreras técnicas y la participación de las mujeres, se han realizado **Talleres sobre la Igualdad de Oportunidades y la No Discriminación**, los cuales, están enfocados en el entendido de que tanto hombres y mujeres tienen las mismas capacidades, siendo esto parte fundamental de las acciones de las capacitaciones, llevadas a cabo por el Centro Solidaridad para el Desarrollo de la Mujer (CE-MUJER), el Instituto Nacional de Formación Técnica Profesional (INFOTEP) y el Ministerio de Trabajo.

32. Por otro lado, con el objetivo de festejar el “Día Internacional de la Mujer”, el Ministerio de Trabajo convocó a diversos actores y dirigentes de organizaciones que agrupen mujeres para participar en la exposición y presentación de un Video Fórum sobre “La Inserción Laboral de las Mujeres en Trabajos No Tradicionales”, un espacio construido para contar las experiencias de esas mujeres en sus diferentes facetas como emprendedoras. Esta actividad se celebró el día 5 de marzo de 2015, en las instalaciones de la Universidad Autónoma de Santo Domingo (UASD), sede central.

33. Mediante la Resolución **No. 02-2015** emitida por el Ministerio de trabajo en fecha 2 de febrero de 2015, se declara como discriminación en el acceso de empleo la práctica de consultar datos personales relativos al historial de créditos de los solicitantes de empleo para utilizar el mismo como criterio al momento de elegir a las personas para designarlas en un puesto de trabajo, por considerarse la misma como una distinción, exclusión o preferencia que tiene por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el acceso al empleo, permanencia en el empleo u ocupación.

34. Mediante el **Instituto Nacional de Formación Técnico Profesional (INFOTEP)**, organismo rector del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo Productivo del país se han preparado diversas campañas a través de posters y anuncios televisivos motivando a las mujeres a que se integren en capacitaciones técnicas no tradicionales.

c) Proporcione vías de recursos eficaces a las víctimas del acoso sexual en el lugar de trabajo, aprobando para ello la legislación necesaria.

35. La **Ley laboral No. 16-92** o Código Laboral, promulgada el 29 de mayo de 1992, contiene en su artículo 47, numeral 9, la prohibición del acoso sexual en el trabajo. Este artículo y numeral anteriormente referido establece y manda lo siguiente:

“Está prohibido a los empleadores: Ejercer acciones contra el trabajador que pueden considerarse de acoso sexual, o apoyar o no intervenir en caso de que lo realicen sus representantes.”

36. En tal virtud el Ministerio de Trabajo elaboró y difundió la “**Guía de derechos laborales para la igualdad de oportunidades y la no discriminación**”, la cual, destina en su acápite 2.3.3 todo lo concerniente al acoso sexual en el lugar de trabajo, dando cumplimiento a lo que establece la Ley Laboral No. 16-92 ó Código Laboral y al compromiso asumido como país ante lo pactado en el Convenio No. 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación) de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

37. En ese mismo orden desde el Ministerio de Trabajo se cuenta con un equipo humano encargado de la inspección del trabajo, atención al público y asistencia judicial gratuita, a través de la Dirección de Sistemas de Inspección y la División de Asistencia Judicial. Este conjunto de mecanismos, buscan garantizar la prevención del acoso sexual y protección de los y las trabajadoras en el lugar de trabajo.

38. Con miras a la promoción de derechos y prevención de acoso sexual este ministerio cuenta además con la Dirección de Coordinación de Sistemas de Inspección, el cual, ha realizado entre los años 2014 y 2015 un total de 49 talleres con el apoyo de los inspectores locales, en donde quedan contemplados la prohibición del acoso sexual en el trabajo, siendo estos: 1. Normativa Laboral y Seguridad Social y 2. Derechos de las Obligaciones entre Empleadores y Trabajadores, cada uno de ellos con un alcance nacional.

39. Dentro del Ministerio de Turismo se han tomado las siguientes medidas:

- a) Creación de la Unidad de Maltrato y Acoso Laboral, la cual está estructurada con especialistas en el área (una psicóloga Organizacional y dos psicólogas clínicas), quienes tienen la responsabilidad de velar por la salud física y mental de todas las mujeres que en este Ministerio atraviesen por una situación similar;
- b) Trabajar de la mano con el Instituto de Educación y Formación Turística del Caribe (IFTC); este se encarga de contribuir a la formación y capacitación de especialistas en turismo, en áreas como: alimentos y bebidas, hotelería, servicios de información turística, agencias de viajes y operación turística;
- c) Intervenciones a nivel interno desde la Dirección de Equidad de Género, consistente en impartir charlas antes de empezar cada módulo, donde se explica toda la importancia que tiene prepararse para un mejor desenvolvimiento en la vida y para seguir ocupando espacios, de manera que culminen sus estudios;
- d) La representación que tienen las mujeres a nivel de los cargos importantes en este Ministerio, como son los de Direcciones y Encargados, donde las mujeres ocupan un 75% de esos cargos. Dicho estudio lo hicimos para seguir motivando a nuestras mujeres a seguir superándose y que esta es una prueba más de que si podemos seguir calando en todos los ámbitos tanto sociales como profesionales;
- e) Realización de Charlas que periódicamente esta Dirección prepara para motivar a todas las empleadas, para que no desmayen en superarse cada día más y que el género no puede ni debe ser un requisito para ocupar puestos importantes, sino que los méritos profesionales y personales son los únicos que pueden determinar las posiciones a ocupar.

40. El Sistema Judicial representado por nuestra **Suprema Corte de Justicia**, cuenta con el Funcionamiento del Consejo del Poder Judicial y dentro de sus dependencias se encuentra la **Dirección de Familia, Niñez, Adolescencias y Género (DIFNAG)**, a continuación las medidas que se han implementado:

- a) Esbozar un proyecto que permita dar conocimiento tanto a los tribunales de la nación como a las mujeres mismas de los derechos que les competen, tendientes a la no discriminación por razón de su sexo;
- b) Formular propuestas a asegurar la asistencia legal al sector femenino sin medios económicos que incluya la protección de testigos y víctimas.

Nombre del proyecto: Acceso de la mujer a la justicia

41. Dicho proyecto presenta consta de cuatro (4) líneas de acción o componentes:

- a) Escuelas Judiciales Comunitarias;
- b) Jornadas De Reflexión, Evaluación y Seguimiento a Sentencias con Perspectiva de Género;
- c) Centros De Entrevista Para Personas En Condición De Vulnerabilidad (Mujeres Víctimas de Violencia Intrafamiliar, de Género y Sexual);
- d) Asistencia Legal a Víctimas.

42. De los 4 componentes presentados al Consejo del poder judicial en los planes Operativos Anuales correspondientes al 2014 y 2015, solo se han ejecutado el número 2 por cuestiones presupuestarias.

43. El Consejo del Poder Judicial, reconoce que los proyectos presentados por la DIFNAG han respondido a los requerimientos nacionales e internacionales, en pos de resguardar los derechos de la mujer y su condición de vulnerabilidad entre el sistema de justicia. Sin embargo, en los últimos años se admite que los mismos no han podido ampliarse debido a la deficiente situación financiera general.

44. El objetivo del Proyecto es dar seguimiento a los lineamientos de la Política de Género, sobre todo en lo relativo a la transversalización de género en el quehacer cotidiano de los operadores y operadoras del Poder Judicial para rendir un mejor servicio a las personas usuarias. Cumpliendo cabalmente con el Objetivo 1.4 relativo a la prestación de una asistencia específica y especializada.

45. La línea de acción 1.4.2., trata sobre “Profundizar la implementación de la Política de Igualdad de Género del Plan Estratégico del Poder Judicial 2015-2019. Dar a conocer los principales hallazgos de estudios sobre la perspectiva de género en sentencias de violencia contra la mujer, violencia sexual y feminicidios en la Rep. Dom. del Observatorio de Justicia y Género del Poder Judicial.

46. Otras medidas del poder judicial:

- a) Participación Mesas de trabajo UNFPA;
- b) Creación del Protocolo Cumbre XVII: Protocolo de Actuación Judicial para casos de violencia de Género contra las Mujeres, desarrollado en la XXII cumbre Judicial iberoamericana, llevada cabo en Santiago de Chile, 2014;
- c) Capacitación con Asociación Internacional de Mujeres Juezas: Conforme al fortalecimiento del Sistema Judicial Dominicano frente a la Violencia de Género con la Asociación Internacional de Mujeres Juezas, que permitirá capacitación en temas esenciales para jueces y juezas en casos de violencia de género;
- d) Funcionamiento del Observatorio de Justicia y Género www.observatoriojusticiavgenero.gob.do.

d) Prohíba y persiga judicialmente la obligatoriedad de las pruebas de embarazo y de infección por VIH/SIDA como requisito para acceder al empleo y establezca un mecanismo de supervisión de las condiciones de trabajo de las mujeres que viven con VIH/SIDA.

47. Con el objetivo de dar seguimiento y vigilar el cumplimiento de las disposiciones legislativas respecto al estado serológico de las personas en el ámbito laboral, el Ministerio de Trabajo cuenta con unidad Técnico laboral de Atención Integral (UTELAIN), el cual, está compuesto por un equipo de abogados y abogadas, quienes trabajan en la capacitación y sensibilización a los actores laborales, con el objetivo de alcanzar la igualdad de oportunidades y la no discriminación a las personas con el virus del VIH y el SIDA, en el aspecto laboral en la República Dominicana.

48. La base documental de la Unidad Técnica Laboral de Atención Integral (UTELAIN), se fundamenta en:

- a) Los lineamientos establecidos por la Organización Internacional de Trabajo (OIT), tales como: los principios del trabajo Decente, instrumentos de Derecho Internacional adoptados por la OIT, Repertorio de las Recomendaciones prácticas de la OIT sobre el VIH/ SIDA y el Mundo del Trabajo 2001 y las Recomendaciones Autónomas No. 200 sobre el VIH/SIDA y el Mundo del Trabajo, 2010;
- b) Principios 1 y 2 del pacto Global de la Organización de las Naciones Unidas (ONU);
- c) Experiencia acumulada por la respuesta nacional al VIH/SIDA.

49. En ese mismo orden, también se ofrece acompañamiento gratuito y atención especial a las personas que viven con VIH/SIDA, a los fines de garantizar el ejercicio de sus derechos en materia laboral.

50. En adición a los anterior, la “Guía de derecho laborales para la igualdad de oportunidades y la no discriminación”, por iniciativa de este Ministerio de Trabajo, contempla la no

discriminación en las áreas de trabajo de las persona que viven con el virus del VIH/SIDA, específicamente en sus acápite 4.1(Derechos de la personas que viven con VIH/SIDA) y 4.1.2 (protección laboral a las persona que viven con VIH/SIDA), donde se trabaja conforme a los mandado en la Constitución Dominicana de 2010, la Ley Laboral No. 16-92 ó Código de Trabajo y la Ley General No. 135-11 sobre VIH-SIDA. Esta última, establece las prohibiciones a las cuales no debe incurrir el empleador para con el trabajador que vive con el VIH o el SIDA, así como las sanciones penales a todas aquellas personas que proceden a acciones discriminatorias contra las personas que viven con VIH/ SIDA.

51. En cuanto a los mecanismos que persiguen judicialmente las discriminaciones que sufren las personas que viven con VIH/SIDA, es oportuno resaltar el papel que ha jugado este Ministerio de Trabajo conjuntamente con el poder judicial de la República Dominicana, a la hora de establecer mecanismos de concientización y acceso a la justicia, tal como puede visualizarse, en la más reciente sentencia de la Tercera Sala de lo Laboral, Tierras, Contencioso Administrativo y Contencioso Tributario de la Suprema Corte de Justicia, la cual, en fecha 31 de marzo del año 2015, dicta la sentencia No. 113, la misma que condena el acoso moral (Mobbing) en el trabajo a las personas que viven con el VIH/SIDA, lo que la convierte en un precedente importante en el alcance y garantías de los derechos fundamentales de los trabajadores que viven con el virus del VIH/SIDA.

52. En el 2011, entra en vigencia la ley 135-11 sobre VIH y SIDA, es una normativa que incorpora avances importantes en términos de derechos, abordando los diferentes aspectos asociados a la prevención, atención y mitigación del VIH y el Sida. Apoyándose en la Constitución Dominicana se convierte en una herramienta para la defensoría de las personas que viven con la epidemia a través del: derecho a la atención integral en salud, derecho a la información sobre su estado de salud, derecho al trabajo, derecho al cambio del entorno de trabajo, derecho a la no-discriminación y al trato digno, derecho a no ser interferidas en el desarrollo de sus actividades, derecho a la educación, derecho a la confidencialidad, derecho al no aislamiento, derecho a una sexualidad plena, derechos reproductivos, derecho a la libre asociación y participación y derecho a emprender acciones de carácter legal.

53. Esta Ley contempla sanciones cuando se violentan los derechos por su condición de VIH positivo, quedando evidenciado en los artículos 76 (cuando se realizan pruebas para la detección del VIH o de sus anticuerpos sin consentimiento). 86 y 87(Cuando se solicita la realización de la prueba para optar por un puesto tanto en el ámbito público como en el privado), los artículos 91 y 92 (cuando se práctica la discriminación o la estigmatización contra algún trabajador público o privado VIH positivo).

54. A pesar de su alcance progresista, la Ley 135-11 ha sido objeto de diversas críticas por los contenidos de algunos de sus artículos. El artículo 78, establece que es una obligación informar la seropositividad al VIH a la pareja sexual: “Toda persona que, conociendo su seropositividad al VIH, no comunique su condición serológica a la persona con la que vaya a sostener relaciones sexuales, será castigada con la pena de reclusión de dos (2) a cinco (5) años”. Se argumenta que este artículo significa una invasión de la privacidad, al mismo tiempo que establece sanciones penales para las personas viviendo con VIH que no comuniquen su condición a quienes van a tener relaciones sexuales. Esta disposición supone que todas las personas con VIH conocen su condición y obliga a someter a quien sea acusado a que se realice una prueba para comprobarlo. El Artículo vulnera los derechos humanos y proporciona insumos para la perpetuación de actitudes y acciones discriminatorias y estigmatizantes.

55. Por otro lado, el Artículo 79 se refiere a la transmisión intencional del VIH, estableciendo que: “Toda persona que, por cualquier medio, transmita el VIH de manera intencional a otra, será castigada con pena de reclusión de veinte (20) años”. El mayor inconveniente de este artículo es la complejidad jurídica para comprobar si hubo o no intención de daño en una posible infección por VIH dentro de una relación de pareja.

Las prácticas discriminatorias contra las mujeres embarazadas y las mujeres que viven con el VIH-SIDA, que les impiden conseguir empleo

56. Con la creación de la Unidad Técnico Laboral de Atención Integral (UTELAIN) en el 2007, el Ministerio del Trabajo se integra de forma más activa a la Respuesta Nacional. Esta unidad tiene la función de brindar asesoramiento, capacitación y asistencia jurídica tanto a trabajadores como a empresarios de ambos sexos, en todo lo referente a la temática del VIH y SIDA en el ámbito laboral. Estos trabajos se sustentan en la Recomendación No. 200, sobre el VIH/SIDA y el Mundo del Trabajo del 2010, la cual fue emitida por la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

57. El país ha avanzado en el tema de VIH y SIDA en el lugar de trabajo. El 20 de diciembre de 2012, el Ministerio de Trabajo firmó con los sectores involucrados, el documento de Política de VIH y SIDA en el lugar de trabajo para el sector de Zona Franca de la República Dominicana, el cual fue denominado: “Llegar a cero en el lugar de trabajo”.

58. Un aspecto de la legislación nacional que acarrea problemas de derechos humanos, es el Artículo 44 del Código Laboral, el cual consigna como una obligación de los trabajadores y trabajadoras a “Someterse a reconocimiento médico a petición del empleador, para comprobar que no padece ninguna incapacidad o enfermedad contagiosa que lo imposibilite para realizar su trabajo. Dicho examen estará a cargo del empleador”. Este Artículo ha servido de base a las pruebas de detección del VIH o de sus anticuerpos por parte de empleadores. Los resultados han provocado despidos y desahucios, tronchando carreras laborales y profesionales.

59. Los casos de personas que han sido despedidos de los lugares de trabajo por su condición de VIH positivo son referidos la UTELAIN desde donde son acompañados hasta la restauración de sus puestos.

60. Es incuestionable que la igualdad y la equidad de género son fundamentales para el alcance de la salud, el desarrollo y el bienestar, por esto ha sido colocada en el marco internacional y nacional como de central atención en el contexto de la lucha contra la epidemia del VIH.

61. Adoptar estrategias que promueven la igualdad de género en el contexto del VIH no se relaciona solamente con garantizar el acceso igualitario a los recursos y servicios. La gran tarea es eliminar las barreras institucionales y desventajas históricas producto de la desigual construcción social de género y de otros determinantes sociales que limitan el acceso a tales recursos y servicios, así como promover la utilización efectiva de los mismos y el fomento de la autonomía y el empoderamiento de las personas y colectivos consideradas clave.

g) Asigne recursos suficientes, aumentándolos si es preciso, a las guarderías infantiles en todo el estado parte e introduzca horarios de trabajo flexibles para las mujeres y los hombres tanto en el sector público como en el privado.

62. Existe una clara voluntad política desde el gobierno central sobre esta participación, por lo que se ha destinado una amplia partida presupuestaria, lo que es visible a través de la puesta en marcha del Plan Nacional de Atención y Protección Integral a la Primera Infancia “Quisqueya Empieza Contigo,” el cual ha firmado convenios con 15 organizaciones sociales para iniciar la cogestión de los primeros 41 Centro Comunitarios, los cuales atenderán a más de 15 mil niños y niñas comprendiendo las edades entre 0 y 5 años.

63. La Construcción de 101 nuevas Estancias Infantiles, 600 centros comunitarios, 66 estancias de la seguridad social, 74 espacios esperanza y 52 antiguos CANIS a las que podrán incorporarse 146,071 niños y niñas de la edades de cero y cinco años (pág. 2, Anexo 6).

64. La meta hasta 2016 es construir y habilitar al menos 216, que con las 114 existentes, sumarán un total de 330 estancias infantiles. Esto significa que estarán en capacidad de acoger a más de 90,000 niños y niñas se multiplicarán por 3 la capacidad de estancias infantiles acumuladas en toda la historia del país (pág. 1, Anexo 7).

65. Contempla además, la construcción y puesto en marcha de 1,000 Centros y Redes Comunitarias, comenzando con 120 en el 2013, y la formación en prácticas de crianza durante los próximos 3 años a unas 475,940 familias. Eses compromiso comenzará inmediatamente después del nacimiento de un niño, con las estancias infantiles y continuará con la implementación de la tanga extendida en educación. De la misma forma, el plan vislumbra la ampliación de la cobertura de la educación inicial hasta el 90% de los niños y niñas de 2 años. (pág. 2, Anexo 7).

66. Sin lugar a dudas, el apoyo y la creación de nuevas estancias infantiles, contribuyen al establecimiento de horarios flexibles por parte de los empleadores para con los trabajadores, todo esto, conforme lo establecen los artículos No. 146 hasta el 162 de la Ley o Código Laboral No. 16-92, correspondientes a la jornada laboral en República Dominicana.

h) Procure que las mujeres y los hombres tomen conciencia de que tienen iguales responsabilidades familiares y aliente a los hombres a participar en condiciones de igualdad en el cuidado de los niños y las tareas domésticas.

67. El Instituto para la Formación Técnica profesional, INFOTEP, en el módulo de formación humana que se imparte en los cursos desarrolla un tema igualdad y equidad de género, así como también el uso de un lenguaje incluyente.

68. A los facilitadores de la formación técnico profesional se les imparte una jornada que les habiliten para desarrollar contenidos que fomentan la equidad, igualdad y el civismo.

69. El Ministerio de Trabajo asumió como bueno y válido el Decreto Número 974-01, de fecha 26 de Septiembre de 2001, que establece la disposición y creación de políticas para poner en práctica los aspectos de equidad e igualdad con el objetivo de hacer visibles las diferentes manifestaciones, así como la obligación nacional de menguar y erradicar esta problemática.

70. Es por esto que bajo el Programa XIII como asignación presupuestaria, la Dirección de Igualdad de Oportunidades y la No Discriminación” en los que se aborda la corresponsabilidad familiar, así como la participación de la crianza de los hijos e hijas, para de esta manera, motivar la equidad e igualdad entre hombres y mujeres, respecto a las responsabilidades familiares, igualdad en el cuidado de los niños y las tareas domésticas,