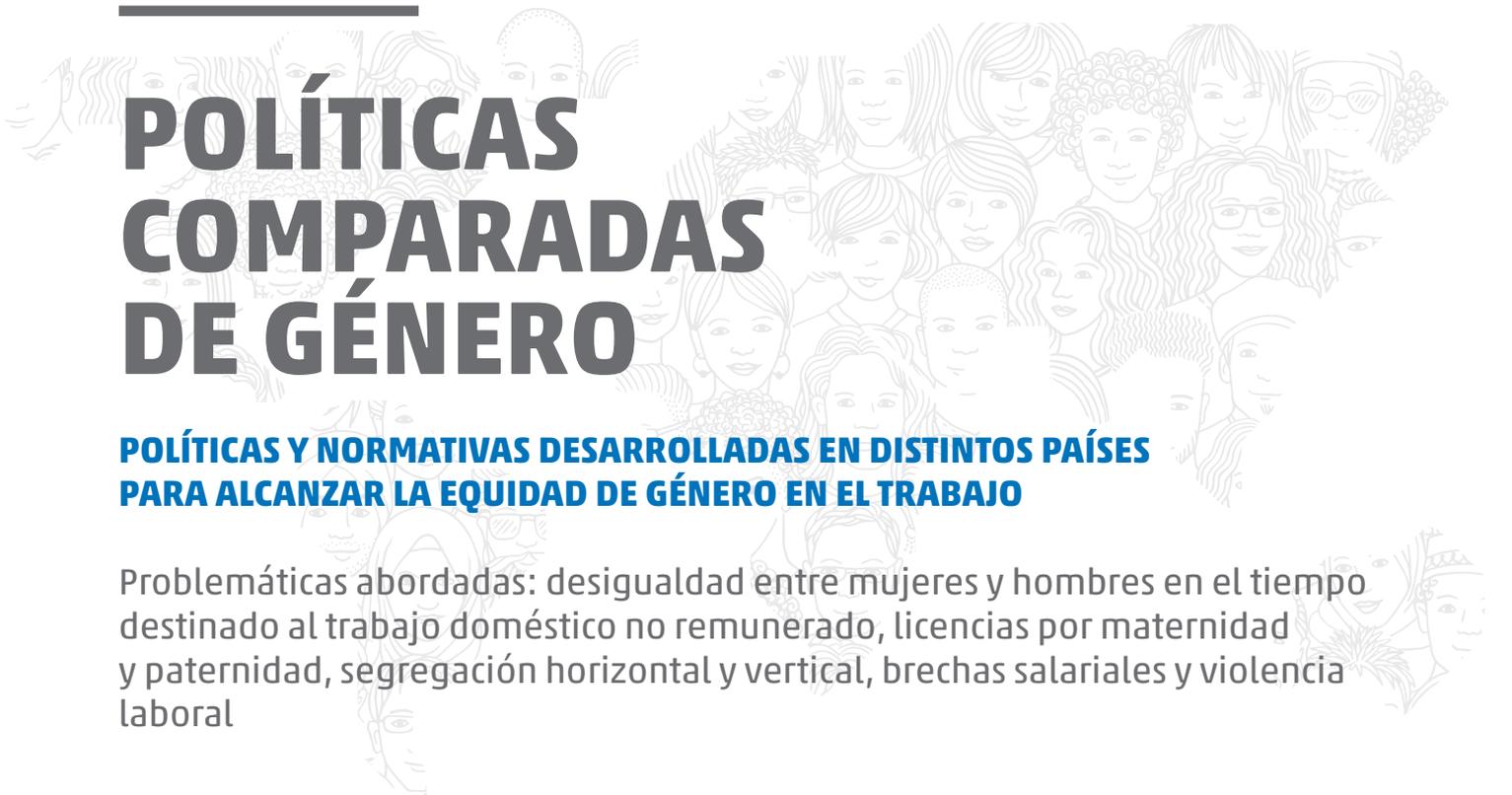


Diciembre 2021



POLÍTICAS COMPARADAS DE GÉNERO

**POLÍTICAS Y NORMATIVAS DESARROLLADAS EN DISTINTOS PAÍSES
PARA ALCANZAR LA EQUIDAD DE GÉNERO EN EL TRABAJO**

Problemáticas abordadas: desigualdad entre mujeres y hombres en el tiempo destinado al trabajo doméstico no remunerado, licencias por maternidad y paternidad, segregación horizontal y vertical, brechas salariales y violencia laboral

Políticas y normativas desarrolladas en distintos países para alcanzar la equidad de género en el trabajo

Superintendencia de Riesgos del Trabajo
Sarmiento 1962, C1044 AAD, Buenos Aires

Publicación realizada por equipo técnico del Observatorio de Salud y Seguridad en el Trabajo.

Dirección Técnica:

María Natalia Gadea

Desarrollo:

Georgina Micaela Prizzi
Macarena Pérez Colman

Aportes:

Dan Adaszko

Responsable de edición:

Superintendencia de Riesgos del Trabajo

Ciudad de Buenos Aires, diciembre 2021

Para consultar las publicaciones realizadas por el Observatorio de Salud y Seguridad en el Trabajo puede ingresar a <https://www.argentina.gob.ar/srt/observatorio-srt>

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	4
NORMATIVAS INTERNACIONALES	7
POLÍTICAS Y NORMATIVAS DESARROLLADAS POR PAÍS	9
AMÉRICA	10
ARGENTINA	11
CHILE	39
COSTA RICA	53
ESTADOS UNIDOS	69
MÉXICO	83
EUROPA	103
CROACIA	104
FINLANDIA	124
FRANCIA	140
ASIA	161
INDIA	161
ÁFRICA	172
ARGELIA	173
KENIA	182
ZIMBABUE	204
OCEANÍA	215
AUSTRALIA	216
REFLEXIONES FINALES	231

INTRODUCCIÓN

Como se ha argumentado en otras publicaciones¹, la igualdad de género es un derecho humano fundamental para el desarrollo de las personas. Sin embargo, aún se observan marcadas diferencias entre mujeres y hombres en los mercados de trabajo. Dicha asimetría tiene su impacto en la vida y la salud de las mujeres trabajadoras, su empoderamiento y sus posibilidades de desarrollo laboral, económico y personal en general. Se aprecian también notables diferencias entre las normativas desarrolladas en cada país para lograr la equidad de género en los distintos ámbitos y la capacidad de cada una de estas naciones para plasmarla en la realidad. Como se mostrará en el documento, en la última década se elaboró una batería de normas y se creó una diversidad de organismos rectores y de contralores. A pesar de ello, las inequidades se mantienen, en algunos países más que en otros, en muchos casos por la persistencia de patrones culturales patriarcales instalados por generaciones.

Las menores tasas de empleo, el mayor desempleo, la segregación horizontal y vertical, la mayor informalidad, las brechas salariales, la división desigual del trabajo no remunerado y la mayor exposición a episodios de violencia laboral² son algunas de las diferencias de género que se encuentran presentes en los mercados de trabajo de todos los países. Abordar dichas desigualdades resulta revelador para comprender los efectos que tienen sobre la vida de las mujeres.

En este marco, la generación de normativas y la implementación de políticas públicas son instrumentos fundamentales. En primer lugar, porque permiten reconocer las desigualdades y problemáticas que enfrentan las mujeres en distintas partes del mundo y en diferentes ámbitos -paso fundamental para lograr definitivamente la equidad de género- y, en segundo lugar, porque reducen las brechas de un modo efectivo. Sin embargo, como se refirió más arriba, persisten diferencias importantes entre la normativa, las políticas públicas y las instituciones de contralor y su capacidad de transformar la realidad de las mujeres en el mercado de trabajo.

El objetivo de este informe es comparar las normativas y políticas de género que se implementan en diferentes países para enfrentar las problemáticas en el ámbito laboral en pos de alcanzar la equidad de género. Para ello, se realizó una selección de países de cada continente, tomando en cuenta su diversidad cultural, social y económica. En cada uno de ellos, se identifican sus problemáticas en materia de inequidad laboral, las normativas y políticas desarrolladas para terminar con las mismas.

¹ Desigualdades de género en el mercado laboral argentino. Disponible en formato digital en: https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/desigualdades_de_genero_en_el_mercado_de_trabajo_argentino_observatorio_srt.pdf (Consultado el 20/10/2021).

² La violencia en el trabajo: un acercamiento al problema desde la encuesta de salud y trabajo de Argentina. Disponible en formato digital en: https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/violencia_laboral_281220.pdf (Consultado el 20/10/2021).

A fin de facilitar el análisis, el relevamiento se presenta en forma estandarizada. Para cada país se desarrolló una descripción del contexto actual de las mujeres sobre seis problemáticas específicas: el trabajo doméstico no remunerado y las tareas de cuidado; la duración y pago de las licencias por maternidad y paternidad; la inserción laboral y la segregación horizontal; la brecha salarial; el acceso a puestos jerárquicos y de toma de decisión; y la violencia contra las mujeres. Posteriormente se plasman los contenidos de las distintas normativas, destacando sus objetivos y alcances.

Esta forma de presentar la información permite mostrar la heterogeneidad entre países, así como los diferentes niveles de avance hacia la equidad de género en cada uno de ellos. Algunos están más avanzados que otros en batallar estas problemáticas. Hay distintos factores: culturales, religiosos, falta de recursos o persistencia de patrones patriarcales, que dificultan el desarrollo y avance hacia una nueva realidad para las mujeres, más allá de la normativa y las transformaciones institucionales.

Por ello, resulta fundamental la visibilización de los aspectos que producen las inequidades de género y la violencia contra las mujeres. Existen diversos grados de movilización de las mujeres en cada temática y país. En el caso de Argentina, por ejemplo, se logró la legalización del aborto y el reconocimiento de los derechos del colectivo LGTBI+, mientras que en otros países siguen siendo temas inabordables.

Por otro lado, se destacan países que han avanzado en la lucha por la equidad de género, como por ejemplo Finlandia. Sin embargo, en ese país, que tanto ha logrado en el tema, las mujeres continúan sin tener acceso a puestos jerárquicos de manera sustancial, sin participación en la toma de decisiones y con una notable brecha salarial respecto a sus compañeros.

Las diferencias en las condiciones de las mujeres y los hombres, su acceso y control diferencial sobre activos, recursos, oportunidades y servicios, las barreras estructurales y las normas en la división del tiempo entre el empleo remunerado, el trabajo no remunerado (incluida la producción de subsistencia y el cuidado de los miembros de la familia), entre otros, son producto de la persistencia de los roles de género culturalmente preestablecidos y de la dificultad en desarraigarlos. Como consecuencia de ello y de la organización social patriarcal, resulta imprescindible reducir las brechas de género y empoderar a las mujeres sin importar el país, sociedad, cultura, religión o nivel socio económico. En la actualidad velar por los derechos de las mujeres constituye parte fundamental del cumplimiento de los derechos humanos y, en este respecto, el Estado debe tener un rol activo.

El informe se encuentra organizado en tres secciones adicionales a la presente introducción. En la primera, se desarrollan las normativas internacionales firmadas por todos los países que se analizan, que son marco y guía para el desarrollo de normativas. En la segunda, se presenta la situación de cada uno de los países. Por último, en la tercera sección de reflexiones finales se presentan las conclusiones sobre cada problemática indagada, y se destacan aquellos puntos que sean considerados relevantes para la Argentina, a fin de erradicar la desigualdad de género en nuestro país.

Se expondrá la situación en cinco países de América: Argentina, Chile, Costa Rica, Estados Unidos y México. Seguidamente, se aborda la situación en tres países de Europa: Croacia, Finlandia y Francia. Para Asia se examina el caso específico de la India y para África se abordan tres países: Argelia, Kenia y Zimbabue. Finalmente, para Oceanía se analiza la situación de Australia. Cada país cuenta con una descripción del contexto actual en el que viven las mujeres para cada una de las problemáticas abordadas. Luego se presentarán las normativas y políticas que han desarrollado sobre esos mismos ejes.

La estandarización mencionada comprende una traducción exacta, -no una interpretación ni corrección- de las leyes, incisos, artículos, secciones y apartados en su idioma original. A la hora de la selección de la información (leyes, decretos y resoluciones, políticas o planes desarrollados por los Estados) se decidió transcribir únicamente aquellos artículos, incisos, secciones y apartados que tuvieran relación directa en materia de género y trabajo. Por dicho motivo, en algunos casos no se encuentra correlación en la numeración.

NORMATIVAS INTERNACIONALES

A través de los años se han elaborado normativas con el objetivo de alcanzar la equidad entre mujeres y varones. Paulatinamente, han sido firmadas y ratificadas por la mayoría de los países del mundo, A continuación, y previo a introducir las normativas específicas en cada país seleccionadas para este informe, se presentan aquellas que han sido firmadas por gran parte de las naciones.³

Convenio sobre igualdad de remuneración (1951)⁴ o Convenio relativo a la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor.

Convención sobre los Derechos Políticos de la Mujer (1953)⁵: cuyo propósito fue codificar un estándar básico internacional para los derechos políticos de las mujeres.

Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación) (1958)⁶: es uno de los ocho convenios fundamentales de OIT, compromete a los Estados Partes a promover la legislación que prohíba todo tipo de discriminación y exclusión en cualquier forma, incluyendo "cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación".

Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1966)⁷: por el cual los Estados Parte se comprometen a garantizar a hombres y mujeres la igualdad en el goce de todos los derechos civiles y políticos.

Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW)⁸: fue adoptada en forma unánime por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 18 de diciembre de 1979 y entró en vigor en 1981. Es considerada la carta internacional de los derechos de la mujer. La CEDAW es el segundo instrumento internacional más ratificado por los Estados Miembro de la ONU, -el primero es la Convención sobre los Derechos de la Niñez-; y a la fecha, ha sido ratificada por 188 países, lo que le otorga un poderoso mandato internacional. Provee un marco obligatorio de cumplimiento para los países que la han ratificado para lograr la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y las niñas, estipulando que los Estados Parte deben

³ Estados Unidos de América no ratificó el Convenio sobre la igualdad de remuneración y la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.

⁴ Disponible en formato digital en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_decl_fs_84_en.pdf. (Consultado el 10/05/2021).

⁵ Disponible en formato digital en: <https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2001/0019.pdf?file=fileadmin/Doc>. (Consultado el 10/05/2021).

⁶ Disponible en formato digital en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/genericdocument/wcms_114189.pdf. (Consultado el 10/05/2021).

⁷ Disponible en formato digital en: <https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/ccpr.aspx#:~:text=Art%C3%ADculo%2024-1,la%20sociedad%20y%20del%20Estado>. (Consultado el 10/05/2021).

⁸ Disponible en formato digital en: <https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/cedaw.aspx#:~:text=Los%20Estados%20Partes%20tomar%C3%A1n%20en,de%20los%20derechos%20humanos%20y>. (Consultado el 10/05/2021).

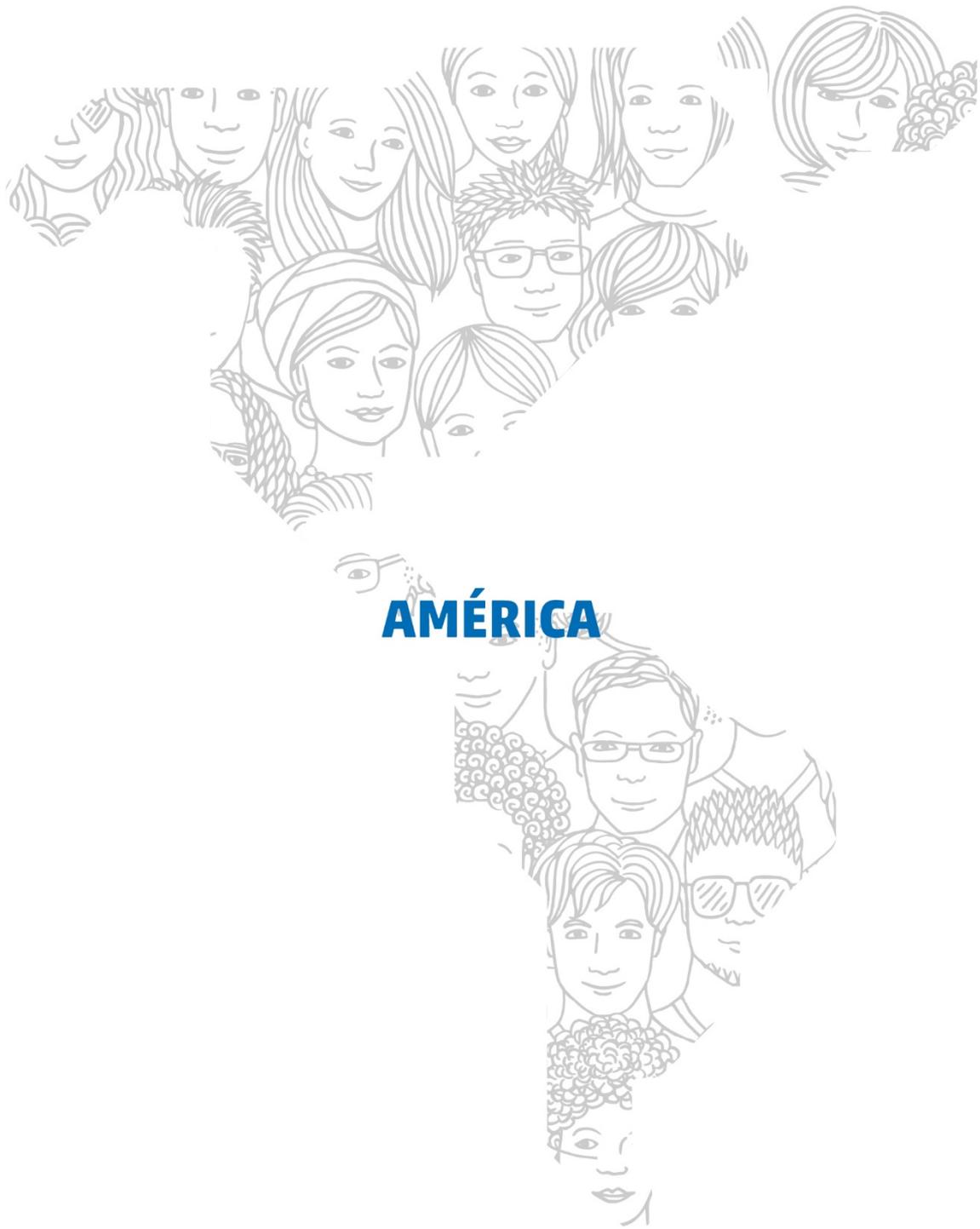
incorporar la perspectiva de género en todas sus instituciones, políticas y acciones con el fin de garantizar la igualdad de trato; esto es, que no exista discriminación directa ni indirecta hacia la mujer, así como mejorar la situación de facto de la aquella, promoviendo la igualdad sustantiva o la igualdad de resultados.

Plataforma de Acción de Beijing (1995)⁹: fue desarrollada durante la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, cuyo objetivo era lograr la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres en todos los ámbitos. La Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, considerado uno de los planes más progresista que jamás hubiera existido para promover los derechos de la mujer, se focaliza en doce dimensiones, a saber:

- i) la mujer y el medio ambiente;
- ii) la mujer en el ejercicio del poder y la adopción de decisiones;
- iii) la niña;
- iv) la mujer y la economía;
- v) la mujer y la pobreza;
- vi) la violencia contra la mujer;
- vii) los derechos humanos de la mujer;
- viii) educación y capacitación de la mujer;
- ix) mecanismos institucionales para el adelanto de la mujer;
- x) la mujer y la salud;
- xi) la mujer y los medios de difusión; y
- xii) la mujer y los conflictos armados.

⁹ Disponible en formato digital en: <https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/Publicaciones/2015/9853.pdf?file=fileadmin/Documentos/Publicaciones/2015/9853>. (Consultado el 10/05/2021).

POLÍTICAS Y NORMATIVAS DESARROLLADAS POR PAÍS



ARGENTINA

La República Argentina es uno de los países de mayor avance en la región en materia de generación de normativa dirigida a garantizar los derechos de las mujeres. Si bien, todavía queda un largo camino por recorrer --principalmente en hacer cumplir y ejercer las leyes existentes--, las mujeres argentinas han logrado, de a poco, hacer efectivos sus derechos en numerosos ámbitos --la sanción de la Ley de Interrupción Voluntaria del Embarazo (IVE) y el avance del colectivo LGBTI+ en ámbitos como el laboral. Sin embargo, como se detallará a continuación bajo el epígrafe "contexto e inequidades de género", hay otros ámbitos en los que poco se ha avanzado y queda mucho por hacer.

La Argentina es, a su vez, uno de los países que más ha progresado en la visibilización de la violencia contra la mujer y, en particular, la cuantificación de los homicidios cometidos por motivos de género. Como se mostrará más adelante para otros países, se hace evidente el subregistro de estos episodios, por ejemplo, en el caso de México.

En el mundo laboral, la tasa de inserción en el mercado de las mujeres se ha incrementado a lo largo del tiempo, condición fundamental para garantizar posibilidades de subsistencia e independencia económica.

Sin embargo, vinculadas a distintas características de inserción, como los sectores económicos en los que trabajan y la calificación de las tareas que desarrollan, siguen existiendo brechas salariales, mayor informalidad y, por ende, menor acceso a derechos relacionados a la seguridad social. También, es notable la diferencia en la división de tareas en el ámbito doméstico y familiar entre mujeres y varones. Aún se observan casos de discriminación hacia la mujer por condición de embarazo, hechos que condiciona la participación de las mujeres en el mercado laboral. Siguiendo con este ámbito, la violencia laboral transversal a todas las personas que participan en el mercado de trabajo, es otra problemática que afecta a las mujeres más que a los varones.

Se destaca, asimismo, el avance de la mujer en la órbita política y en la representación en las dos cámaras del congreso, lo que ha coadyuvado a la presentación y legislación de iniciativas, algunas mencionadas más arriba.

En este punto, vale la pena mencionar que una mayor participación de las mujeres en la generación de proyectos normativos y en los ámbitos de toma de decisión de políticas y de representación de los derechos de las personas trabajadoras ha sido fundamental. No obstante, como se detallará a continuación, persisten desigualdades y limitaciones en el desarrollo de las mujeres en distintas dimensiones del mercado laboral, más allá de la normativa elaborada y los organismos constituidos a tal fin.

Contexto e inequidades de género:

Inserción laboral:

- Si bien las mujeres representan la mitad de la población, su tasa de empleo sigue siendo más baja que la de los varones: 43,1% para las mujeres y 66,3% para los varones, datos que surgen de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH), 2017.
- Al 3er trimestre del año 2017, la mitad de las mujeres eran inactivas en términos económicos. De ellas, casi la mitad se encontraban jubiladas, alrededor del 20% estaban estudiando y el 31% se encontraba a cargo de las tareas del hogar y de cuidado de personas. De las económicamente activas, las desocupadas representaban alrededor del 10%. Si se agregan a éstas las que ocupaban puestos informales, concentraban casi el 40% de las mujeres del mercado de trabajo, casi 3 millones de personas (EPH, 2017).¹⁰

Tiempo destinado al trabajo doméstico no remunerado y a las tareas de cuidado:

- Las mujeres dedican un promedio de 3,0 horas diarias a las tareas de cuidado y al trabajo doméstico no remunerado, mientras que los varones destinan 1,9 horas promedio para el mismo fin.¹¹

Licencia por maternidad/ paternidad:

- La licencia por paternidad en Argentina es de 2 días; de las más bajas en comparación con otros países analizados en este informe.

Segregación horizontal e inserción laboral:

- De acuerdo a los datos de la ECETSS 2018¹², en Argentina las ramas de actividad de mayor feminización en el país son el Trabajo doméstico en casas particulares (donde el 100% son mujeres), la Enseñanza (73%) y los Servicios Sociales y de salud (69,4%). Mientras que las ramas con menor participación son la Construcción (2,3%), el Transporte, almacenamiento y comunicaciones (15,0%), las Actividades primarias (16,6%) y la Industria manufacturera (26,5%). La mayor inserción de las mujeres en actividades de baja productividad explica, en conjunto con las diferencias al interior de cada rama de actividad, algunas desigualdades observadas en las condiciones de empleo. Principalmente, los menores salarios, la informalidad y el menor acceso a derechos sociales, precarización del empleo, menor capacidad de desarrollo profesional, mayor inestabilidad de ingreso, entre otros.

¹⁰ Disponible en formato digital en: https://www.trabajo.gob.ar/downloads/estadisticas/genero/mujeres_mercado_de_trabajo_argentino-3trim2017.pdf. (Consultado el 18/08/2021).

¹¹ Disponible en formato digital en: https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/desigualdades_de_genero_en_el_mercado_de_trabajo_argentino_ob_servatorio_srt.pdf. (Consultado el 11/08/2021).

¹² Disponible en formato digital en: <https://www.argentina.gob.ar/srt/observatorio-srt> (Consultado el 20/09/2021).

Brecha salarial:

- De acuerdo al Informe sobre la situación de género en el sistema de riesgos del trabajo¹³, la brecha entre hombres y mujeres --asalariados registrados-- en el mes de septiembre de 2019 alcanzaba al 20,2%.

Acceso a puestos de toma de decisiones (ámbito público y privado):

- Al año 2020, en el Estado Nacional de Argentina, se observa que, a mayor cargo de decisión, la participación de las mujeres disminuye. En posiciones no jerárquicas la participación de las mujeres es del 50%. La participación de las mujeres en la Alta Dirección Pública del Sistema Nacional de Empleo Público (SINEP), desciende al 45%. Finalmente, las mujeres ocupan tan sólo el 32% de los puestos de Autoridades Superiores (Base Integral de Empleo Público y Salarios –Secretaría de Gestión y Empleo Público de la Nación– Año 2020).¹⁴
- Las mujeres en Argentina sólo ocupan el 14% de los cargos ministeriales. Ascende al 37% la participación en los cargos de Secretarías, reforzando el hecho de que, a mayor jerarquía del puesto, menor acceso en la participación de las mujeres (Informe sobre la estructura organizativa de la administración pública nacional centralizada --autoridades superiores-- enero 2021).¹⁵
- De las rectorías de Universidades Nacionales, tan sólo el 11% están ocupadas por mujeres --Relevamiento de cargos en Universidades Nacionales, SIGEN– abril 2021).¹⁶
- En las empresas, sobre el total de puestos de jefatura, las mujeres acceden al 24,4%, mientras que en puestos directivos el porcentaje es algo superior (37,2%) Sin embargo es menor al de los varones (62,8%).¹⁷

Violencia contra las mujeres:

- En cuanto a la situación de violencia laboral contra las mujeres, según la ECETSS 2018, la exposición a situaciones de acoso moral, hostigamiento y/o maltrato psicológico es mayor en el caso de las mujeres que entre los hombres (13,4% y 9,7%, respectivamente). Asimismo, las trabajadoras sufrieron mayor exposición a situaciones de acoso sexual (2,0% y 0,9%).¹⁸

¹³ Disponible en formato digital en: https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/boletin_sociodemografico_3_trim_2019.pdf. (Consultado el 11/08/2021).

¹⁴ Disponible en formato digital en: <https://www.argentina.gob.ar/participacion-de-mujeres-en-el-estado-nacional-actualizacion-reogci-2021>. (Consultado el 11/08/2021).

¹⁵ Disponible en formato digital en: <https://www.argentina.gob.ar/participacion-de-mujeres-en-el-estado-nacional-actualizacion-reogci-2021>. (Consultado el 11/08/2021).

¹⁶ Disponible en formato digital en: <https://www.argentina.gob.ar/participacion-de-mujeres-en-el-estado-nacional-actualizacion-reogci-2021>. (Consultado el 11/08/2021).

¹⁷ Disponible en formato digital en: https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/desigualdades_de_genero_en_el_mercado_de_trabajo_argentino_ob_servatorio_srt.pdf. (Consultado el 11/08/2021).

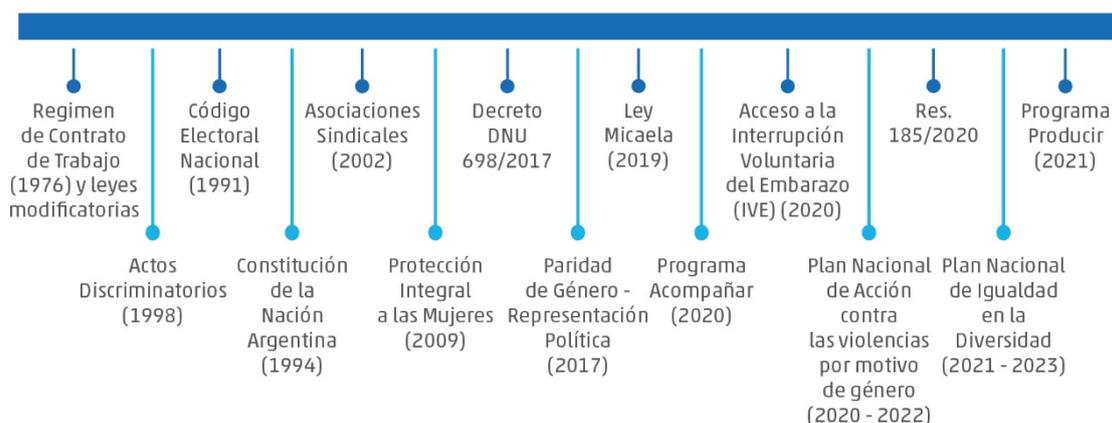
¹⁸ Disponible en formato digital en: https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/desigualdades_de_genero_en_el_mercado_de_trabajo_argentino_ob_servatorio_srt.pdf. (Consultado el 11/08/2021).

Brechas en materia de datos relacionados a problemáticas de género:

- A diciembre de 2020, sólo se encuentra disponible el 39,3% de los indicadores necesarios para monitorear los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) desde una perspectiva de género, con brechas en áreas claves, como las relacionadas a la violencia contra las mujeres –Argentina no cuenta con registros públicos de estadísticas actualizadas en esta materia.
- Argentina carece de información sistematizada para la identificación de habilidades en materia de tecnologías de la información y las comunicaciones, así como la equidad en el acceso a posiciones jerárquicas en los gobiernos locales.
- Además, muchas áreas, como el género y la pobreza, el acoso físico y sexual, el acceso de las mujeres a los bienes (incluida la tierra) y el género y el medio ambiente, no cuentan con metodologías comparables para su seguimiento regular.

Políticas y normativas desarrolladas:

A continuación, se presentan las normativas específicas en materia laboral, junto con aquellas que, si bien no son estrictamente laborales, hacen a la conquista de derechos de las mujeres en todos los ámbitos.



ARGENTINA

Norma / política	Contenido
<p>Régimen de contrato de trabajo Ley N° 20.744 (1976) y leyes modificatorias.</p> <p>No discriminación por motivo de género.</p> <p>Estabilidad laboral durante la gestación.</p>	<p>ARTÍCULO 172 – Capacidad. Prohibición de trato discriminatorio.</p> <p>La mujer podrá celebrar toda clase de contrato de trabajo, no pudiendo consagrarse por las convenciones colectivas de trabajo, o reglamentaciones autorizadas, ningún tipo de discriminación en su empleo fundado en el sexo o estado civil de la misma, aunque este último se altere en el curso de la relación laboral.</p> <p>En las convenciones colectivas o tarifas de salarios que se elaboren se garantizará la plena observancia del principio de igualdad de retribución por trabajo de igual valor.</p>
<p>Licencia por maternidad a partir de los cuarenta y cinco (45) días anteriores al parto y hasta cuarenta y cinco (45) días después del mismo.</p> <p>Despido por embarazo</p> <p>Lactancia.</p> <p>Licencia por paternidad: dos días corridos.</p>	<p>ARTÍCULO 177 – Prohibición de trabajar. Conservación del Empleo.</p> <p>Queda prohibido el trabajo del personal femenino durante los cuarenta y cinco (45) días anteriores al parto y hasta cuarenta y cinco (45) días después del mismo. Sin embargo, la interesada podrá optar por que se le reduzca la licencia anterior al parto, que en tal caso no podrá ser inferior a treinta (30) días; el resto del período total de licencia se acumulará al período de descanso posterior al parto. En caso de nacimiento pre-término se acumulará al descanso posterior todo el lapso de licencia que no se hubiere gozado antes del parto, de modo de completar los noventa (90) días. La trabajadora deberá comunicar fehacientemente su embarazo al empleador, con presentación de certificado médico en el que conste la fecha presunta del parto, o requerir su comprobación por el empleador. La trabajadora conservará su empleo durante los períodos indicados, y gozará de las asignaciones que le confieren los sistemas de seguridad social, que garantizarán a la misma la percepción de una suma igual a la retribución que corresponda al período de licencia legal, todo de conformidad con las exigencias y demás requisitos que prevean las reglamentaciones respectivas.</p> <p>Garantícese a toda mujer durante la gestación el derecho a la estabilidad en el empleo. El mismo tendrá carácter de derecho adquirido a partir del momento en que la trabajadora practique la notificación a que se refiere el párrafo anterior.</p>

En caso de permanecer ausente de su trabajo durante un tiempo mayor, a consecuencia de enfermedad que según certificación médica deba su origen al embarazo o parto y la incapacite para reanudarlo vencidos aquellos plazos, la mujer será acreedora de los beneficios previstos en el Artículo 208 de esta Ley.

ARTÍCULO 178 – Despido por causa del embarazo. Presunción.

Se presume, salvo prueba en contrario, que el despido de la mujer trabajadora obedece a razones de maternidad o embarazo cuando fuese dispuesto dentro del plazo de siete y medio (7 y 1/2) meses anteriores o posteriores a la fecha del parto, siempre y cuando la mujer haya cumplido con su obligación de notificar y acreditar en forma el hecho del embarazo así, en su caso, el del nacimiento. En tales condiciones, dará lugar al pago de una indemnización igual a la prevista en el Artículo 182 de esta Ley.

ARTÍCULO 179 – Descansos diarios por lactancia.

Toda trabajadora madre de lactante podrá disponer de dos (2) descansos de media hora para amamantar a su hijo, en el transcurso de la jornada de trabajo, y por un período no superior a un (1) año posterior a la fecha del nacimiento, salvo que por razones médicas sea necesario que la madre amamante a su hijo por lapso más prolongado. En los establecimientos donde preste servicios el número mínimo de trabajadoras que determine la reglamentación, el empleador deberá habilitar salas maternales y guarderías para niños hasta la edad y en las condiciones que oportunamente se establezcan.

ARTÍCULO 183 – Distintas situaciones. Opción en favor de la mujer.

La mujer trabajadora que, vigente la relación laboral, tuviera un hijo y continuará residiendo en el país podrá optar entre las siguientes situaciones:

- a) Continuar su trabajo en la empresa, en las mismas condiciones en que lo venía haciéndolo.
- b) Rescindir su contrato de trabajo, percibiendo la compensación por tiempo de servicio que se le asigna por este inciso, o los mayores beneficios que surjan de

los estatutos profesionales o convenciones colectivas de trabajo.

En tal caso, la compensación será equivalente al veinticinco por ciento (25%) de la remuneración de la trabajadora, calculada en base al promedio fijado en el Artículo 245 por cada año de servicio, la que no podrá exceder de un salario mínimo vital por año de servicio o fracción mayor de tres (3) meses.

c) Quedar en situación de excedencia por un período no inferior a tres (3) meses ni superior a seis (6) meses.

Se considera situación de excedencia la que asuma voluntariamente la mujer trabajadora que le permita reintegrarse a las tareas que desempeñaba en la empresa a la época del alumbramiento, dentro de los plazos fijados. La mujer trabajadora que hallándose en situación de excedencia formalizará nuevo contrato de trabajo con otro empleador quedará privada de pleno derecho de la facultad de reintegrarse.

Lo normado en los incisos (b) y (c) del presente Artículo es de aplicación para la madre en el supuesto justificado de cuidado de hijo enfermo menor de edad a su cargo, con los alcances y limitaciones que establezca la reglamentación.

ARTÍCULO 184 – Reingreso.

El reintegro de la mujer trabajadora en situación de excedencia deberá producirse al término del período por el que optara.

El empleador podrá disponerlo:

- a) En cargo de la misma categoría que tenía al momento del alumbramiento o de la enfermedad del hijo.
- b) En cargo o empleo superior o inferior al indicado, de común acuerdo con la mujer trabajadora.

Si no fuese admitida, será indemnizada como si se tratara de despido injustificado, salvo que el empleador demostrara la imposibilidad de reincorporarla, en cuyo caso la indemnización se limitará a la prevista en el Artículo 183, inciso (b) párrafo final.

Los plazos de excedencia no se computarán como tiempo de servicio.

Régimen de las licencias especiales: (Licencia por paternidad).

ARGENTINA

Norma / política

Contenido

	<p>ARTÍCULO 158 – Clases. El trabajador gozará de las siguientes licencias especiales: a) Por nacimiento de hijo, dos (2) días corridos. (...)</p>
<p>Actos discriminatorios. Ley N° 23.592 (1988)</p> <p>Medidas para quienes arbitrariamente impidan el pleno ejercicio de los derechos y garantías fundamentales reconocidos en la Constitución Nacional.</p>	<p>ARTÍCULO 1-- Quien arbitrariamente impida, obstruya, restrinja o de algún modo menoscabe el pleno ejercicio sobre bases igualitarias de los derechos y garantías fundamentales reconocidas en la Constitución Nacional, será obligado, a pedido del damnificado, a dejar sin efecto el acto discriminatorio o cesar en su realización y a reparar el daño moral y material ocasionados.</p> <p>A los efectos del presente Artículo se considerarán particularmente los actos u omisiones discriminatorios determinados por motivos tales como raza, religión, nacionalidad, ideología, opinión política o gremial, sexo, posición económica, condición social o caracteres físicos.</p>
<p>Código electoral nacional Ley N° 24.012 (1991)</p> <p>Define un mínimo del 30% de cargos a elegir para ser ocupado por mujeres, en proporciones con posibilidad de ser electas. Las listas que no cumplan con este requisito no podrán ser oficializadas</p>	<p>ARTÍCULO 1 – Sustitúyase el Artículo 60 del Decreto N°2.135/83 del 18 de agosto de 1983, con las modificaciones introducidas por las Leyes N°23.247 y 23.476, por el siguiente:</p> <p>ARTÍCULO 60 – Registro de los candidatos y pedido de oficialización de listas. Desde la publicación de la convocatoria y hasta 50 días anteriores a la elección, los partidos registrarán ante el juez electoral la lista de los candidatos públicamente proclamados, quienes deberán reunir las condiciones propias del cargo para el cual se postulan y no estar comprendidos en alguna de las inhabilidades legales.</p> <p>Las listas que se presenten deberán tener mujeres en un mínimo del 30% de los candidatos a los cargos a elegir y en proporciones con posibilidad de resultar electas. No será oficializada ninguna lista que no cumpla estos requisitos.</p> <p>Los partidos presentarán conjuntamente con el pedido de oficialización de listas, datos de filiación completos de sus candidatos y el último domicilio electoral. Podrán figurar en las listas con el nombre con el cual son conocidos, siempre</p>

ARGENTINA

Norma / política

Contenido

que la variación del mismo no sea excesiva ni dé lugar a confusión a criterio del juez.

Constitución
de la Nación Argentina
(1994)

ARTÍCULO 14 -- Todos los habitantes de la Nación gozan de los siguientes derechos conforme a las leyes que reglamenten su ejercicio; a saber: de trabajar y ejercer toda industria lícita; de navegar y comerciar; de peticionar a las autoridades; de entrar, permanecer, transitar y salir del territorio argentino; de publicar sus ideas por la prensa sin censura previa; de usar y disponer de su propiedad; de asociarse con fines útiles; de profesar libremente su culto; de enseñar y aprender.

ARTÍCULO 14 bis -- El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador: condiciones dignas y equitativas de labor, jornada limitada; descanso y vacaciones pagados; retribución justa; salario mínimo vital y móvil; igual remuneración por igual tarea; participación en las ganancias de las empresas, con control de la producción y colaboración en la dirección; protección contra el despido arbitrario; estabilidad del empleado público; organización sindical libre y democrática, reconocida por la simple inscripción en un registro especial. (...).

ARTÍCULO 16 -- La Nación Argentina no admite prerrogativas de sangre, ni de nacimiento: no hay en ella fueros personales ni títulos de nobleza. Todos sus habitantes son iguales ante la ley, y admisibles en los empleos sin otra condición que la idoneidad. La igualdad es la base del impuesto y de las cargas públicas.

ARTÍCULO 37 -- Esta Constitución garantiza el pleno ejercicio de los derechos políticos, con arreglo al principio de la soberanía popular y de las leyes que se dicten en consecuencia. El sufragio es universal, igual, secreto y obligatorio.

La igualdad real de oportunidades entre varones y mujeres para el acceso a cargos electivos y partidarios se garantizará por acciones positivas en la regulación de los partidos políticos y en el régimen electoral.

ARTÍCULO 75 -- Corresponde al Congreso:

- 2) (...) La distribución entre la Nación, las provincias y la ciudad de Buenos Aires y entre éstas, se efectuará en relación directa a las competencias, servicios y funciones de cada una de ellas contemplando criterios objetivos de reparto; será equitativa, solidaria y dará prioridad al logro de un grado equivalente de desarrollo, calidad de vida e igualdad de oportunidades en todo el territorio nacional.
- 19) (...) Sancionar leyes de organización y de base de la educación que consoliden la unidad nacional respetando las particularidades provinciales y locales; que aseguren la responsabilidad indelegable del Estado, la participación de la familia y la sociedad, la promoción de los valores democráticos y la igualdad de oportunidades y posibilidades sin discriminación alguna; y que garanticen los principios de gratuidad y equidad de la educación pública estatal y la autonomía y autarquía de las universidades nacionales.
- 23) (...) Legislar y promover medidas de acción positiva que garanticen la igualdad real de oportunidades y de trato, y el pleno goce y ejercicio de los derechos reconocidos por esta Constitución y por los tratados internacionales vigentes sobre derechos humanos, en particular respecto de los niños, las mujeres, los ancianos y las personas con discapacidad.

ARTÍCULO 3 – El Gobierno Nacional, a través de la Secretaría de Empleo del Ministerio de Trabajo, Empleo y Formación de Recursos Humanos, apoyará activamente con un subsidio destinado al pago de las remuneraciones, la contratación de desocupados hombres de 45 años o más y de mujeres jefes de hogar de cualquier edad, para nuevos puestos de trabajo que produzcan un incremento neto en la nómina de trabajadores contratados por tiempo indeterminado en empresas definidas según los criterios del Artículo 23 de la Ley 24.467. El Ministerio de Trabajo, Empleo y Formación de Recursos Humanos celebrará convenios con los Gobiernos de las provincias y con el Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, para la distribución de los recursos destinados a estos fines. Los montos, condiciones, alcances y topes del subsidio serán determinados por la reglamentación.

Asociaciones sindicales
Ley N° 25.674
(2002)

ARTÍCULO 1 – Cada unidad de negociación colectiva de las condiciones laborales, deberá contar con la participación proporcional de mujeres delegadas en función de la cantidad de trabajadoras de dicha rama o actividad.

Participación femenina en las unidades de negociación colectiva de las condiciones laborales, en función de la cantidad de trabajadores en la rama o actividad de que se trate. Integración de mujeres en cargos electivos y representativos de las asociaciones sindicales. Porcentajes de dicha representación.

ARTÍCULO 2 – Los acuerdos celebrados sin la representación proporcional de mujeres, no serán oponibles a las trabajadoras, salvo cuando fijaren condiciones más beneficiosas.

ARTÍCULO 3 – Modifíquese el Artículo 18 de la Ley 23.551, el que quedará redactado de la siguiente manera:

ARTÍCULO 18 (Ley 23.551) -- Para integrar los órganos directivos, se requerirá:

- a) mayoría de edad;
- b) no tener inhabilitaciones civiles ni penales;
- c) estar afiliado/a, tener dos (2) años de antigüedad en la afiliación y encontrarse desempeñando la actividad durante dos (2) años.

El setenta y cinco por ciento (75%) de los cargos directivos y representativos deberán ser desempeñados por ciudadanos/as argentinos, el/la titular del cargo de mayor jerarquía y su reemplazante estatutario deberán ser ciudadanos/as argentinos.

La representación femenina en los cargos electivos y representativos de las asociaciones sindicales será de un mínimo del 30% (treinta por ciento), cuando el número de mujeres alcance o supere ese porcentual sobre el total de los trabajadores.

Cuando la cantidad de trabajadoras no alcance el 30% del total de trabajadores, el cupo para cubrir la participación femenina en las listas de candidatos y su representación en los cargos electivos y representativos de la asociación sindical, será proporcional a esa cantidad.

Asimismo, las listas que se presenten deberán incluir mujeres en esos porcentuales mínimos y en lugares que posibiliten su elección.

ARGENTINA

Norma / política

Contenido

No podrá oficializarse ninguna lista que no cumpla con los requisitos estipulados en este Artículo.

Ley de Protección Integral a las Mujeres

Ley N° 26.485 (2009)

Ley de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales.

ARTÍCULO 2 – Objeto. La presente Ley tiene por objeto promover y garantizar:

- a) la eliminación de la discriminación entre mujeres y varones en todos los órdenes de la vida;
- b) el derecho de las mujeres a vivir una vida sin violencia;
- c) las condiciones aptas para sensibilizar y prevenir, sancionar y erradicar la discriminación y la violencia contra las mujeres en cualquiera de sus manifestaciones y ámbitos;
- d) el desarrollo de políticas públicas de carácter interinstitucional sobre violencia contra las mujeres; (1947);
- e) la remoción de patrones socioculturales que promueven y sostienen la desigualdad de género y las relaciones de poder sobre las mujeres;
- f) el acceso a la justicia de las mujeres que padecen violencia; y
- g) la asistencia integral a las mujeres que padecen violencia en las áreas estatales y privadas, que realicen actividades programáticas destinadas a las mujeres y/o en los servicios especializados de violencia.

ARTÍCULO 3 – Derechos Protegidos.

Esta Ley garantiza todos los derechos reconocidos por la Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, la Convención sobre los Derechos de los Niños y la Ley 26.061 de Protección Integral de los derechos de las Niñas, Niños y Adolescentes y, en especial, los referidos a:

- a) una vida sin violencia y sin discriminaciones;
- b) la salud, la educación y la seguridad personal;
- c) la integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial;
- d) que se respete su dignidad;

- e) decidir sobre la vida reproductiva, número de embarazos y cuándo tenerlos, de conformidad con la Ley 25.673 de Creación del Programa Nacional de Salud Sexual y Procreación Responsable;
- f) la intimidad, la libertad de creencias y de pensamiento;
- g) recibir información y asesoramiento adecuado;
- h) gozar de medidas integrales de asistencia, protección y seguridad;
- i) gozar de acceso gratuito a la justicia en casos comprendidos en el ámbito de aplicación de la presente Ley;
- j) la igualdad real de derechos, oportunidades y de trato entre varones y mujeres;
- k) un trato respetuoso de las mujeres que padecen violencia, evitando toda conducta, acto u omisión que produzca revictimización.

ARTÍCULO 6 – Modalidades.

A los efectos de esta Ley se entiende por modalidades las formas en que se manifiestan los distintos tipos de violencia contra las mujeres en los diferentes ámbitos, quedando especialmente comprendidas las siguientes:

- b) violencia institucional contra las mujeres: aquella realizada por las/los funcionarias/os, profesionales, personal y agentes pertenecientes a cualquier órgano, ente o institución pública, que tenga como fin retardar, obstaculizar o impedir que las mujeres tengan acceso a las políticas públicas y ejerzan los derechos previstos en esta Ley. Quedan comprendidas, además, las que se ejercen en los partidos políticos, sindicatos, organizaciones empresariales, deportivas y de la sociedad civil;
- c) violencia laboral contra las mujeres: aquella que discrimina a las mujeres en los ámbitos de trabajo públicos o privados y que obstaculiza su acceso al empleo, contratación, ascenso, estabilidad o permanencia en el mismo, exigiendo requisitos sobre estado civil, maternidad, edad, apariencia física o la realización de test de embarazo. Constituye también violencia contra las mujeres en el ámbito laboral quebrantar el derecho de igual remuneración por igual tarea o función. Asimismo, incluye el

hostigamiento psicológico en forma sistemática sobre una determinada trabajadora con el fin de lograr su exclusión laboral.

ARTÍCULO 10 – Fortalecimiento técnico a las jurisdicciones.

El Estado nacional deberá promover y fortalecer interinstitucionalmente a las distintas jurisdicciones para la creación e implementación de servicios integrales de asistencia a las mujeres que padecen violencia y a las personas que la ejercen, debiendo garantizar:

- a) Campañas de educación y capacitación orientadas a la comunidad para informar, concientizar y prevenir la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales.
- b) Unidades especializadas en violencia en el primer nivel de atención que trabajen en la prevención y asistencia de hechos de violencia, las que coordinarán sus actividades según los estándares, protocolos y registros establecidos y tendrán un abordaje integral de las siguientes actividades:
 - a. asistencia interdisciplinaria para la evaluación, diagnóstico y definición de estrategias de abordaje;
 - b. grupos de ayuda mutua;
 - c. asistencia y patrocinio jurídico gratuito;
 - d. atención coordinada con el área de salud que brinde asistencia médica y psicológica; y
 - e. atención coordinada con el área social que brinde los programas de asistencia destinados a promover el desarrollo humano.
- c) Programas de asistencia económica para el autovalimiento de la mujer.
- d) Programas de acompañantes comunitarios para el sostenimiento de la estrategia de autovalimiento de la mujer.

ARTÍCULO 11 – Políticas públicas.

El Estado nacional implementará el desarrollo de las siguientes acciones prioritarias, promoviendo su articulación y coordinación con los distintos Ministerios y Secretarías del Poder Ejecutivo nacional, jurisdicciones

provinciales y municipales, universidades y organizaciones de la sociedad civil con competencia en la materia.

1) Jefatura de Gabinete de Ministros – Secretaría de Gabinete y Gestión Pública:

- a) impulsar políticas específicas que implementen la normativa vigente en materia de acoso sexual en la administración pública nacional y garanticen la efectiva vigencia de los principios de no discriminación e igualdad de derechos, oportunidades y trato en el empleo público;
- b) promover, a través del Consejo Federal de la Función Pública, acciones semejantes en el ámbito de las jurisdicciones provinciales.

2) Ministerio de Desarrollo Social de la Nación:

- a) promover políticas tendientes a la revinculación social y laboral de las mujeres que padecen violencia;
- c) promover líneas de capacitación y financiamiento para la inserción laboral de las mujeres en procesos de asistencia por violencia.

3) Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación:

- a) desarrollar programas de sensibilización, capacitación e incentivos a empresas y sindicatos para eliminar la violencia laboral contra las mujeres y promover la igualdad de derechos, oportunidades y trato en el ámbito laboral, debiendo respetar el principio de no discriminación en:
 - i. el acceso al puesto de trabajo, en materia de convocatoria y selección;
 - ii. la carrera profesional, en materia de promoción y formación;
 - iii. la permanencia en el puesto de trabajo; y
 - iv. el derecho a una igual remuneración por igual tarea o función.
- b) promover, a través de programas específicos la prevención del acoso sexual contra las mujeres en el ámbito de empresas y sindicatos;

ARGENTINA

Norma / política

Contenido

- c) promover políticas tendientes a la formación e inclusión laboral de mujeres que padecen violencia; y
- d) promover el respeto de los derechos laborales de las mujeres que padecen violencia, en particular cuando deban ausentarse de su puesto de trabajo a fin de dar cumplimiento a prescripciones profesionales, tanto administrativas como las emanadas de las decisiones judiciales.

ARTÍCULO 12 – Creación.

Créase el Observatorio de la Violencia contra las Mujeres en el ámbito del Consejo Nacional de la Mujer, destinado al monitoreo, recolección, producción, registro y sistematización de datos e información sobre la violencia contra las mujeres.

ARTÍCULO 13 – Misión.

El Observatorio tendrá por misión el desarrollo de un sistema de información permanente que brinde insumos para el diseño, implementación y gestión de políticas públicas tendientes a la prevención y erradicación de la violencia contra las mujeres.

Paridad de género en ámbitos de representación política
Ley N° 27.412
(2017)

Código Electoral Nacional. Modificación.

ARTÍCULO 1 -- Modifíquese el Artículo 60 bis del Capítulo III. Oficialización de la lista de candidatos, del Título III de los actos preelectorales del Código Electoral Nacional, el que quedará redactado de la siguiente forma:

ARTÍCULO 60 bis -- Requisitos para la oficialización de las listas.

Las listas de candidatos/as que se presenten para la elección de senadores/as nacionales, diputados/as nacionales y parlamentarios/as del Mercosur deben integrarse ubicando de manera intercalada a mujeres y varones desde el/la primer/a candidato/a titular hasta el/la último/a candidato/a suplente (...).

ARTÍCULO 2 -- Modifíquese el Artículo 157 del Capítulo II de la elección de Senadores Nacionales, del Título VII, Sistema

Nacional Electoral del Código Electoral Nacional, el que quedará redactado de la siguiente forma:

ARTÍCULO 157 -- En caso de muerte, renuncia, separación, inhabilidad o incapacidad permanente de un/a senador/a nacional de la lista que hubiere obtenido la mayoría de votos emitidos lo/la sustituirá el/la senador/a suplente de igual sexo. Si no quedaran mujeres en la lista, se considerará la banca como vacante y será de aplicación el Artículo 62 de la Constitución Nacional.

ARTÍCULO 3 -- Modifíquese el Artículo 164 del Capítulo III de los Diputados Nacionales, del Título VII Sistema Nacional Electoral del Código Electoral Nacional, el que quedará redactado de la siguiente forma:

ARTÍCULO 164 -- En caso de muerte, renuncia, separación, inhabilidad o incapacidad permanente de un/a diputado/a nacional lo/a sustituirán los/as candidatos/as de su mismo sexo que figuren en la lista como candidatos/as titulares según el orden establecido.

Una vez que ésta se hubiere agotado ocuparán los cargos vacantes los/as suplentes que sigan de conformidad con la prelación consignada en la lista respectiva y el criterio establecido en el párrafo anterior. Si no quedaran mujeres o varones en la lista, se considerará la banca como vacante y será de aplicación el Artículo 51 de la Constitución Nacional. En todos los casos los/as reemplazantes se desempeñarán hasta que finalice el mandato que le hubiere correspondido al titular.

ARTÍCULO 4 -- Modifíquese el Artículo 164 del Capítulo IV De los parlamentarios del Mercosur, del Título VII Sistema Nacional Electoral, del Código Electoral Nacional, el que quedará redactado de la siguiente forma:

ARTÍCULO 164 -- Sustitución.

En caso de muerte, renuncia, separación, inhabilidad o incapacidad permanente de un/a parlamentario/a del Mercosur lo/a sustituirá el/la primer/a suplente del mismo sexo de su lista de acuerdo al Artículo 164.

Norma / política

Contenido

ARTÍCULO 8-- Incorpórese como inciso h) al Artículo 50 del Título VI de la caducidad y extinción de los partidos de la Ley 23.298, Orgánica de los Partidos Políticos, el siguiente texto:

ARTÍCULO 50 -- Son causas de caducidad de la personalidad política de los partidos:

- h) La violación de la paridad de género en las elecciones de autoridades y de los organismos partidarios, previa intimación a las autoridades partidarias a ajustarse a dicho principio.

Decreto DNU 698/2017

Creación del Instituto Nacional de las Mujeres (INAM)

ARTÍCULO 10 -- Créase el INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES (INAM), como organismo descentralizado en la órbita del MINISTERIO DE DESARROLLO SOCIAL, que será el organismo rector encargado del diseño y propuesta de las políticas públicas de protección integral para prevenir y erradicar la violencia y discriminación contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales, y cuyas funciones se detallan en PLANILLA ANEXA al presente Artículo, que forma parte integrante del presente Decreto.

ARTÍCULO 12 -- El Director Ejecutivo del Instituto Nacional de las Mujeres (INAM), tendrá los siguientes deberes y atribuciones:

- 1) Ejercer la representación y dirección general del organismo, y actuar en juicio en temas de su exclusiva competencia.
- 2) Efectuar la gestión económica, financiera, patrimonial y contable y la administración de los recursos humanos del organismo.
- 3) Aprobar el plan operativo anual y estratégico del organismo.
- 4) Promover y gestionar la obtención de recursos y fondos públicos y privados, locales y extranjeros, para el cumplimiento de los objetivos del organismo.
- 5) Proveer la información pertinente para la confección del presupuesto del organismo y elevar el anteproyecto de presupuesto.
- 6) Aceptar herencias, legados, donaciones y subvenciones que le asignen organismos públicos o privados nacionales o extranjeros.
- 7) Requerir de los distintos organismos de la ADMINISTRACION PUBLICA NACIONAL la colaboración

ARGENTINA

Norma / política

Contenido

necesaria para el adecuado cumplimiento de sus objetivos.

- 8) Confeccionar y publicar la Memoria Anual del organismo.
- 9) Coordinar con el MINISTERIO DE RELACIONES EXTERIORES Y CULTO la celebración y ejecución de los instrumentos de carácter internacional que el Estado Nacional suscriba o a los cuales adhiera cuando éstos afecten o se refieran a materias de su competencia.
- 10) Celebrar acuerdos con instituciones o empresas destinados a capacitar a las mujeres en el ámbito laboral, en la órbita de su competencia.

ARTÍCULO 13 -- Suprímase el Consejo Nacional de las Mujeres dependiente del Consejo Nacional de Coordinación de Políticas Sociales de la PRESIDENCIA DE LA NACIÓN.

ARTÍCULO 14 -- El Instituto Nacional de las Mujeres (INAM) será continuador, a todos los fines y de conformidad con lo fijado en el presente decreto, del Consejo Nacional de Las Mujeres.

Ley N° 27.499
Ley Micaela
(2019)

Capacitación
Obligatoria
en la Temática de
Genero y Violencia
contra las Mujeres

ARTÍCULO 1 -- Establézcase la capacitación obligatoria en la temática de género y violencia contra las mujeres para todas las personas que se desempeñen en la función pública en todos sus niveles y jerarquías en los poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial de la Nación.

Programa Acompañar
Decreto 734/2020

ARTÍCULO 6 -- La capacitación de las máximas autoridades de los poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial de la Nación estará a cargo del Instituto Nacional de las Mujeres.

El programa está dirigido a mujeres y LGBTI+ en situación de violencia de género de todo el país.

Su objetivo principal es fortalecer la independencia económica de mujeres y LGBTI+ en situación de violencia de género.

Consiste en:

- 1) Apoyo económico equivalente al Salario Mínimo, Vital y Móvil por 6 meses consecutivos a mujeres y LGBTI+ que se encuentran en situación de violencia de género.

ARGENTINA

Norma / política

Contenido

- 2) Acompañamiento integral y acceso a dispositivos de fortalecimiento psicosocial para las personas incluidas en el programa, coordinado con los gobiernos provinciales y locales.

Resolución 185/2020

Creación del Observatorio de Políticas de Género

ARTÍCULO 1 -- Créase en el ámbito de la Sindicatura General de la Nación, el Observatorio de Políticas de Género, en adelante El Observatorio, con el fin de coadyuvar al control de la gestión de gobierno en el fortalecimiento de la implementación de políticas en materia de perspectiva e igualdad de género y oportunidades.

ARTÍCULO 2 -- El Observatorio tendrá como finalidad principal el relevamiento y análisis de datos y la generación de información vinculada al cumplimiento de políticas públicas en materia de perspectiva e igualdad de género y oportunidades dispuestas por el Gobierno Nacional, y el desarrollo de actividades de capacitación en la temática.

ARTÍCULO 3 -- Para el cumplimiento de su finalidad, el Observatorio dictará su propio reglamento interno y desarrollará acciones de conformidad con los siguientes objetivos específicos:

- 1) Investigar, relevar, analizar, documentar y estandarizar datos y generar información vinculada con la perspectiva e igualdad de género y oportunidades en sus distintos aspectos, en especial aquellos relativos a la jerarquización de la mujer en estructuras medias y superiores en el ámbito del Sector Público Nacional.
- 2) Propiciar la implementación de herramientas de monitoreo de políticas públicas en la temática.
- 3) Generar información que sirva de insumo para el establecimiento de buenas prácticas, objetivos y herramientas de control, relativas a las políticas de perspectiva e igualdad de género y oportunidades en el Sector Público Nacional.
- 4) Realizar actividades de capacitación en la temática a través del INSTITUTO SUPERIOR DE CONTROL DE LA GESTIÓN PÚBLICA, para agentes del Sector Público Nacional.

Ley N° 27.610 (2020)

ARTÍCULO 1 -- Objeto.

ARGENTINA

Norma / política	Contenido
Acceso a la Interrupción Voluntaria del Embarazo (IVE), obligatoriedad de brindar cobertura integral y gratuita	La presente Ley tiene por objeto regular el acceso a la interrupción voluntaria del embarazo y a la atención postaborto, en cumplimiento de los compromisos asumidos por el Estado argentino en materia de salud pública y derechos humanos de las mujeres y de personas con otras identidades de género con capacidad de gestar y a fin de contribuir a la reducción de la morbilidad y mortalidad prevenible.
Plan Nacional de Acción contra las violencias por motivo de género (2020 - 2022)	<p>Acción 9. Programa Potenciar Trabajo Para Personas En Situación De Violencias Por Motivos De Género. El Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad (MMGyD) y el Ministerio de Desarrollo Social de la Nación, en articulación con las provincias y municipios, y como una herramienta más dentro de la política de abordaje integral de las situaciones de violencias por motivos de género, procederán a la incorporación a este programa de personas que se encuentren atravesando situaciones de violencias de género, con la finalidad de promover la inclusión social y el mejoramiento progresivo de sus ingresos con vistas a alcanzar su autonomía económica.</p> <p>Programa Producir: Su objetivo es promover la independencia económica de mujeres y LGBTI+ que atraviesen o hayan atravesado situaciones de violencias por motivos de género, mediante el fortalecimiento de proyectos productivos llevados adelante por organizaciones sociales y comunitarias.</p>
Plan Nacional de Igualdad en la Diversidad (2021 - 2023)	<p>Acción 1 / GABINETE NACIONAL DE TRANSVERSALIZACIÓN DE POLÍTICAS DE GÉNERO: Garantizar la incorporación de la perspectiva de género y diversidad en todas las políticas públicas del Estado nacional, coordinar y consensuar los compromisos de cada ministerio en materia de género y desarrollar instancias de capacitación de los recursos humanos que aseguren dicha transversalización en la órbita de sus competencias.</p> <p>Acción 2 / PROGRAMA INTERMINISTERIAL DE PRESUPUESTO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO Y DIVERSIDAD: Promover la metodología y las herramientas del Presupuesto con Perspectiva de Género y Diversidad en la formulación, seguimiento de la ejecución y evaluación</p>

presupuestaria desde un enfoque de género y diversidad. La articulación del programa busca transversalizar la perspectiva de género y diversidad en todas las etapas del ejercicio presupuestario, en el ámbito nacional y subnacional e impulsar la asistencia técnica y capacitación sobre la transversalización de la perspectiva de género y diversidad en el ejercicio presupuestario.

Acción 3 / MESA INTERMINISTERIAL DE POLÍTICAS DE CUIDADO:
Creada para diseñar una estrategia integral del Poder Ejecutivo Nacional, que contribuya a la promoción de una organización social del cuidado más justa y con igualdad de género. Con este fin, la Mesa coordina las acciones y políticas que se implementan desde el Estado en materia de cuidados; intercambia y releva información para el armado colaborativo de un diagnóstico común sobre las formas en las que se organiza socialmente el cuidado en nuestro país y planifica, diseña, elabora y ejecuta políticas de cuidado de corto, mediano y largo plazo que aportan a reconocer al cuidado como una necesidad, un derecho y un trabajo, entre otros objetivos. A su vez, la Mesa trabaja de manera coordinada con la Comisión Redactora del Anteproyecto de Ley para un Sistema Integral de Cuidados con Perspectiva de Género. La Comisión, creada por la Resolución N 309/202056, tiene el objetivo de elaborar, de forma participativa y federal, una ley nacional que regule un sistema integral de cuidados con perspectiva de género y diversidad.

Acción 4 / MAPEO FEDERAL DE CUIDADOS:
Diseño y la publicación de una herramienta de visualización y análisis geográfico de la distribución social del cuidado que permita caracterizar, comprender y visualizar la organización social de los cuidados en espacios urbanos y rurales. Además, incorporará la producción de información técnica y estadística en materia de cuidado con enfoque de corresponsabilidad, interseccionalidad y derechos humanos y la elaboración de estudios sobre la organización social de los cuidados y construcción de indicadores con perspectiva de género y diversidad.

Acción 5 / PROGRAMA NACIONAL IGUALAR PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL TRABAJO, EL EMPLEO Y LA PRODUCCIÓN:

Reducir las brechas y segregaciones estructurales de género que existen en el mundo del trabajo, el empleo y la producción desde una mirada interseccional y de derechos humanos, articulando con los Ministerios de Economía, Trabajo, Empleo y Seguridad Social y Desarrollo Productivo, y otros organismos competentes. Busca incrementar la participación de las mujeres y LGBTI+ en el mundo del trabajo, promover la reducción de las violencias de género y el acoso laboral de mujeres y LGBTI+ y transversalizar el enfoque de la igualdad de género y diversidad en la normativa laboral vigente, entre otros.

Acción 6 / FORTALECIMIENTO DE LAS POLÍTICAS LOCALES TENDIENTES A LA IGUALDAD DE GÉNERO Y LA PROMOCIÓN DE LA DIVERSIDAD:

Asistencia para la inclusión de la transversalización de la perspectiva de género y diversidad al conjunto de las políticas públicas locales. Promueve la articulación de las áreas de género y/o diversidad con otras áreas municipales a través del desarrollo de redes de trabajo en pos del fortalecimiento de las políticas específicas de igualdad y diversidad en todas las acciones municipales, tanto en contextos urbanos como rurales, desde un enfoque interseccional y, en particular, en aquellas acciones dirigidas a la incorporación de la perspectiva de género y diversidad en el mundo del trabajo, la producción y el empleo y el fortalecimiento de políticas sobre la organización social del cuidado y la promoción de la diversidad.

Acción 8 / FORTALECIMIENTO DEL REGISTRO DE PROMOTORXS TERRITORIALES EN GÉNERO Y DIVERSIDAD A NIVEL COMUNITARIO "TEJIENDO MATRIA":

Promover el ejercicio de los derechos de las mujeres y LGBTI+ e impulsar las transformaciones necesarias para modificar las condiciones que reproducen las desigualdades estructurales por motivos de género. Luego de su creación en 2020 y mediante esta línea de trabajo se busca fortalecer la red conformada por quienes se inscribieron y forman parte del Registro mediante acciones de formación, asistencia técnica, encuentros de intercambio, facilitación de materiales y recursos para la acción, entre otras acciones para seguir consolidando esta red de alcance federal.

Acción 9 / PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO DEL ACCESO A DERECHOS PARA PERSONAS TRAVESTIS, TRANSEXUALES Y TRANSGÉNERO:

Desarrollar un dispositivo específico de atención, acompañamiento y asistencia integral a personas travestis, transexuales y transgénero que garantice el acceso efectivo a derechos fundamentales asegurando el respeto de su identidad y expresión de género, en articulación con otros organismos a nivel nacional, provincial y municipal. Las acciones del programa despliegan mecanismos específicos de gestión y articulación con los organismos competentes para garantizar a travestis, transexuales y transgénero el acceso, permanencia y terminalidad educativa; herramientas, dispositivos y espacios de formación y capacitación para el empleo; acceso al sistema de salud, a programas sociales y de vivienda; asistencia para acceder al cambio registral, entre otros.

Acción 10 / PROGRAMA NACIONAL PARA EL ACCESO IGUALITARIO A LAS TECNOLOGÍAS DIGITALES:

Promover la inclusión digital de las mujeres y LGBTI+ a través de la implementación de acuerdos estratégicos para facilitar su acceso a diversos dispositivos tecnológicos, herramientas digitales, comunicacionales y a una conectividad de calidad y fomentar su formación en áreas vinculadas a las Tecnologías de Información y Comunicación (TICs). Su objetivo es reducir la brecha digital de género existente en nuestro país, que se manifiesta en el menor número de mujeres y LGBTI+ usuarias de las TICs, en la escasa adquisición de habilidades tecnológicas y en las barreras para su acceso y su uso. La desigualdad en el uso de las TICs es consecuencia y, a la vez, profundiza las limitaciones y obstáculos que las mujeres y LGBTI+ encuentran en el ejercicio de numerosos ámbitos de su vida, como la participación pública, política y económica. Por estas razones, en el contexto actual, potenciar los efectos positivos de las nuevas TICs contribuye sustancialmente a la reducción de las desigualdades de género.

Acción 11 / CAMPAÑA NACIONAL "CUIDAR EN IGUALDAD. NECESIDAD, DERECHO, TRABAJO":

Promueve la recuperación, reflexión y resignificación de sentidos, prácticas, hábitos, costumbres y paradigmas sobre

los cuidados, de manera tal de contribuir a un abordaje de los cuidados desde una mirada federal e integral, con enfoque de derechos e igualdad de género. También articula una serie de acciones que apuntan al relevamiento de necesidades y demandas locales; la sensibilización de las personas sobre las prácticas de cuidado y sus problemáticas; la construcción colectiva de acuerdos mínimos hacia una mirada y lenguaje en común en relación a los cuidados, así como también a la propuesta y prioridad de acciones que buscan revertir la actual feminización en la organización social de los mismos.

Acción 12 / PROGRAMA INTERMINISTERIAL "DEMOCRACIA PARITARIA":

Su implementación buscará promover la sanción de leyes de paridad en las jurisdicciones que no cuentan con la normativa, la participación política en instituciones de la vida democrática de mujeres y LGBTI+, la generación de instancias de formación política y electoral destinada a mujeres y LGBTI+ y el diseño de políticas en pos de fomentar el inicio y continuidad de sus trayectorias en la política, entre otros objetivos que incluyen también el trabajo coordinado y articulado con los partidos de todo el arco político.

Acción 13 / PROGRAMA NACIONAL PARA EL FORTALECIMIENTO DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL DESARROLLO RURAL "SEMBRAR IGUALDAD":

Se creará el Programa "Sembrar Igualdad" con el objetivo de reducir la desigualdad en el acceso y control de recursos económicos, sociales y culturales, para el pleno desarrollo de las mujeres y LGBTI+ en contextos de ruralidad, desde una mirada interseccional, intercultural y con enfoque de derechos humanos. Los objetivos específicos se conformarán a partir de un conjunto de líneas de acción y articulaciones tendientes a: brindar asistencia técnica a los organismos públicos, organizaciones sociales y territoriales a fin de transversalizar el enfoque de igualdad y diversidad en la planificación y ejecución de programas, proyectos, acciones e intervenciones destinadas al desarrollo rural de mujeres y LGBTI+; facilitar el acceso a recursos productivos, económicos, tecnológicos y de infraestructura para mujeres y LGBTI+ orientado al pleno desarrollo de sus proyectos

ARGENTINA

Norma / política

Contenido

laborales; fortalecer las capacidades productivas de las mujeres y LGBTI+ en contextos rurales; entre otros.

Acción 14 / PROGRAMA INTERMINISTERIAL PARA LA PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA Y LA PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL DEPORTE:

Incorporar la perspectiva de género y diversidad en todos los ámbitos y niveles de la comunidad e instituciones deportivas. Con este programa se promocionan medidas de acción positiva para la inclusión de mujeres y LGBTI+ en la comunidad deportiva, en cargos directivos, de enseñanza, entrenamiento, jurisdiccionales y en posiciones de liderazgo; además se realizan sensibilizaciones sobre estereotipos de género y para la prevención de las violencias de género en los ámbitos deportivos.

Acción 15 / PROGRAMA INTERAGENCIAL PARA LA ARTICULACIÓN DE POLÍTICAS DE IGUALDAD Y DISCAPACIDAD:

Se prevé que el programa brinde asistencia técnica a los organismos públicos, organizaciones sociales y territoriales a partir de la transversalización del enfoque de igualdad y diversidad en la planificación y ejecución de programas, proyectos y acciones destinadas a mujeres y LGBTI+ con discapacidad; facilitará la accesibilidad a políticas públicas destinadas a garantizar el acceso y la inclusión a la educación, a la justicia, al hábitat, a la salud y a las nuevas tecnologías de información (TICs) para mujeres y LGBTI+ con discapacidad; promoverá el aumento de la participación de las mujeres y LGBTI+ con discapacidad en el mundo del trabajo; brindará formación, capacitación y sensibilización para la administración pública destinadas a remover los patrones sociales y culturales sexistas y capacitistas sobre las mujeres y LGBTI+ con discapacidad; entre otros.

Programa Producir
(Resolución 186/2021)

Prevé el apoyo económico y acompañamiento técnico de proyectos productivos de todo el país, llevados a cabo por organizaciones sociales y comunitarias --con o sin personería jurídica-- que en su actividad incluyan a mujeres y LGBTI+ que atravesen o hayan atravesado situaciones de violencia por motivos de género.

Su objetivo es promover la independencia económica de mujeres y LGBTI+ que atravesen o hayan atravesado situaciones de violencias por motivos de género, mediante

Norma / política

Contenido

el fortalecimiento de proyectos productivos llevados adelante por organizaciones sociales y comunitarias.

PRODUCIR tiene dos líneas centrales de trabajo:

- 1) Promover la creación de proyectos productivos que incluyan a mujeres y LGBTI+ que atraviesen o hayan atravesado situaciones de violencias por motivos de género.
- 2) Fortalecer proyectos productivos semejantes preexistentes.

REFERENCIAS:

- LEY DE PROTECCION INTEGRAL A LAS MUJERES. Disponible en formato digital en: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/150000-154999/152155/norma.htm>. (Consultado el 09/08/2021).
- ACTOS DISCRIMINATORIOS. Disponible en formato digital en: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/20000-24999/20465/texact.htm>. (Consultado el 09/08/2021).
- CONSTITUCION DE LA NACION ARGENTINA. Disponible en formato digital en: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/0-4999/804/norma.htm>. (Consultado el 09/08/2021).
- REFORMA LABORAL. Disponible en formato digital en: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/60000-64999/63208/norma.htm>. (Consultado el 09/08/2021).
- ASOCIACIONES SINDICALES. Disponible en formato digital en: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/80000-84999/80046/norma.htm>. (Consultado el 09/08/2021).
- PARIDAD DE GÉNERO EN ÁMBITOS DE REPRESENTACIÓN POLÍTICA. Disponible en formato digital en: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/300000-304999/304794/norma.htm>. (Consultado el 09/08/2021).
- CODIGO ELECTORAL NACIONAL. Disponible en formato digital en: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/0-4999/411/norma.htm>. (Consultado el 09/08/2021).
- PLAN NACIONAL DE IGUALDAD EN LA DIVERSIDAD. Disponible en formato digital en: https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/2020/09/plan_nacional_de_igualdad_en_la_diversidad_2021-2023.pdf. (Consultado el 09/08/2021).
- PLAN NACIONAL DE ACCIÓN CONTRA LAS VIOLENCIAS POR MOTIVO DE GÉNERO (2020 - 2023). Disponible en formato digital en: https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/plan_nacional_de_accion_2020_2022.pdf. (Consultado el 09/08/2021).
- PROGRAMA PRODUCIR. Disponible en formato digital en:

- https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/2021/04/a_informacion_sobre_el_programa_producir.pdf. (Consultado el 09/08/2021).
- REGIMEN DE CONTRATO DE TRABAJO. Disponible en formato digital en: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25552/texact.htm>. (Consultado el 09/08/2021).
 - DECRETO 698/2017. Disponible en formato digital en: <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/decreto-698-2017-279040/texto> (Consultado el 9/11/2021).
 - PROGRAMA PRODUCIR. Disponible en formato digital en: https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/2021/04/a_informacion_sobre_el_programa_producir.pdf (Consultado el 9/11/2021).
 - PROGRAMA ACOMPAÑAR. Disponible en formato digital en: https://www.argentina.gob.ar/generos/plan_nacional_de_accion_contra_las_violencias_por_motivos_de_genero/programa-acompanar (Consultado el 9/11/2021).
 - RESOLUCIÓN 185/2020. Disponible en formato digital en: <https://www.argentina.gob.ar/sigen/observatorio-de-politicas-de-genero/documentacion/resolucion-1852020> (Consultado el 9/11/2021).
 - LEY 27.499. Disponible en formato digital en: <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/ley-27499-318666/texto> (Consultado el 9/11/2021).
 - LEY 27.610. Disponible en formato digital en: <https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/239807/20210115> (Consultado el 9/11/2021).

CHILE

En Chile el gran desafío hacia delante es abordar la redacción de una nueva Constitución, donde los derechos de las mujeres y de los hombres, así como los principios básicos para disminuir o anular las brechas de género, se puedan plasmar en una carta fundamental. Si bien, es cierto que avanzaron en ciertas materias sobre los derechos de las mujeres, falta mucho por hacer en cuanto a alcanzar la igualdad, derechos laborales y terminar con la violencia, entre otros aspectos.

Los avances en la equidad de género en los últimos años son relevantes y han visibilizado los aportes de las mujeres en todos los ámbitos, incluido la política. La mayor integración laboral de las mujeres ha contribuido en abrir camino hacia el desarrollo del país y ha mostrado la capacidad de ejercer múltiples roles simultánea y exitosamente.

Sin embargo, la diversidad en lo que hace a la normativa, organismos y programas que se crearon para la equidad de género, es de destacar que a Chile le hace falta plasmarlos en la vida concreta de las mujeres en las distintas órbitas.

Contexto e inequidades de género:

Tiempo destinado al trabajo doméstico no remunerado y a las tareas de cuidado:

- Las mujeres y niñas mayores de 10 años dedican el 22,1% de su tiempo al trabajo doméstico y de cuidados no remunerado, en comparación con el 9,9% al que se abocan los hombres.¹⁹
- Hay una gran dificultad para lograr conciliar la vida laboral, familiar y personal. Las labores de cuidado de hijos e hijas menores de edad, enfermos, adultos mayores, todavía recaen principalmente en las mujeres. Si bien el país ha logrado superar una etapa eminentemente patriarcal, quedan muchos ámbitos donde las mujeres aún quedan relegadas.
- Así, el trabajo reproductivo de las mujeres –con un alto componente basado en el rol de cuidado- se instala como un obstaculizador de la dedicación “necesaria” en el ejercicio de la docencia y/o de la investigación, generándose una tensión permanente entre los desafíos de la actividad de investigación y/o académica y el trabajo reproductivo; conflicto que, por supuesto, resulta transversal a la realidad de las mujeres chilenas en cualquier ámbito de desempeño laboral y profesional.²⁰

Licencia por maternidad/ paternidad:

- En Chile existe una licencia por paternidad para los varones de 5 días pagos.²¹

¹⁹ Disponible en formato digital en: <https://data.unwomen.org/country/chile>. (Consultado el 18/06/2021).

²⁰ Disponible en formato digital en: https://www.conicyt.cl/wp-content/uploads/2015/03/Politica-Institucional-Equidad-de-Genero-en-CyT-Periodo-2017_2025.pdf. (Consultado el 18/06/2021).

²¹ Disponible en formato digital en: <https://www.dt.gob.cl/portal/1628/w3-article-87305.html>. (Consultado el 18/06/2021).

Segregación horizontal:

- Por cada 100 hombres hay solamente 32 mujeres tituladas en carreras profesionales para el área que involucra la tecnología (SIES - MINEDUC 2019).²²
- El "sexismo" prevalece en el sistema educativo chileno, tanto a nivel escolar como de pregrado e investigación, donde una visión tradicional de la ciencia tiende a asociarla más al mundo de lo masculino, lo que se ha llamado la visión "androcéntrica" del mundo académico (UNESCO, 2015). Esto se agudiza en el caso de las ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas (*Science, Technology, Engineering, and Mathematics - STEM*), generando barreras asociadas a "estereotipos" de género que impactan en una menor participación de las mujeres tanto al elegir carreras STEM como en su posterior desarrollo en la academia y la investigación.²³

Brecha salarial:

- Chile se ubica en el puesto 70 en el ranking mundial sobre la brecha de género 2021.²⁴
- La brecha del ingreso mediano mensual es del 16,5% (Encuesta Suplementaria de Ingresos, 2010-2018).²⁵

Acceso a puestos de toma de decisiones (ámbito público y privado):

- Sólo el 22,6% de los escaños en el parlamento estaban ocupados por mujeres.²⁶
- En 2017 las mujeres sólo ocupaban el 29,6% de los puestos gerenciales (Encuesta Longitudinal de Empresas (ELE), 2017).²⁷
- En el mismo año, tan sólo el 39,7% del personal total ocupado en investigación y desarrollo eran mujeres (VIII Encuesta Nacional sobre Gasto y Personal en Investigación y Desarrollo en Empresas y X Encuesta sobre Gasto y Personal en Investigación y Desarrollo a Sectores (Educación Superior, Estado e IPSFL), 2017).²⁸

Violencia contra las mujeres:

- Durante 2020 la Dirección del Trabajo de Chile recibió un total de 483 denuncias por acoso sexual. De ellas, 279 fueron presentadas por mujeres y sólo 23 por hombres.²⁹
- Respecto al acoso laboral, entendido como toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores y/o trabajadoras, en contra de otro u otros, por cualquier medio y de forma reiterada,

²² Disponible en formato digital en: <https://www.ine.cl/estadisticas/sociales/genero>. (Consultado el 18/06/2021).

²³ Disponible en formato digital en: https://www.conicyt.cl/wp-content/uploads/2015/03/Politica-Institucional-Equidad-de-Genero-en-CyT-Periodo-2017_2025.pdf. (Consultado el 18/06/2021).

²⁴ Disponible en formato digital en: http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2021.pdf. (Consultado el 18/06/2021).

²⁵ Disponible en formato digital en: <https://www.ine.cl/estadisticas/sociales/genero/indicadores-de-genero-generados-por-el-ine>. (Consultado el 18/06/2021).

²⁶ Disponible en formato digital en: <https://data.unwomen.org/country/chile>. (Consultado el 18/06/2021).

²⁷ Disponible en formato digital en: <https://www.ine.cl/estadisticas/sociales/genero/indicadores-de-genero-generados-por-el-ine>. (Consultado el 18/06/2021).

²⁸ Disponible en formato digital en: <https://www.ine.cl/estadisticas/sociales/genero/indicadores-de-genero-generados-por-el-ine>. (Consultado el 18/06/2021).

²⁹ Disponible en formato digital en: <https://www.dt.gob.cl/portal/1627/w3-article-119486.html> (Consultado el 19/07/2021).

la Dirección del Trabajo recibió 1.446 denuncias de las cuales 675 fueron interpuestas directamente por mujeres.³⁰

- En cuanto a la protección de la maternidad y no respeto del fuero maternal, recibieron 3.680 denuncias por infracciones. De ese total, 2.241 fueron interpuestas por mujeres y en otras 860 no está identificado el género del/a denunciante.³¹
- A junio de 2021, en Chile se registran 18 femicidios consumados y 64 femicidios frustrados (SERNAMEG, 2021).³²

Brechas en materia de datos relacionados a problemáticas de género:

- Se encuentran disponibles a diciembre del año 2020 el 50,8% de los indicadores necesarios para monitorear los Medición de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) con perspectiva al género, con brechas en áreas claves, en particular: violencia contra la mujer e indicadores del mercado laboral, como la brecha salarial de género. Además, muchas áreas, como el género y la pobreza, el acoso físico y sexual, el acceso de las mujeres a los activos (incluida la tierra) y el género y el medio ambiente, carecen de metodologías comparables con otros países para el seguimiento regular.

Políticas y normativa desarrollada:

En el año 2011, Chile diseñó la primera política pública orientada exclusivamente a lograr la equidad de género. A partir del Plan Igualdad de Oportunidades entre hombre y mujeres, cuyo año límite y objetivo fue 2020, dio lugar a la creación de nuevas políticas específicas para el desarrollo y el empoderamiento, específicamente en el área de ciencia y tecnología. Además, se desarrolló un nuevo Plan Nacional de Igualdad con objetivos específicos a cumplir hacia el 2030, para efectivamente lograr la equidad.



³⁰ Disponible en formato digital en: <https://www.dt.gob.cl/portal/1627/w3-article-119486.html> (Consultado el 19/07/2021).

³¹ Disponible en formato digital en: <https://www.dt.gob.cl/portal/1627/w3-article-119486.html> (Consultado el 18/07/2021).

³² Disponible en formato digital en: <https://www.sernameg.gob.cl/wp-content/uploads/2021/05/FEMICIDIOS-al-25-de-mayo-de-2021.pdf>. (Consultado el 18/06/2021).

Código de Trabajo (1931)

Establece la prohibición de la discriminación.

Determina el principio de igualdad de remuneraciones entre mujeres y varones.

Dispone la licencia por maternidad de seis semanas antes del parto y doce semanas después de él. La licencia por paternidad es de cinco días.

ARTÍCULO 2 -- Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona. Es contrario a ella, entre otras conductas, el acoso sexual, entendiéndose por tal el que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo. Asimismo, es contrario a la dignidad de la persona el acoso laboral, entendiéndose por tal toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterado, ejercidos por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo. Son contrarios a los principios de las leyes laborales los actos de discriminación. Los actos de discriminación son las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, maternidad, lactancia materna, amamantamiento, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional, situación socioeconómica, idioma, creencias, participación en organizaciones gremiales, orientación sexual, identidad de género, filiación, apariencia personal, enfermedad o discapacidad u origen social, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación. Con todo, las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas discriminación.

ARTÍCULO 62 bis -- El empleador deberá dar cumplimiento al principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres que presten un mismo trabajo, no siendo consideradas arbitrarias las diferencias objetivas en las remuneraciones que se funden, entre otras razones, en las capacidades, calificaciones, idoneidad, responsabilidad o productividad.

ARTÍCULO 195 -- Las trabajadoras tendrán derecho a un descanso por maternidad de seis semanas antes del parto y doce semanas después de él. El padre tendrá derecho a un permiso pagado de cinco días en caso de nacimiento de un hijo, el que podrá utilizar a su elección desde el momento del parto, y en este caso será de forma continua, excluyendo el descanso semanal, o distribuirlo dentro del primer mes desde la fecha del nacimiento. Este permiso también se otorgará al padre que se encuentre en proceso de adopción, y se

contará partir de la notificación de la resolución que otorgue el cuidado personal o acoja la adopción del menor, en conformidad con los Artículos 19 y 24 de la Ley N 19.620.

ARTÍCULO 196 -- Si durante el embarazo se produjere enfermedad como consecuencia de éste, comprobada con certificado médico, la trabajadora tendrá derecho a un descanso prenatal suplementario cuya duración será fijada, en su caso, por los servicios que tengan a su cargo las atenciones médicas preventivas o curativas. Si el parto se produjese después de las seis semanas siguientes a la fecha en que la mujer hubiere comenzado el descanso por maternidad, el descanso prenatal se entenderá prorrogado hasta el alumbramiento y desde la fecha de éste se contará el descanso puerperal, lo que deberá ser comprobado, antes de expirar el plazo, con el correspondiente certificado médico o de la matrona.

ARTÍCULO 197 bis. -- Las trabajadoras tendrán derecho a un permiso postnatal parental de doce semanas a continuación del período postnatal, durante el cual recibirán un subsidio cuya base de cálculo será la misma del subsidio por descanso por maternidad a que se refiere el inciso primero del Artículo 195. Con todo, la trabajadora podrá reincorporarse a sus labores una vez terminado el permiso postnatal, por la mitad de su jornada, en cuyo caso el permiso postnatal parental se extenderá a dieciocho semanas. En este caso, percibirá el cincuenta por ciento del subsidio que le hubiere correspondido conforme al inciso anterior y, a lo menos, el cincuenta por ciento de los estipendios fijos establecidos en el contrato de trabajo, sin perjuicio de las demás remuneraciones de carácter variable a que tenga derecho.

ARTÍCULO 198 -- La mujer que se encuentre en el período de descanso por maternidad a que se refiere el Artículo 195, de descansos suplementarios y de plazo ampliado señalados en el Artículo 196, como también los trabajadores que hagan uso del permiso postnatal parental, recibirán un subsidio calculado conforme a lo dispuesto en el Decreto con Fuerza de Ley N 44, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, de 1978, y en el Artículo 197 bis.

ARTÍCULO 201 -- Durante el período de embarazo y hasta un año después de expirado el descanso por maternidad, excluido el permiso postnatal parental establecido en el Artículo 197 bis, la trabajadora gozará de fuero laboral y estará sujeta a lo dispuesto en el Artículo 174. En caso de que el padre haga uso del permiso

postnatal parental del Artículo 197 bis también gozará de fuero laboral, por un período equivalente al doble de la duración de su permiso, a contar de los diez días anteriores al comienzo del uso del mismo. Con todo, este fuero del padre no podrá exceder los tres meses.

ARTÍCULO 202 -- Durante el período de embarazo, la trabajadora que esté ocupada habitualmente en trabajos considerados por la autoridad como perjudiciales para su salud, deberá ser trasladada, sin reducción de sus remuneraciones, a otro trabajo que no sea perjudicial para su estado.

ARTÍCULO 205 -- El mantenimiento de las salas cunas será de costo exclusivo del o los empleadores, quienes deberán tener una persona competente a cargo de la atención y cuidado de los niños, en los términos establecidos en las normas sobre autorización de funcionamiento o reconocimiento oficial, según corresponda.

ARTÍCULO 206 -- Las trabajadoras tendrán derecho a disponer, a lo menos, de una hora al día, para dar alimento a sus hijos menores de dos años.

ARTÍCULO 211-I -- Se prohíben las operaciones de carga y descarga manual para la mujer embarazada.

ARTÍCULO 211-J -- Los menores de 18 años y las mujeres no podrán llevar, transportar, cargar, arrastrar ni empujar manualmente, y sin ayuda mecánica, cargas superiores a 20 kilogramos. Para estos trabajadores, el empleador deberá implementar medidas de seguridad y mitigación, tales como rotación de trabajadores, disminución de las alturas de levantamiento o aumento de la frecuencia con que se manipula la carga. El detalle de la implementación de dichas medidas estará contenido en la Guía Técnica para la Evaluación y Control de los Riesgos Asociados al Manejo o Manipulación Manual de Carga.

ARTÍCULO 306 -- Materias de la negociación colectiva.
Las negociaciones podrán incluir acuerdos para la conciliación del trabajo con las responsabilidades familiares, el ejercicio de la corresponsabilidad parental, planes de igualdad de oportunidades y equidad de género en la empresa, acciones positivas para corregir situaciones de desigualdad, acuerdos para la capacitación y reconversión productiva de los trabajadores, constitución y

Norma/ Política

Contenido

mantenimiento de servicios de bienestar, mecanismos de solución de controversias, entre otros.

Plan Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres (2011- 2020)

Principios:

- 1) De reconocimiento, integración y oportunidades.
- 2) De igual libertad, dignidad y derechos.
- 3) Corresponsabilidad social.
- 4) Dignidad en la familia.

Ejes estratégicos para alcanzar la justicia:

- 1) Políticas públicas y una institucionalidad reforzada para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Principales metas:

- Fortalecer la institucionalidad del Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad (SERNAM), para garantizar que la mujer goce de equidad en cuanto a derechos y oportunidades respecto del hombre, en el proceso de desarrollo político, social, económico y cultural del país.
- Contribuir al fortalecimiento de las políticas sectoriales y el desarrollo de políticas intersectoriales que reconozcan las necesidades diferenciadas entre hombres y mujeres y que las adopten en su diseño e implementación para garantizar así que todos tengan igual acceso.
- Coordinar la acción, hacer seguimiento y evaluar el cumplimiento de Chile respecto a los instrumentos internacionales que comprometen la eliminación de las discriminaciones contra de la mujer, teniendo presente otras dimensiones de desigualdad social como el origen étnico-racial y la edad, promoviendo así el apoyo a las distintas formas de ser mujer que existen y que merecen respeto y reconocimiento.
- Asegurar la inclusión del enfoque de género en el diseño, implementación, seguimiento y evaluación de las políticas públicas.
- Proponer, impulsar y coordinar la acción transversal por medio de distintos instrumentos de políticas públicas.

2) Fortalecimiento del liderazgo.

- Desarrollar mecanismos de acción positiva que incrementen en al menos un 50% la participación actual de las mujeres en los cargos de elección popular.

- Capacitar y promover el liderazgo y la participación de las mujeres en los distintos espacios y niveles de toma de decisiones.
- Promover y fortalecer instancias de participación de la sociedad civil en el nivel nacional, regional y local.
- Potenciar la participación de las mujeres y de sus asociaciones en los espacios y foros en que se debaten temas de interés público.
- Incentivar la participación política de las mujeres impulsando la eliminación de barreras que dificultan un acceso más balanceado de hombres y mujeres a las oportunidades de participación.
- Fortalecer la formación de líderes y dirigentes.
- Desarrollar políticas e incentivos a la participación sindical y gremial de las mujeres.
- Capacitar en liderazgo a futuras dirigentes sociales.

3) Corresponsabilidad familiar:

- Contar con un sistema que apoye el cuidado a personas dependientes que permita a mujeres y hombres participar y desarrollar sus proyectos personales, laborales y familiares en condiciones de igualdad.
- Promover el derecho al cuidado, así como la obligación de cuidarse y cuidar, especialmente respecto del cuidado infantil y de los adultos mayores.
- Creación de una red de apoyo a la maternidad. Valorando y apoyando a las mujeres en sus embarazos o situaciones de maternidad complejas.
- Fomentar que la educación escolar y los medios de comunicación y culturales promuevan modelos de maternidad, paternidad y masculinidad, así como formas de convivencia familiar y social más participativos que contribuyan a una cultura de corresponsabilidad.

4) Igual acceso a las oportunidades:

- Lograr la igualdad de oportunidades en el acceso a trabajos de calidad, con remuneraciones de acuerdo a su productividad, con derechos laborales, seguridad social y flexibilidad para conciliar trabajo y familia.
- Aumentar al 60% la participación de las mujeres en edad de trabajar en el mercado laboral.

- Asegurar la participación de mujeres en empleos de calidad con seguridad social, derechos laborales y seguridad en el trabajo.
- Legislación que incentive el teletrabajo flexible con las debidas protecciones.
- Reducción de al menos en un 50% de la actual brecha salarial entre hombres y mujeres.
- Garantizar igualdad de acceso al sistema financiero que los hombres.
- Extensión de cobertura y de horario de jardines infantiles y salas cunas.
- Aumentar las acciones de promoción y de apoyo al emprendimiento y autonomía económica femenina.
- Modificar la legislación laboral de maternidad por una para madres y padres trabajadores.

5) Fortalecimiento de vínculos sanos y respetuosos.

- Implementar un sistema nacional de rehabilitación de hombres que ejercen violencia.
- Educación obligatoria desde la primera infancia en el respeto.
- Implementación de un Plan Nacional de Prevención de la violencia intrafamiliar.
- Fortalecimiento de una red nacional de prevención y protección, apoyo y tratamiento a víctimas, y el perfeccionamiento de las medidas cautelares.

6) Calidad de vida: hacia la dignidad plena.

Ley N° 20.820
(2015)

Crea el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género

ARTÍCULO 1 -- Créase el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, en adelante "el Ministerio", como la Secretaría de Estado encargada de colaborar con el presidente o presidenta de la República en el diseño, coordinación y evaluación de las políticas, planes y programas destinados a promover la equidad de género, la igualdad de derechos y de procurar la eliminación de toda forma de discriminación arbitraria en contra de las mujeres.

El Ministerio, actuando como órgano rector, velará por la coordinación, consistencia y coherencia de las políticas, planes y programas en materia de equidad de género, los que deberán incorporarse en forma transversal en la actuación del Estado.

La equidad de género comprende el trato idéntico o diferenciado entre hombres y mujeres que resulta en una total ausencia de

Norma/ Política

Contenido

cualquier forma de discriminación arbitraria contra las mujeres por ser tales, en lo que respecta al goce y ejercicio de todos sus derechos humanos.

Política
Institucional
Equidad
de Género
en Ciencia
y Tecnología
período
(2017-2025)

Misión Institucional:

Impulsar la formación de capital humano y promover, desarrollar y difundir la investigación científica y tecnológica, en coherencia con la Estrategia Nacional de Innovación, con el fin de contribuir al desarrollo económico, social y cultural de las/os chilenas/os, mediante la provisión de recursos para fondos concursables; creación de instancias de articulación y vinculación; diseño de estrategias y realización de actividades de sensibilización a la ciudadanía; fomento de un mejor acceso a la información científica tecnológica y promoción de un marco normativo que resguarde el adecuado desarrollo de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación.

Visión de Gestión:

Contribuye a que el proceso de formación de capital humano y desarrollo de investigación científica y tecnológica se realiza con equidad de género considerando brechas, barreras e inequidades que enfrentan hombres y mujeres en estos ámbitos.

Objetivo General de la Política de Equidad de Género:

Lograr mayor equidad de género en el sistema nacional de ciencia, tecnología e innovación a través de acciones que enfrenten brechas, barreras e inequidades.

Alcance de la Política de Equidad de Género:

Esta política involucra tanto a usuarios y usuarias como a todo el personal de la Comisión Nacional de Investigación Científica y Tecnológica de Chile (CONICYT), a través de los procesos de provisión de bienes y servicios de CONICYT, procesos estratégicos y procesos de apoyo.

Ejes Estratégicos de la Política de Equidad de Género:

Son los lineamientos generales que CONICYT establece y se entienden como fundamentales para el cumplimiento del objetivo general de dicha la Política Institucional de Equidad de Género durante el período 2017-2025. Se concretan en objetivos estratégicos y acciones que harán posible avanzar en cada uno de ellos, y conjuntamente alcanzar el objetivo general. La implementación operacional de los ejes estratégicos estará contenida en el Plan de Acción Anual que cada año CONICYT deberá

Norma/ Política

Contenido

revisar y actualizar conforme se avance en las metas e indicadores propuestos. Este Plan de Acción contendrá los objetivos estratégicos, metas e indicadores; además de las acciones y responsables de su ejecución. Basados en el Diagnóstico de Ciencia, Tecnología e Innovación y considerando las principales brechas, barreras e inequidades de género que están presentes en el campo de acción de CONICYT, se han establecido tres ejes estratégicos que deben ser abordados en el periodo 2017 – 2025.

Cuarto Plan Nacional de Igualdad entre Mujeres y Hombres (2018 – 2030)

Objetivos Estratégicos:

- 1) Alcanzar el reconocimiento, respeto y garantía de los derechos de las mujeres en su diversidad para alcanzar la igualdad de género y la autonomía de la diversidad de mujeres que habita el territorio nacional.
- 2) Fortalecer y dar sostenibilidad política, técnica y operativa a la institucionalidad de género en el Estado.
- 3) Instalar la igualdad de género de manera transversal en el conjunto de la institucionalidad pública, políticas, planes, programas y presupuestos públicos, para garantizar la igualdad sustantiva de las mujeres, su autonomía y la equidad de género.
- 4) Contribuir a la transformación cultural del país, para eliminar toda forma de desigualdad y discriminación basada en el género y propiciar la plena participación de la diversidad de mujeres en la vida cultural, política, económica y social del país.

Enfoques:

- i) de derechos humanos de las mujeres;
- ii) interseccionalidad e interculturalidad;
- iii) de democracia paritaria, representativa y participativa; y
- iv) territorial.

Metas:

- h) derechos civiles y políticos;
- i) derechos económicos;
- j) derechos sexuales y reproductivos y salud integral;
- k) derecho a una vida libre de violencia;
- l) derechos sociales y culturales; y
- m) derechos colectivos y ambientales.

Ley N° 21.155 (2019)

ARTÍCULO 2 -- Derecho al amamantamiento libre.

CHILE

Norma/ Política

Contenido

Protección a la lactancia materna y su ejercicio

Las madres trabajadoras ejercerán este derecho de conformidad con lo establecido en el Artículo 206 del Código del Trabajo. El empleador deberá otorgar las facilidades a la madre para que extraiga y almacene su leche.

Programa 4 a 7 – Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género (2021)

El Programa 4 a 7 proporciona a mujeres responsables de niños y niñas de 6 a 13 años, acceso al servicio de cuidado, en apoyo a su participación en el mercado laboral a través de dos componentes: 1) Apoyos transversales para la autonomía económica de las mujeres participantes. 2) Cuidado infantil integral para los niños y niñas de entre 6 y 13 años.

Programa Mujeres Jefas de Hogar – Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género (2021)

Este programa se implementa en 168 comunas de las 16 regiones. El programa busca promover la autonomía económica de las mujeres jefas de hogar, a través de la entrega de un conjunto de herramientas que les permitan generar y gestionar ingresos y recursos propios a partir del trabajo remunerado, el acceso a la oferta pública y de oportunidades de conciliación del trabajo remunerado, doméstico y de cuidados.

El modelo de intervención del Programa es integral, fortalece las condiciones para el empoderamiento de las mujeres entregando herramientas para su empleabilidad (en actividades económicas dependientes o independientes) y derivando a servicios que mejoran sus competencias laborales y calidad de vida.

Las mujeres tienen la oportunidad de participar del Taller de Formación para el Trabajo, el cual se enfoca en desarrollar capacidades y habilidades para mejorar el empleo y la actividad independiente, para luego construir un Proyecto Laboral que guiará el desarrollo de cada mujer en el programa y en el mundo del trabajo.

Se implementa este programa en 253 comunas de las 16 regiones del país.

Programa Mujer Emprende – Ministerio de la Mujer y la Equidad

El Programa otorga herramientas técnicas y de gestión a mujeres que cuenten con un emprendimiento de a lo menos un año de desarrollo, promoviendo en ellas estrategias que permitan fortalecer sus competencias y habilidades como emprendedoras, potenciando así el crecimiento, viabilidad y sostenibilidad de sus

Norma/ Política	Contenido
de Género (2021)	<p>negocios, favoreciendo la entrada a otros espacios de formación que apunten a generar nuevos canales de comercialización y que garantice un desarrollo continuo del emprendimiento.</p> <p>El Programa Mujer Emprende considera las siguientes intervenciones:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Escuela Mujer Emprende. 2) Fomento de Redes y Asociatividad. <hr/> <p>Escuela Mujer Emprende:</p> <p>Busca profesionalizar a las mujeres emprendedoras, comenzando por definir categorías de bajo, medio o avanzado, según el nivel de desarrollo del emprendimiento. Lo anterior permite que tanto los contenidos técnicos como el fortalecimiento de la autoconfianza, habilidades, talentos y destrezas socio-laborales apunten a perfiles diferenciados, contribuyendo con ello a un desarrollo ascendente de sus actividades emprendedoras y a incrementar su empoderamiento personal y relacional.</p> <hr/> <p>Fomento de Redes y Asociatividad:</p> <p>Busca hacer énfasis en la asociatividad, la generación de redes entre emprendedoras y la gestión de diversas instancias que promuevan el traspaso de conocimientos, experiencias y asesoría de las emprendedoras y empresarias con mayor desarrollo a las que se encuentran en un nivel menor. Esto se realiza a través de Encuentro regional, tutorías y mentorías.</p>
Programa Buenas Prácticas Laborales con Equidad de Género – Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género (2021)	<p>Este Programa busca promover un cambio cultural al interior de organizaciones públicas y privadas, para favorecer el ingreso, permanencia y desarrollo de las mujeres en el mercado laboral remunerado, propiciando medidas para eliminar inequidades, brechas y barreras de género en el empleo, a partir de la instalación de Buenas Prácticas Laborales con Equidad de Género. Para ello dispone de la Norma chilena NCh3262:2012 sobre Sistemas de Gestión – Gestión de Igualdad de Género y Conciliación de la vida laboral, familiar y personal.</p> <hr/> <p>Dirigido:</p> <p>A universidades; empresas públicas y privadas; grandes, medianas y pequeñas empresas; municipalidades; ONGs; ministerios y servicios públicos.</p>

REFERENCIAS:

- POR IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES. Disponible en formato digital en:
<http://extwprlegs1.fao.org/docs/pdf/chi164335.pdf> (Consultado el 18/6/2021).
<https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1131064> (Consultado el 18/6/2021).
- DIRECCIÓN DE TRABAJO. Disponible en formato digital en:
https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-95516_recurso_1.pdf (Consultado el 18/6/2021).
<https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=207436> (Consultado el 18/6/2021).
- POR IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES. Disponible en formato digital en:
<http://extwprlegs1.fao.org/docs/pdf/chi164335.pdf> (Consultado el 18/6/2021).
- POLÍTICA INSTITUCIONAL EQUIDAD DE GÉNERO EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA. Disponible en formato digital en:
https://www.conicyt.cl/wp-content/uploads/2015/03/Politica-Institucional-Equidad-de-Genero-en-CyT-Periodo-2017_2025.pdf (Consultado el 18/6/2021).
<https://minmujeryeq.gob.cl/> (Consultado el 18/6/2021).
- CÓDIGO DE TRABAJO. Disponible en formato digital en:
https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-95516_recurso_1.pdf (Consultado el 18/6/2021).
- PLAN IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES 2011-2020. HACIA UN CHILE JUSTO Y CORRESPONSABLE. Disponible en formato digital en:
https://siteal.iiep.unesco.org/sites/default/files/sit_accion_files/siteal_chile_06_53.pdf (Consultado el 18/6/2021).
- MUJER Y TRABAJO – MINISTERIO DE LA MUJER Y LA EQUIDAD DE GÉNERO. Disponible en formato digital en:
https://www.sernameq.gob.cl/?page_id=26826 (Consultado el 23/07/2021).

COSTA RICA

En los últimos años en Costa Rica se han desarrollado políticas públicas centradas en las condiciones de vida y de trabajo. Éstas se encuentran condicionadas, entre otros factores, por los roles y estereotipos de género tradicionales. Estos afectan de modo diferente al acceso de mujeres y hombres a recursos y a su control.

Dentro de las familias, las mujeres tuvieron que asumir los roles tradicionales. En el contexto de una sociedad patriarcal, se encargaban del trabajo doméstico no remunerado y de las tareas de cuidado, lo que provocó una sobrecarga de esfuerzo en perjuicio de su salud física y mental.

Contexto e inequidades de género:

Tiempo destinado al trabajo doméstico no remunerado y tareas de cuidado:

- Las mujeres dedican mayor tiempo que los varones al trabajo doméstico no remunerado y a las tareas de cuidado. Semanalmente abocan alrededor de 9 horas a las tareas de limpieza, mientras que en el caso de los varones este valor se ubica en 3,37 horas.³³
- Las mujeres y niñas mayores de 10 años afectan el 23,5% de su tiempo al trabajo doméstico y de cuidados no remunerado, en comparación con el 8% que dedican los hombres.³⁴

Licencia por maternidad/ paternidad:

- Actualmente el país no cuenta con licencia por paternidad paga, aunque se está trabajando en un proyecto de ley en este respecto para el sector público.³⁵

Segregación horizontal:

- Existe mayor presencia de las mujeres tanto en el mundo educativo como en áreas de cuidados y asistencia a terceros, lo que muestra la segregación en el campo de la educación y en ciertas áreas específicas del mercado laboral.

Brecha salarial:

- Costa Rica ocupa el puesto 15 en el ranking mundial sobre la brecha de género 2021.³⁶
- La brecha salarial es del 7,8% en ingresos medios.³⁷
- El 43,2% de las mujeres trabajadoras se desempeñan en el sector informal.³⁸

³³ Disponible en formato digital en: <https://www.inamu.go.cr/valor-del-trabajo-domestico-no-remunerado-equivale-al-25-3-del-pib>. (Consultado el 14/06/2021).

³⁴ Disponible en formato digital en: <https://data.unwomen.org/country/costa-rica>. (Consultado el 14/06/2021).

³⁵ Disponible en formato digital en: <https://www.larepublica.net/noticia/avanza-la-licencia-de-paternidad-para-sector-publico-en-costa-rica>. (Consultado el 14/06/2021).

³⁶ Disponible en formato digital en: http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2021.pdf. (Consultado el 14/06/2021).

³⁷ Disponible en formato digital en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_650553.pdf. (Consultado el 14/06/2021).

³⁸ Disponible en formato digital en: Global Gender Gap Report http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2021.pdf. (Consultado el 15/06/2021).

Acceso a puestos de toma de decisiones (ámbito público y privado):

- A febrero de 2021, el 45,6% de los escaños en el parlamento estaban ocupados por mujeres.³⁹
- Tan sólo se registran 15,4% de empresas que cuentan con mujeres ocupando puestos de alta dirección.⁴⁰

Violencia contra las mujeres:

- Desde enero a septiembre de 2020 se registraron 10 femicidios en el país, los que se han denunciado y clasificado como tales. Sin embargo no hay mayores estadísticas actualizadas que contemplen la violencia hacia las mujeres.⁴¹

Brechas en materia de datos relacionados a problemáticas de género:

- A diciembre del año 2020 se dispone del 54,1% de los indicadores necesarios para monitorear los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) desde una perspectiva de género, con brechas en áreas clave: en particular, violencia contra las mujeres y habilidades en tecnologías de la información y las comunicaciones. Además, muchas áreas, como el género y la pobreza, el acoso físico y sexual, el acceso de las mujeres a los activos (incluida la tierra) y el género y el medio ambiente, carecen de metodologías comparables con otros países para el seguimiento regular.

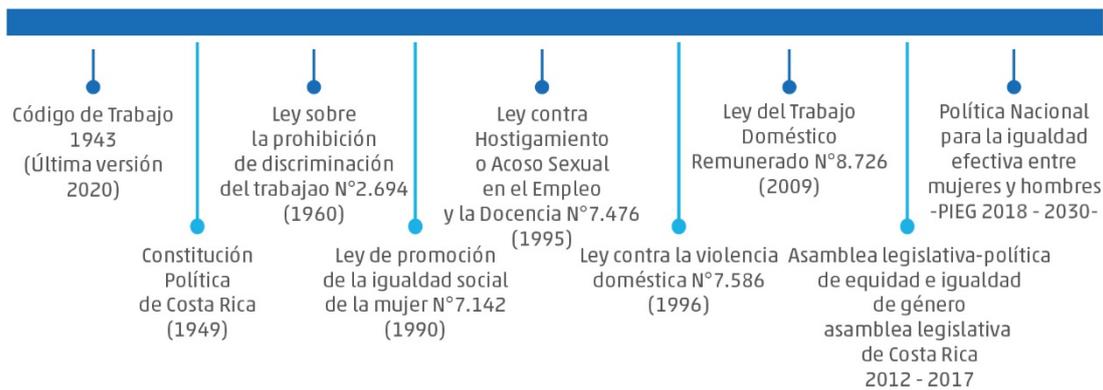
Políticas y normativa desarrollada:

A partir de los años '90, Costa Rica comenzó a desarrollar normativas y políticas específicas para enfrentar las desigualdades de género y lograr el empoderamiento de la mujer. Con este objetivo final, y sustentado en el contexto propio del país, en la actualidad se encuentra vigente la Política Nacional para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres 2018 – 2030, la que establece objetivos concretos para lograr la equidad de género.

³⁹ Disponible en formato digital en: <https://data.unwomen.org/country/costa-rica>. (Consultado el 14/06/2021).

⁴⁰ Disponible en formato digital en: Global Gender Gap Report http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2021.pdf. (Consultado el 15/06/2021).

⁴¹ Disponible en formato digital en: Observatorio de género poder judicial https://observatoriodegenero.poder-judicial.go.cr/images/Estadisticas/Femicidio/Documentos/Femicidio_2020_21_de_octubre-dm2.pdf. (Consultado el 14/06/2021).



COSTA RICA

Norma/ Política	Contenido
<p>Código de Trabajo (1943) (última versión 2020)</p> <p>Prohibición de contratar el trabajo de las mujeres y de los menores de dieciocho años para desempeñar labores insalubres, pesadas o peligrosas en los aspectos físico o moral</p> <p>Prohibición de trabajo nocturno para menores de 18 años y mujeres (excepto excepciones)</p> <p>Prohibición de trabajos en la vía pública de menores de 15 años o mujer menor de 18 años.</p> <p>Prohibición para menores de 15 años</p>	<p>ARTÍCULO 87 -- Queda absolutamente prohibido contratar el trabajo de las mujeres y de los menores de dieciocho años para desempeñar labores insalubres, pesadas o peligrosas en los aspectos físico o moral, según la determinación que de éstas hará el Reglamento. Al efecto, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social deberá consultar con las organizaciones de trabajadores y de empleados interesados y con las asociaciones representativas de mujeres, la forma y condiciones del desempeño del trabajo de las mujeres, en aquellas actividades que pudieran serles perjudiciales debido a su particular peligrosidad, insalubridad y dureza.</p> <p>Sin perjuicio de otras sanciones e indemnizaciones legales, cuando les ocurriese un accidente o enfermedad a las personas de que habla el párrafo anterior, y se comprobare que tiene su causa en la ejecución de las mencionadas labores prohibidas, el patrono culpable deberá resarcir al accidentado o enfermo con una cantidad equivalente al importe de tres meses de salario.</p> <hr/> <p>ARTÍCULO 88 -- También queda absolutamente prohibido:</p> <p>a) el trabajo nocturno de los menores de dieciocho años y el diurno de éstos en hosterías, clubes, cantinas y en todos los expendios de bebidas embriagantes de consumo inmediato; y</p> <p>b) el trabajo nocturno de las mujeres, con excepción de las trabajadoras a domicilio o en familia, enfermeras, visitadoras sociales, servidoras domésticas y otras análogas, quienes podrán trabajar todo el tiempo que sea compatible con su salud física, mental y moral; y de aquellas que se dediquen a labores puramente burocráticas o al expendio de establecimientos comerciales, siempre que su trabajo no exceda de las doce de la noche, y que sus condiciones de</p>

Norma/ Política	Contenido
de trabajar como actores	trabajo, duración de jornada, horas extraordinarias, etc., estén debidamente estipuladas en contratos individuales de trabajo, previamente aprobados por la Inspección General del ramo.
Prohibición de despido y derechos durante embarazo o lactancia	En empresas que presten servicios de interés público y cuyas labores no sean pesadas, insalubres o peligrosas, podrá realizarse el trabajo nocturno de las mujeres durante el tiempo que sea compatible con su salud física, mental y moral, siempre que el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social con estudio de cada caso extienda autorización expresa al patrono respectivo.
	<p>A los efectos del presente Artículo, se considerará período nocturno, para los menores, el comprendido entre las dieciocho y las seis horas, y, para las mujeres, el comprendido entre las diecinueve y las seis horas.</p>
	<p>ARTÍCULO 90 -- Las prohibiciones comprenderán asimismo los siguientes casos:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) el ejercicio por cuenta propia o ajena de un oficio que se practique en las calles o sitios públicos, siempre que lo haga un varón menor de quince años o una mujer soltera menor de dieciocho; b) el trabajo de menores de quince años en la venta de objetos en teatros y establecimientos análogos, o para los que figuren como actores o de alguna otra manera en representaciones públicas que tengan lugar en casas de diversión de cualquier género, estaciones radiodifusoras o teatros, con excepción de las que se verifiquen en fiestas escolares, veladas de beneficencia o reuniones dedicadas al culto religioso.
	<p>ARTÍCULO 94 -- Queda prohibido a los patronos despedir a las trabajadoras que estuvieren en estado de embarazo o en período de lactancia, salvo por causa justificada originada por faltas graves a los deberes derivados del contrato, conforme con las causales establecidas en el Artículo 81. En este caso, el patrono deberá gestionar el despido ante la Dirección Nacional y la Inspección General de Trabajo, para lo cual deberá comprobar la falta. Excepcionalmente, la Dirección podrá ordenar la suspensión de la trabajadora, mientras se resuelve la gestión del despido.</p>

Para gozar de la protección que aquí se establece, la trabajadora deberá darle aviso de su estado al empleador, y aportar certificación médica o constancia de la Caja Costarricense del Seguro Social.

ARTÍCULO 94 bis. -- La trabajadora embarazada o en período de lactancia que fuere despedida en contravención con lo dispuesto en el Artículo anterior, podrá gestionar ante el juez de trabajo, su reincorporación inmediata en pleno goce de todos sus derechos.

Presentada la solicitud, el juez le dará audiencia al empleador en los siguientes tres días. Vencido este término, dentro de los cinco días siguientes, ordenará la reincorporación, si fuere procedente y, además, le impondrá al empleador el pago de los salarios dejados de percibir, bajo pena de apremio corporal en caso de incumplimiento de cualquiera o ambas obligaciones.

El apremio corporal procederá contra el empleador infractor, o su representante, si se tratare de personas jurídicas, durante el tiempo que dure el incumplimiento, a requerimiento de la trabajadora o de la Dirección Nacional e Inspección General de Trabajo. En caso de que la trabajadora no optara por la reincorporación, el patrono deberá pagarle, además de la indemnización por cesantía a que tuviere derecho, y en concepto de daños y perjuicios, las sumas correspondientes al subsidio de pre y post parto, y los salarios que hubiere dejado de percibir desde el momento del despido, hasta completar ocho meses de embarazo.

Si se tratare de una trabajadora en período de lactancia, tendrá derecho, además de la cesantía, y en concepto de daños y perjuicios, a diez días de salario.

ARTÍCULO 95 -- La trabajadora embarazada gozará obligatoriamente de una licencia remunerada por maternidad, durante el mes anterior y los tres meses posteriores al parto. Estos tres meses también se considerarán también como período mínimo de lactancia.

Durante la licencia el sistema de remuneración se regirá según lo dispuesto por la Caja Costarricense de Seguro Social, para el riesgo de maternidad. Esa remuneración deberá computarse para todos los derechos laborales que se deriven del contrato de trabajo. El monto que corresponda al pago de esta licencia deberá ser equivalente al salario de la trabajadora y lo cubrirán, por partes iguales, la Caja Costarricense de Seguro Social y el

patrono. Así mismo, el patrono y la trabajadora deberán aportar a la Caja Costarricense de Seguro Social, las contribuciones sociales respectivas sobre la totalidad del salario devengado durante la licencia, para no interrumpir la cotización durante ese período.

La trabajadora que adopte a un menor de edad disfrutará de los mismos derechos y la misma licencia de tres meses para que ambos tengan un periodo de adaptación. En los casos de adopción, la licencia se iniciará el día inmediato siguiente a la fecha en que se haga entrega de la persona menor de edad. Para gozar de la licencia, la trabajadora adoptante deberá aportar una certificación extendida por el Patronato Nacional de la Infancia o el Juzgado de Familia correspondiente, en la que consten los trámites de adopción.

Las trabajadoras embarazadas podrán adquirir el derecho de disfrutar la licencia remunerada sólo si presentan a su patrono un certificado médico en el cual conste que probablemente el parto se producirá dentro de las cinco semanas posteriores a la fecha de expedición de ese documento. Para los efectos del Artículo 96 de este código, el patrono acusará recibo del certificado cuando se le presente.

Los médicos que desempeñen algún cargo remunerado por el Estado o por sus instituciones deberán expedir el certificado al que se refiere el párrafo anterior.

ARTÍCULO 96 -- Dicho descanso puede abonarse a las vacaciones de ley pagando a la trabajadora su salario completo. Si no se abonare, la mujer a quien se le haya concedido tendrá derecho, por lo menos a las dos terceras partes de su sueldo o a lo que falte para que lo reciba completo si estuviere acogida a los beneficios de la Caja Costarricense de Seguro Social y a volver a su puesto una vez desaparecidas las circunstancias que la obligan a abandonarlo, o a otro puesto equivalente en remuneración, que guarde relación con sus aptitudes, capacidad y competencia.

Si se tratare de aborto no intencional o de parto prematuro no viable, los descansos remunerados se reducirán a la mitad. En el caso de que la interesada permanezca ausente de su trabajo un tiempo mayor del concedido, a consecuencia de enfermedad que según certificado médico deba su origen al embarazo o al parto, y que la incapacite para trabajar, tendrá también derecho a las prestaciones de que habla el párrafo

anterior durante todo el lapso que exija su restablecimiento, siempre que éste no exceda de tres meses.

ARTÍCULO 97 -- Toda madre en época de lactancia podrá disponer en los lugares donde trabaje de un intervalo de quince minutos cada tres horas o si lo prefiere, de media hora dos veces al día durante sus labores, con el objeto de amamantar a su hijo, salvo el caso de que mediante un certificado médico se pruebe que sólo necesita un intervalo menor.

El patrono se esforzará también por procurarle algún medio de descanso dentro de las posibilidades de sus labores, que deberá computarse como tiempo de trabajo efectivo, al igual que los intervalos mencionados en el párrafo de su remuneración.

ARTÍCULO 98 -- Cuando el trabajo se pague por unidad de tiempo, el valor de las prestaciones a que se refiere el Artículo 96 se fijará sacando el promedio de salarios devengados durante los últimos ciento ochenta días o fracción de tiempo menor si no se hubiere ajustado dicho término, contados a partir del momento en que la trabajadora dejó sus labores.

Cuando el trabajo se pague por unidad de obra, por tarea o a destajo, el valor del lapso destinado al descanso pre y post natal se fijará de acuerdo con el salario devengado durante los últimos noventa días o fracción de tiempo menor si no se hubiere ajustado dicho término, contados a partir del momento en que la trabajadora dejó sus labores; y el valor del tiempo diario destinado a la lactancia se determinará dividiendo el salario devengado en el respectivo período de pago por el número de horas efectivamente trabajadas, y estableciendo luego la equivalencia correspondiente.

ARTÍCULO 99 -- El subsidio durante los períodos inmediatamente anteriores y posteriores al parto se subordinará al reposo de la trabajadora; podrá suspenderse si la autoridad administrativa de trabajo comprueba, a instancia del patrono, que ésta, fuera de las labores domésticas compatibles con su estado, se dedica a otros trabajos remunerados.

ARTÍCULO 100-- Todo patrono que ocupe en su establecimiento más de treinta mujeres, quedará obligado a acondicionar un local a propósito para que las madres amamanten sin peligro a sus hijos. Este acondicionamiento se hará en forma sencilla,

COSTA RICA

Norma/ Política	Contenido
	dentro de las posibilidades económicas de dicho patrono, a juicio y con el visto bueno de la Oficina de Seguridad e Higiene del Trabajo.
Constitución (1949)	ARTÍCULO 33 -- Todo hombre es igual ante la Ley y no podrá hacerse discriminación alguna contraria a la dignidad humana.
	ARTÍCULO 71 -- Las leyes darán protección especial a las mujeres y a los menores de edad en su trabajo.
Ley sobre la prohibición de discriminación del trabajo N° 2.694 (1960)	ARTÍCULO 1 -- Prohíbese toda suerte de discriminación, determinada por distinciones, exclusiones o preferencias, fundadas en consideraciones sobre raza, color, sexo, edad, religión, estado civil, opinión política, ascendencia nacional, origen social, filiación o situación económica, que limite la igualdad de oportunidades o de trato en materia de empleo u ocupación.
Ley de promoción de la igualdad social de la mujer Ley N° 7.142 (1990)	ARTÍCULO 1 -- Es obligación del Estado promover y garantizar la igualdad de derechos entre hombres y mujeres en los campos político, económico, social y cultural.
	ARTÍCULO 4 -- La Defensoría General de los Derechos Humanos tomará las medidas necesarias y apropiadas para garantizar la igualdad de oportunidades en favor de la mujer, con el propósito de eliminar la discriminación de ella en el ejercicio de cargos públicos, en la administración centralizada o descentralizada.
	ARTÍCULO 17 -- Están prohibidos en cualquier institución educativa nacional todos los contenidos, métodos o instrumentos pedagógicos en que se asignen papeles en la sociedad a hombres y mujeres contrarios a la igualdad social y a la complementariedad de los géneros, o que mantengan una condición subalterna para la mujer. El Estado fomentará la educación mixta, el concepto de responsabilidad compartida de derechos y obligaciones familiares y de solidaridad nacional, y otros tipos de educación que contribuyan a lograr ese objetivo. Los libros de texto, los programas educativos y los métodos de enseñanza deberán contener los valores expuestos en la presente Ley, y contribuir a la eliminación de prácticas discriminatorias en razón del género, así como promover el estudio de la participación de la mujer a través de la historia.

Norma/ Política	Contenido
	<p>Toda instalación deportiva o recreativa que se construya, total o parcialmente, con fondos públicos, deberá satisfacer necesidades deportivas y recreativas de mujeres y hombres, en forma equitativa.</p>
<p>Ley contra Hostigamiento o Acoso Sexual en el Empleo y la Docencia (Ley N° 7.476) (1995) Reformado mediante Ley N° 8.805 (2010).</p>	<p>ARTÍCULO 2 -- Objetivo (reformado mediante Ley N. 8.805 del 28 de abril del 2010): El objetivo de la presente Ley es prevenir, prohibir y sancionar el hostigamiento sexual como práctica discriminatoria por razón de sexo, contra la dignidad de las mujeres y de los hombres en el ámbito de trabajo y educativo, en el sector público y el sector privado.</p>
	<p>ARTÍCULO 5-- Responsabilidades de prevención (reformado mediante Ley N 8.805 del 28 de abril del 2010): Todo patrono o jerarca tendrá la responsabilidad de mantener, en el lugar de trabajo, condiciones de respeto para quienes laboran ahí, por medio de una política interna que prevenga, desaliente, evite y sancione las conductas de hostigamiento sexual. Con ese fin, deberán tomar medidas expresas en los reglamentos internos, los convenios colectivos, los arreglos directos o de otro tipo. Sin limitarse sólo a ellas, incluirán las siguientes:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Comunicar, en forma escrita y oral, a las personas supervisoras, representantes, funcionarias y trabajadoras en general sobre la existencia de una política institucional o empresarial contra el hostigamiento sexual. Asimismo, darán a conocer dicha política de prevención a terceras personas cuando así convenga al cumplimiento de los fines establecidos en la presente Ley. 2) Establecer el procedimiento interno, adecuado y efectivo, que permita las denuncias de hostigamiento sexual, garantizando la confidencialidad de las denuncias y el régimen sancionatorio para las personas hostigadoras cuando exista causa. Dicho procedimiento en ningún caso podrá exceder el plazo ordenatorio de tres meses, contados a partir de la interposición de la denuncia por hostigamiento sexual. 3) Mantener personal con experiencia en materia de prevención del hostigamiento sexual. Además, los patronos podrán suscribir convenios con instituciones u organizaciones públicas o privadas en procura de

COSTA RICA

Norma/ Política	Contenido
	<p>obtener los conocimientos sobre los alcances de esta Ley.</p> <hr/> <p>ARTÍCULO 12 -- Responsabilidad del patrono: Todo patrono o jerarca que incurra en hostigamiento sexual será responsable, personalmente, por sus actuaciones. Asimismo, tendrá responsabilidad si, pese a haber recibido las quejas de la persona ofendida, no cumple con lo establecido en el Artículo 5 de la presente Ley.</p> <hr/> <p>ARTÍCULO 14 -- Garantía para el denunciante y los testigos: Ninguna persona que haya denunciado ser víctima de hostigamiento sexual o haya comparecido como testigo de las partes, podrá sufrir, por ello, perjuicio personal alguno en su empleo ni en sus estudios.</p>
<p>Ley N° 7.586 Ley contra la violencia doméstica (1996)</p>	<p>ARTÍCULO 1– Fines: Esta Ley regulará la aplicación de las medidas de protección necesarias para garantizar la vida, integridad y dignidad de las víctimas de la violencia doméstica. Los jueces deberán procurar que los agresores no utilicen contra las víctimas la presente Ley, cuyo principio rector es el Artículo 51 de la Constitución Política. Le corresponderá brindar protección especial a las madres, niños, personas de sesenta años o más y personas discapacitadas, tomando en cuenta las situaciones específicas de cada uno. Asimismo, esta Ley protegerá, en particular, a las víctimas de violencia en las relaciones de pareja y donde exista abuso sexual incestuoso.</p>
<p>Ley del Trabajo Doméstico Remunerado N° 8.726 (2009)</p> <p>Define y delimita el concepto de trabajadoras domésticas, mejora sus condiciones laborales.</p>	<p>ARTÍCULO 101 -- Las personas trabajadoras domésticas son las que brindan asistencia y bienestar a una familia o persona, en forma remunerada; se dedican, en forma habitual y sistemática, a labores de limpieza, cocina, lavado, planchado y demás labores propias de un hogar, residencia o habitación particular, que no generan lucro para las personas empleadoras; también pueden asumir labores relativas al cuidado de personas, cuando así se acuerde entre las partes y éstas se desarrollen en la casa de la persona atendida. Las condiciones de trabajo, así como las labores específicas por realizarse, independientemente de la jornada que se establezca, deberán estipularse en un contrato de trabajo, por escrito, de conformidad con los requisitos estipulados en el Artículo 24 del presente Código y las leyes conexas.</p>

ARTÍCULO 104 -- Las personas empleadoras del trabajo doméstico remunerado estarán obligadas a garantizar la seguridad social de las personas trabajadoras, y a inscribirlas en la Caja Costarricense de Seguro Social, dentro de los ocho días hábiles siguientes al inicio de sus labores, de conformidad con el Artículo 44 de la Ley constitutiva de la Caja Costarricense de Seguro Social y sus Reglamentos, así como a otorgarle un seguro de riesgo de trabajo, de conformidad con los Artículos 193, 201, siguientes y concordantes de este Código.

ARTÍCULO 105 -- Las personas trabajadoras domésticas remuneradas se regirán por las siguientes disposiciones especiales:

- a) Percibirán el salario en efectivo, el cual deberá corresponder, al menos, al salario mínimo de ley correspondiente a la categoría establecida por el Consejo Nacional de Salarios. Además, salvo pacto o práctica en contrario, recibirán alojamiento y alimentación adecuados, que se reputarán como salario en especie para los efectos legales correspondientes, lo que deberá estipularse expresamente en el contrato de trabajo, acorde con el Artículo 166 de este Código. En ninguna circunstancia, el salario en especie formará parte del rubro del salario mínimo de ley.
- b) Estarán sujetas a una jornada ordinaria efectiva, máxima de ocho horas en jornada diurna y de seis horas en jornada nocturna, con una jornada semanal de cuarenta y ocho horas en jornada diurna y de treinta y seis horas en jornada nocturna. Sin embargo, podrá estipularse una jornada ordinaria diurna hasta de diez horas y una mixta hasta de ocho horas diarias, siempre que el trabajo semanal no exceda de las cuarenta y ocho horas, de acuerdo con lo previsto en el segundo párrafo del Artículo 136 de este Código. En todos los casos, dentro del tiempo de trabajo efectivo, tendrán derecho, como mínimo, a una hora de descanso. Cuando se trate de jornadas inferiores a ocho horas diarias, pero superiores a tres horas diarias, el derecho al descanso será proporcional a estas jornadas. Se podrá pactar una jornada extraordinaria hasta de cuatro horas diarias, sin que ésta, sumada a la ordinaria, sobrepase las doce horas diarias. Este tipo de acuerdos deberá remunerarse

- según el Artículo 139 de este Código. La jornada extraordinaria que se convenga no podrá ser de carácter permanente.
- c) Sin perjuicio de su salario, disfrutarán de un día de descanso a la semana, el cual deberá ser fijado de común acuerdo entre las partes. Por lo menos dos veces al mes, dicho descanso será el día domingo.
 - d) Tendrán derecho a quince días de vacaciones anuales remuneradas, o a la proporción correspondiente en caso de que el contrato termine antes de las cincuenta semanas. El derecho al pago remunerado y el disfrute de días feriados y vacaciones se regirá por lo dispuesto en los Artículos 147, 148 y 159, siguientes y concordantes de este Código.
 - e) En caso de incapacidad temporal originada por enfermedades, riesgo profesional u otra causa, tendrán derecho a los beneficios establecidos en el Artículo 79 de este Código; sin embargo, la prestación referida en el inciso (a) de dicho Artículo, se reconocerá a partir del primer mes de servicio. No obstante, si la enfermedad se debe a un contagio ocasionado por las personas que habitan en la casa, tendrán derecho a percibir el salario completo hasta por tres meses en caso de incapacidad y a que, invariablemente, se les cubran los gastos razonables generados por la enfermedad.

ARTÍCULO 108 -- No se podrán contratar personas menores de quince años para el desempeño del trabajo doméstico remunerado, conforme lo establecido en el Artículo 92 del Código de la Niñez y la Adolescencia, así como en la Convención sobre los derechos del niño, Convenio 182 de la Organización Internacional del Trabajo, ratificado por la Ley N 8.122-A, del 17 de agosto de 2001, y los demás instrumentos jurídicos internacionales ratificados atinentes a esta materia. Las personas de quince a diecisiete años de edad que laboren como trabajadoras domésticas remuneradas se regirán por lo establecido en el Capítulo VII, denominado Régimen de protección especial al trabajador adolescente, del título II del Código de la Niñez y la Adolescencia, que en el Artículo 95 estipula que la jornada laboral, en ninguna forma, podrá exceder las treinta y seis horas semanales, así como lo establecido en la Ley general de la persona joven, N 8.261, respecto de los derechos de las personas jóvenes y su derecho

COSTA RICA

Norma/ Política	Contenido
	al trabajo, la capacitación, la inserción y la remuneración justa. Asimismo, se regirán por el Convenio 182, el Convenio 138 y la Recomendación 146 de la OIT, la Convención sobre derechos del niño, así como por lo dispuesto en los convenios atinentes a esta materia y ratificados por Costa Rica.
Asamblea legislativa de Costa Rica. Política de equidad e igualdad de género 2012 -2017	<p>Parte II. Punto II: (...) "el Estado y la sociedad deben garantizar los espacios, las oportunidades y las condiciones necesarias para que todas las personas desarrollen sus potencialidades y hagan uso pleno de sus derechos".</p> <hr/> <p>Parte II. Punto III. Objetivo general de la Política de equidad e igualdad de género (PIEGAL): Establecer las líneas de acción institucionales para la incorporación de la perspectiva de género en el quehacer de la Asamblea Legislativa en sus funciones administrativas, legislativas y de control político y el fortalecimiento de la institucionalidad de género del Congreso.</p> <hr/> <p>Parte II. Punto VI. Ejes estratégicos: La política y su plan de acción se concentrarán en desarrollar acciones encaminadas a lograr la incorporación de la perspectiva de género en su quehacer institucional, así como a garantizar la igualdad y equidad para todas las personas que laboran en la institución, en todos los procesos administrativos, legislativos y de control político, y el fortalecimiento de la institucionalidad para la Igualdad y Equidad de Género, para lo cual se establecen los siguientes ejes estratégicos: Eje estratégico 1: fortalecimiento institucional para la Igualdad y equidad de Género. Eje estratégico 2: gestión administrativa con perspectiva de género. Eje estratégico 3: gestión Legislativa con perspectiva de género. Eje estratégico 4: control Político con perspectiva de género.</p>
Política Nacional para la igualdad efectiva entre	<p>Propósito: Al finalizar el año 2030 más mujeres en Costa Rica hacen ejercicio efectivo de sus derechos en igualdad con los hombres,</p>

Norma/ Política	Contenido
mujeres y hombres. PIEG 2018-2030	<p>en un marco de respeto a los derechos humanos y a la inclusión de las diversidades económicas, de edad, étnicas, culturales y geográficas.</p>
	<p>Población meta: El punto de partida para la definición de la población meta son todas las mujeres habitantes del país, sin obviar la responsabilidad desde el Estado y otros sectores públicos y privados de darles respuesta en su diversidad ante las situaciones de discriminación que se ejerce contra ellas por barreras que dificultan su plena igualdad y su progreso como son: la edad, idioma, origen étnico, orientación sexual, identidad de género, cultura, religión, discapacidad, pertenencia a poblaciones originarias o por otros factores.</p> <hr/> <p>Eje 1: Cultura de los derechos para la igualdad: Promover cambios culturales en la ciudadanía, favorables a la igualdad efectiva entre mujeres y hombres para la promoción, protección, respeto y garantía de sus derechos humanos, en todas las regiones y zonas del país. Fortalecer la cultura para la igualdad y la institucionalidad de género en el Estado.</p> <hr/> <p>Eje 2: Distribución del tiempo: Promover la corresponsabilidad social de los cuidados de personas en situación de dependencia y del trabajo doméstico no remunerado, que posibilite oportunidades y el ejercicio efectivo de los derechos humanos de las mujeres.</p> <hr/> <p>Eje 3: Distribución de la riqueza: Fortalecer la autonomía económica de las mujeres mediante el empleo inclusivo de calidad y el uso, acceso y control a ingresos, recursos y beneficios, reduciendo la desigualdad en la distribución de la riqueza del país y, considerando la corresponsabilidad social de los cuidados como eje de empoderamiento económico en todas las regiones y zonas.</p> <hr/> <p>Eje 4: Distribución del poder: Fortalecer a las mujeres en su empoderamiento personal, liderazgo individual y colectivo, el autocuidado y su bienestar para la ciudadanía plena y el logro de la igualdad efectiva.</p>

Gestión pública de la Política Nacional para la Igualdad Efectiva 2018-2030.

Instancias de coordinación:

Para poder cumplir con los cuatro ejes estratégicos de la Política y sus resultados, es necesario generar condiciones para la articulación y coordinación entre los diferentes actores y responsables de la gestión, según niveles de responsabilidad: coordinación, implementación, seguimiento, evaluación y rendición de cuentas. De esta forma, es necesario contar con mecanismos de gestión que lo hagan posible, apostando como principio básico a la concertación, la construcción, fortalecimiento de coaliciones y trabajo conjunto entre las instituciones, instituciones-sociedad civil y el impulso de alianzas público-privadas, en el nivel central y regional-local.

REFERENCIAS:

- LEY DE PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD SOCIAL DE LA MUJER. Disponible en formato digital en: <https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/31596/64866/S60CRI01.htm> (Consultado el 14/06/2021).
- LEY SOBRE LA PROHIBICIÓN DE DISCRIMINACIÓN DE TRABAJO 1960. Disponible en formato digital en: <https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/873/Ley%20No.7142.pdf> (Consultado el 14/06/2021).
- LEY DE PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD SOCIAL DE LA MUJER. Disponible en formato digital en: <http://biblioteca.fdi.cr/wp-content/uploads/2018/02/34-Ley-7142-Ley-de-promocion-de-la-igualdad-social-de-la-mujer.pdf> (Consultado el 14/06/2021).
- LEY CONTRA EL HOSTIGAMIENTO SOCIAL EN EL EMPLEO Y LA DOCENCIA. Disponible en formato digital en: http://biblioteca.icap.ac.cr/BLIVI/COLECCION_UNPAN/BOL_SEPTIEMBRE_2012_54/I_NAMU/2011/ley_hostigamiento_sexual_empleo_docencia.pdf (Consultado el 14/06/2021).
- LEY CONTRA LA VIOLENCIA DOMESTICA. Disponible en formato digital en: http://www.ciem.ucr.ac.cr/IMG/pdf/ley-7586_contra_la_violencia_domestica-2.pdf (Consultado el 14/06/2021).
- POLÍTICA DE IGUALDAD Y EQUIDAD DE GÉNERO (2013). Disponible en formato digital en: <http://www.asamblea.go.cr/ci/Documentos%20Iqualdad%20y%20Equidad%20de%20Genero/Politica%20de%20Iqualdad%20y%20Equidad%20de%20G%C3%A9nero%20de%20la%20Asamblea%20Legislativa.pdf> (Consultado el 14/06/2021).
- CÓDIGO DE TRABAJO. Disponible en formato digital en: <https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/44102/65002/s95cri02.htm> (Consultado el 14/06/2021).

- POLÍTICA DE EQUIDAD E IGUALDAD DE GÉNERO ASAMBLEA LEGISLATIVA DE COSTA RICA 2012-2017. Disponible en formato digital en:
<https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/44102/65002/s95cri02.htm>.
Visto el 14/06/2021. (Consultado el 14/06/2021).
- POLÍTICA NACIONAL PARA LA IGUALDAD EFECTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES - PIEG 2018-2030. Disponible en formato digital en:
https://oiq.cepal.org/sites/default/files/politica_nacional_para_la_igualdad_efectiva_entre_hombres_y_mujeres_-_pieg_2018-2030.pdf. (Consultado el 15/06/2021).
- LEY N 8726 DEL 02/07/2009 - REFORMA DEL CAPÍTULO OCTAVO DEL TÍTULO SEGUNDO DEL CÓDIGO DE TRABAJO, LEY N. 2. LEY DEL TRABAJO DOMÉSTICO REMUNERADO. Disponible en formato digital en:
https://oiq.cepal.org/sites/default/files/2009_ley8726_cri.pdf (Consultado el 15/06/2021).

ESTADOS UNIDOS

Las principales problemáticas en el ámbito laboral que enfrentan las mujeres en Estados Unidos de América son aquellas relacionadas directamente con el desarrollo y empoderamiento en el lugar de trabajo. Por un lado, se enfrentan a una mayor cantidad de horas destinadas al trabajo doméstico no remunerado y a las tareas de cuidado, y por otro, a una marcada brecha salarial con respecto a sus compañeros varones, lo que las posiciona en un lugar de vulnerabilidad. Otro factor que incrementa la brecha entre mujeres y varones es el hecho de no contemplar la licencia parental remunerada para todo el país – sino para algunos pocos Estados-- en la Ley de Licencia Familiar y Médica.

Estados Unidos presenta aún barreras institucionales. Entre ellas, la no ratificación del Convenio Sobre la Igualdad de Remuneración y la Convención Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer.

Contexto e inequidades de género:

Tiempo destinado al trabajo doméstico no remunerado y tareas de cuidado:

- Las mujeres, a partir de los 15 años, realizan tareas domésticas y de cuidados no remuneradas que ascienden en promedio a 5,7 horas diarias en comparación con las 3,6 horas para los hombres del mismo rango etario (Encuesta Estadounidense sobre el Uso del Tiempo, 2018).⁴²
- Las mujeres y niñas mayores de 15 años dedican el 15,4% de su tiempo al trabajo doméstico y de cuidados no remunerado, en comparación con el 9,9% al que se abocan los hombres.⁴³

Licencia por maternidad/ paternidad:

- Sólo los estados de Nueva York, Washington, California, Hawaii, Massachusetts, Nueva Jersey, Rhode Island y Washington D.C., cuentan con una licencia parental paga, por normativas propias estatales, en todo el resto del país no es remunerada.⁴⁴
- El 34% de las empresas ofrecían licencia remunerada por maternidad en 2019 (este mismo porcentaje ascendía a 21% en el 2015, lo que denota un avance en dicha materia).⁴⁵
- El 30% de las empresas ofrecieron licencia remunerada por paternidad en 2019 (este mismo porcentaje ascendía a 17% en 2015).⁴⁶

⁴² Disponible en formato digital en: Institute for women's policy research <https://iwpr.org/wp-content/uploads/2020/01/IWPR-Providing-Unpaid-Household-and-Care-Work-in-the-United-States-Uncovering-Inequality.pdf> (Consultado el 7/06/2021).

⁴³ Disponible en formato digital en: <https://data.unwomen.org/country/united-states-of-america>. (Consultado el 7/06/2021).

⁴⁴ Disponible en formato digital en: <https://www.dol.gov/agencies/whd/fmla>. (Consultado el 7/06/2021).

⁴⁵ Disponible en formato digital en: <https://www.catalyst.org/research/working-parents/>. (Consultado el 7/06/2021).

⁴⁶ Disponible en formato digital en: <https://www.catalyst.org/research/working-parents/>. (Consultado el 7/06/2021).

Inserción laboral y segregación horizontal:

- La fuerza laboral se compone por 47,0% de mujeres y 53% de hombres (*US´ Department of Labor, 2020*).⁴⁷
- La segregación horizontal está presente en Estados Unidos. Las ocupaciones que más mujeres emplean son: maestras, enfermeras, asistencia médica y de cuidado en hogares particulares, secretarías y asistentes administrativas, cajeras y atención al cliente (*US´ Department of Labor, 2019*).⁴⁸

Brecha salarial:

- En 2021 Estados Unidos se encuentra en el puesto 30 del ranking mundial relacionado a la brecha de género.⁴⁹
- Según la OCDE, al año 2019, la brecha salarial era del 18,5%. Por cada dólar que se paga a un hombre, la mujer recibe 0,82 por el mismo trabajo.⁵⁰

Acceso a puestos de toma de decisiones (ámbito público y privado):

- Las mujeres representan el 27,3% del total de miembros de la Cámara de Representantes del Congreso.⁵¹
- En el Senado, solo el 26% de las bancas están ocupadas por mujeres.⁵²
- Las mujeres ocupan el 7,8% de los puestos de gerencia de la lista "Fortune 500", publicada en forma anual por la revista *Fortune* que presenta las 500 mayores empresas estadounidenses de capital abierto a cualquier inversor según su volumen de ventas.⁵³
- Las mujeres representan el 18% de los puestos de dirección de información (CIO) en las 1000 principales empresas ocupadas por mujeres en 2019.⁵⁴
- A julio de 2020 sólo hay siete mujeres directoras ejecutivas que dirigen empresas en el índice NASDAQ 100 - índice bursátil de Estados Unidos que recoge a los 100 valores de las compañías más importantes del sector de la industria de la tecnología cotizadas en *el Nasdaq Stock Market*.⁵⁵

⁴⁷ Disponible en formato digital en: <https://www.dol.gov/agencies/wb/data/latest-annual-data/working-women#Labor-Force-by-Sex-Race-and-Hispanic-Ethnicity> (Consultado el 01/09/2021).

⁴⁸ Disponible en formato digital en: <https://www.dol.gov/agencies/wb/data/occupations-decades-100> (Consultado el 01/09/2021).

⁴⁹ Disponible en formato digital en: World Economic Forum http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2021.pdf (Consultado el 07/06/2021).

⁵⁰ Disponible en formato digital en: https://www.aauw.org/app/uploads/2020/12/SimpleTruth_2.1.pdf. (Consultado el 07/06/2021).

⁵¹ Disponible en formato digital en: <https://www.pewresearch.org/social-trends/fact-sheet/the-data-on-women-leaders/#u-s-house>. (Consultado el 10/06/2021).

⁵² Disponible en formato digital en: <https://www.pewresearch.org/social-trends/fact-sheet/the-data-on-women-leaders/#u-s-senate>

⁵³ Disponible en formato digital en: <https://womenceoreport.org/>. (Consultado el 10/06/2021).

⁵⁴ Disponible en formato digital en: <https://womenceoreport.org/states-of-progress/technology>. (Consultado el 10/06/2021).

⁵⁵ Disponible en formato digital en: <https://womenceoreport.org/states-of-progress/finance/>. (Consultado el 10/06/2021).

Violencia contra las mujeres:

- A partir de datos de una encuesta nacional del *Pew Research Center* en 2017, se estima que el 22% de las mujeres y el 7% de los hombres experimentaron alguna forma de acoso sexual.⁵⁶
- En 2018, según la Encuesta del Instituto Nacional para la Seguridad y Salud Ocupacional (NIOSH), el 4% de las mujeres y el 2% de los hombres respondieron que estuvieron expuestos según su percepción a episodios de acoso sexual en su lugar de trabajo.⁵⁷
- En el mismo año, el 77,6% de los cargos de acoso sexual presentados ante la Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC) fueron realizados por mujeres.⁵⁸

Brechas relacionadas a problemáticas de género:

- A diciembre de 2020 se disponía del 36,1% de los indicadores necesarios para monitorear los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) desde una perspectiva de género, con brechas en áreas clave, en particular: violencia contra la mujer, indicadores del mercado laboral, como la brecha salarial de género e información y comunicaciones y habilidades tecnológicas. Además, muchas áreas, como el género y la pobreza, el acoso físico y sexual, el acceso de las mujeres a los bienes (incluida la tierra) y el género y el medio ambiente, carecían de metodologías comparables con otros países para su seguimiento y comparación regular.

Políticas y normativa desarrollada:

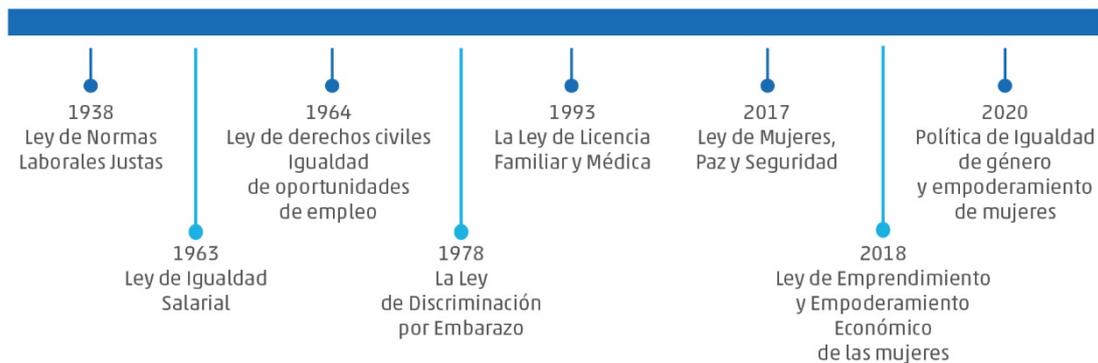
En Estados Unidos, en relación tanto a las inequidades de género como a los avances que muestran sobre la situación en este aspecto, se propone un repositorio normativo sobre estas temáticas.

Se presentan las distintas normativas y políticas diseñadas a fin de lograr la equidad de género. A partir de la década del '60 se observa el desarrollo de la normativa, específicamente en torno a la equidad salarial y de oportunidades de empleo y, en los últimos años, políticas y normativa sobre el empoderamiento de las mujeres.

⁵⁶ Disponible en formato digital en: <https://www.gao.gov/assets/gao-20-564.pdf>. (Consultado el 10/06/2021).

⁵⁷ Disponible en formato digital en: <https://www.gao.gov/assets/gao-20-564.pdf>. (Consultado el 10/06/2021).

⁵⁸ Disponible en formato digital en: <https://www.gao.gov/assets/gao-20-564.pdf>. (Consultado el 10/06/2021).



ESTADOS UNIDOS DE AMÉRICA

Norma/ Política	Contenido
-----------------	-----------

Ley de Normas Laborales Justas - enmendada (1938)

Prohíbe la discriminación por sexo de salarios ante igual tarea.

Ninguna organización podrá promover la discriminación salarial por sexo.

Sección 206- (d) Prohibición de la discriminación sexual:

- 1) Ningún empleador podrá discriminar a sus empleados por su sexo pagando salarios diferenciales en retribución a trabajos que requieran la misma habilidad, esfuerzo y responsabilidad, y que se realicen en condiciones de trabajo similares, excepto cuando dicho pago se realice de conformidad con:
 - i) un sistema de antigüedad;
 - ii) un sistema de méritos;
 - iii) un sistema que mide los ingresos por cantidad o calidad de producción; o
 - iv) un diferencial basado en cualquier otro factor que no sea el sexo.

Aquellos empleadores que estén violando este inciso de la norma no podrán para adecuarse a la normativa disminuir el salario de ningún trabajador. Es decir, si están pagando menos a las mujeres, no podrán disminuirles el salario a los varones, sino que deberán aumentárselo a las mujeres.

- 2) Ninguna organización laboral, o agentes que representen a los empleados podrá causar o intentará causar que dicho empleador discrimine a un empleado.

- 3) Para propósitos de la administración y ejecución, cualquier monto adeudado a cualquier empleado que haya sido retenido en violación de esta subsección se considerará como salario mínimo impago o compensación por horas extra impagas bajo este capítulo.

ESTADOS UNIDOS DE AMÉRICA

Norma/ Política	Contenido
<p>Ley de Igualdad Salarial (EPA) (1963)</p> <p>Refuerza la Ley anterior en el sentido que prohíbe la discriminación salarial por sexo</p>	<p>Queda prohibida la discriminación por razón de sexo en el pago de salarios por los empleadores que se dedican al comercio o a la producción de bienes para el comercio.</p> <hr/> <p>Hombres y mujeres deben recibir la misma remuneración por el mismo trabajo en el mismo establecimiento que sean sustancialmente iguales.</p> <hr/> <p>La Ley de Igualdad Salarial (EPA) establece que los empleadores no pueden pagar salarios desiguales a hombres y mujeres que realizan trabajos que requieran habilidades, esfuerzo y responsabilidad sustancialmente iguales, y que se realizan en condiciones de trabajo similares dentro del mismo establecimiento.</p>
<p>Ley de derechos civiles - Título VII - Igualdad de oportunidades de empleo. Definiciones. (1964)</p> <p>Prohíbe toda discriminación debido a la raza, color, religión, sexo u origen nacional, tanto de empleadores directos o agencias de empleo</p> <p>Identifica prácticas de empleo ilegales</p> <p>Crea la Comisión de igualdad de oportunidades en el empleo</p>	<p>Prácticas de empleo ilegales:</p> <p>Sección 703:</p> <p>a) Será una práctica laboral ilegal para un empleador:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) negarse a contratar o despedir a cualquier individuo, o discriminarlo con respecto a su compensación, términos, condiciones o privilegios de empleo, debido a la raza, color, religión, sexo u origen nacional; o 2) limitar, segregar o clasificar a sus empleados de cualquier manera que privaría o tendería a privarlo de oportunidades de empleo o afectaría adversamente su condición de empleado, debido a la raza, color, religión, sexo u origen nacional. <p>b) Será una práctica de empleo ilegal que una agencia de empleo no recomiende o se niegue a referenciar a un empleo, o discrimine de otra manera a cualquier individuo debido a su raza, color, religión, sexo u origen nacional.</p> <p>c) Será una práctica de empleo ilegal para una organización laboral</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) excluir o expulsar de su membresía, o discriminar de otro modo, a cualquier individuo por su raza, color, religión, sexo u origen nacional; 2) limitar, segregar o clasificar a sus miembros o aplicantes, o negarse a referir para un empleo a cualquier persona trabajadora, al igual que limitar tales oportunidades de empleo, que afecten su condición de trabajador o solicitante de ese

ESTADOS UNIDOS DE AMÉRICA

Norma/ Política

Contenido

puesto debido a la raza, color, religión, sexo u origen nacional de dicha persona;

3) causar o intentar causar que un empleador discrimine a un individuo en violación de esta sección.

d) Será una práctica de empleo ilegal para cualquier empleador, organización laboral o comité conjunto de trabajo y administración que controle el aprendizaje u otra capacitación o reentrenamiento, incluidos los programas de capacitación en el trabajo, discriminar a cualquier individuo debido a su raza, color, religión, sexo u origen nacional en la admisión o empleo, en cualquier programa establecido para proporcionar aprendizaje u otra capacitación.

Otras prácticas de empleo ilegales:

Sección 704:

a) Será una práctica laboral ilegal que:

- un empleador discrimine a cualquiera de sus empleados o solicitantes de empleo;
- una agencia de empleo discrimine a cualquier individuo;
- o
- una organización laboral discrimine a cualquier miembro del mismo o solicitante de membresía.

Porque se ha opuesto a cualquier práctica de empleo ilegal definida en este título, o porque ha hecho un cargo, testificado, asistido o participado de cualquier manera en una investigación, procedimiento o audiencia bajo este título.

b) Será una práctica de empleo ilegal que un empleador, organización laboral o agencia de empleo imprima o publique (o haga que se imprima o publique) cualquier aviso o anuncio relacionado con el empleo o membresía indicando cualquier preferencia, limitación, especificación o discriminación, basada en raza, color, religión, sexo u origen nacional (excepto que tal aviso o publicidad implique buena fe para el empleo).

Comisión de igualdad de oportunidades en el empleo:

Sección 705 Inciso (a):

Se crea una Comisión que se denominará Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo, con las siguientes características:

- Integrada por cinco miembros (de los cuales no más de tres serán miembros de un mismo partido político).

ESTADOS UNIDOS DE AMÉRICA

Norma/ Política	Contenido
	<ul style="list-style-type: none">- Los miembros serán designados por el Presidente, con el consejo y consentimiento del Senado.- Plazos de mandato: en una primera instancia se asigna a cada uno de los cinco miembros duraciones distintas de mandatos (de 1, 2, 3, 4 y 5 años respectivamente): Una vez vencidos estos mandatos los mismos se re-asignan con una duración de 5 años (excepto que cualquier individuo elegido para llenar una vacante sea designado sólo por el período no vencido del miembro a quién sucederá).- El presidente designará a un miembro para que sirva como presidente de la Comisión y a un miembro para que sirva como vicepresidente.- El presidente será responsable en nombre de la Comisión de las operaciones administrativas de la misma y nombrará, de conformidad con las leyes de servicio civil, a los funcionarios, agentes, abogados y empleados que considere necesarios para ayudarlo en el desempeño de sus funciones.- El vicepresidente actuará como presidente en caso de ausencia o incapacidad del presidente o en caso de vacante en dicho cargo.

Ley de Discriminación por Embarazo (1978)

Prohíbe la discriminación por el embarazo, el parto, o condiciones médicas relacionadas

Sección 1:

Las mujeres afectadas por el embarazo, el parto, o condiciones médicas relacionadas, serán tratadas de la misma manera para todos los propósitos relacionados con el empleo, incluyendo la recepción de beneficios bajo programas complementarios, como otras personas no tan afectadas pero similares en su capacidad o incapacidad para trabajar, y nada en la sección 703 de la mencionada Ley se interpretará en el sentido de que permita lo contrario.

Esta subsección no requerirá que un empleador pague beneficios de seguro médico por aborto, excepto cuando la vida de la madre estuviese en peligro si el feto llegara a término, o excepto cuando hayan surgido complicaciones médicas debido a un aborto. Disponiéndose que nada en este documento impedirá que un empleador proporcione beneficios de aborto o afecte los acuerdos de negociación con respecto al aborto.

ESTADOS UNIDOS DE AMÉRICA

Norma/ Política	Contenido
Ley de Licencia Familiar y Médica enmendada (1993) Define licencias parentales	<p>Sección 102:</p> <p>Un empleado tendrá derecho a un total de 12 semanas laborales de licencia –no remunerada-- durante cualquier período de 12 meses para uno o más de los siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none">a) Por el nacimiento de un hijo o hija para cuidarlo/a.c) Para cuidar al cónyuge, o un hijo, hija, padre o madre, del empleado/a, si los mismos tienen un problema grave en su estado de salud.d) Debido a una condición de salud grave que hace que el empleado/a sea incapaz de realizar sus funciones.e) Debido a cualquier exigencia calificativa que surja del hecho de que el cónyuge, o un hijo, hija o padre del empleado esté en servicio activo cubierto (o ha sido notificado de llamada inminente u orden de servicio activo cubierto) en las Fuerzas Armadas. <hr/> <p>2) El derecho a licencia bajo los subpárrafos (a) y (b) del párrafo 1) para el nacimiento o la adopción de un hijo o hija expirarán al final del período de 12 meses que comienza en la fecha de dicho nacimiento o adopción.</p> <hr/> <p>3) Licencia familiar de un miembro de las Fuerzas Armadas. Sujeto a la sección 103, un empleado que sea el cónyuge, hijo, hija, padre o pariente más cercano de un miembro de las Fuerzas Armadas tendrá derecho a un total de 26 semanas laborales de permiso durante un período de 12 meses para cuidar a dicho miembro. La licencia descrita en este párrafo sólo estará disponible durante un período único de 12 meses.</p> <hr/> <p>4) Durante el período único de 12 meses descrito en el párrafo (3), un empleado elegible tendrá derecho a un total combinado de 26 semanas laborales de licencia según los párrafos (1) y (3). Nada en este párrafo se interpretará en el sentido de que limita la disponibilidad de licencia conforme al párrafo (1) durante cualquier otro período de 12 meses.</p> <hr/>
Ley de Mujeres, Paz y Seguridad (2017)	<p>Sección 3: Esta Ley expresa que:</p> <ul style="list-style-type: none">1) Estados Unidos debe ser un líder mundial en la promoción de la participación de las mujeres para la prevención,

ESTADOS UNIDOS DE AMÉRICA

Norma/ Política	Contenido
<p><i>Promueve la participación de las mujeres para la prevención, gestión y resolución de conflictos y en los esfuerzos de alivio y recuperación después de los conflictos</i></p>	<p>gestión y resolución de conflictos y en los esfuerzos de alivio y recuperación después de los conflictos;</p> <p>2) la participación política y el liderazgo de las mujeres en entornos frágiles, particularmente durante las transiciones democráticas, es fundamental para sostener las instituciones democráticas; y</p> <p>3) la participación de las mujeres en la prevención y resolución de conflictos ayuda a promover sociedades más inclusivas y democráticas y es fundamental para la estabilidad regional y nacional.</p> <p>Se insta al presidente a promover la participación de las mujeres en la prevención de conflictos.</p> <p>El Congreso considera que el presidente debe:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) brindar asistencia técnica y capacitación a mujeres negociadoras --constructoras de paz-- y partes interesadas (entidades no gubernamentales y del sector privado involucradas o afectadas por la prevención y estabilización de conflictos); 2) abordar las barreras relacionadas con la seguridad para la participación de las mujeres; 3) fomentar una mayor participación de las mujeres en programas financiados por los Estados Unidos que brinden a los ciudadanos extranjeros capacitación en cumplimiento de la ley, estado de derecho o educación militar; 4) apoyar a las organizaciones locales apropiadas, especialmente a las organizaciones de mujeres para la construcción de la paz; y 5) ampliar el análisis de género para mejorar el diseño del programa. <hr/> <p>Sección 6: El Departamento de Estado se asegurará de que el personal responsable o desplegado en países o regiones considerados en riesgo de sufrir o salir de un conflicto violento obtenga capacitación en las siguientes áreas, cada una de las cuales se centrará en garantizar la participación de las mujeres:</p> <ul style="list-style-type: none"> - prevención, mitigación y resolución de conflictos; - proteger a los civiles de la violencia, la explotación y la trata de personas; y - Derechos Humanos y Derecho internacional humanitario. <p>El Departamento de Defensa se asegurará de que el personal pertinente reciba formación en: iniciativas de prevención de</p>

ESTADOS UNIDOS DE AMÉRICA

Norma/ Política	Contenido
	<p>conflictos, procesos de paz, mitigación, resolución y seguridad que aborden la importancia de la participación de las mujeres; y consideraciones de género y participación de las mujeres, incluida la capacitación sobre Derechos Humanos y Derecho internacional humanitario y la protección de la población civil contra la violencia, la explotación y la trata de personas.</p> <p>Sección 7: El Departamento de Estado y la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional establecerán pautas para que el personal estadounidense en el extranjero consulte con las partes interesadas sobre los esfuerzos de los Estados Unidos para prevenir, mitigar o resolver conflictos violentos; y mejorar el éxito de los procesos de mediación y negociación asegurando la participación significativa de las mujeres.</p> <p>Se insta al Departamento de Estado a trabajar con organizaciones internacionales, regionales, nacionales y locales para aumentar la participación de las mujeres en las operaciones internacionales de mantenimiento de la paz.</p> <p>Sección 8: El Departamento de Estado, dentro de un año después de la presentación de la primera estrategia, informará a los comités del Congreso correspondientes a la capacitación sobre la participación de las mujeres en la resolución de conflictos.</p> <p>El presidente, dentro de los dos años posteriores a la presentación de cada estrategia, presentará a los comités del Congreso correspondientes un informe que evalúe la implementación de dicha estrategia y el impacto de los esfuerzos diplomáticos de los Estados Unidos y los programas de asistencia exterior para promover la participación de las mujeres.</p>
Ley de Emprendimiento y Empoderamiento Económico de las Mujeres (2018)	<p>SEGUNDO. 3. Acciones para mejorar las políticas de género de la agencia de los Estados Unidos para el desarrollo internacional.</p> <p>a) Política de cooperación para el desarrollo. Será la política de cooperación para el desarrollo de los Estados Unidos:</p> <ol style="list-style-type: none">1) reducir las disparidades de género en el acceso, el control y el beneficio de los recursos, la riqueza, las oportunidades y los servicios económicos, sociales, políticos y culturales;2) esforzarse por eliminar la violencia de género y mitigar sus efectos nocivos en las personas y las comunidades mediante esfuerzos para desarrollar estándares y

ESTADOS UNIDOS DE AMÉRICA

Norma/ Política	Contenido
<i>Promueve acciones para mejorar las políticas de género de la agencia de los Estados Unidos para el desarrollo internacional.</i>	capacidad para reducir la violencia de género en el lugar de trabajo y otros lugares donde las mujeres realizan sus labores; 3) apoyar actividades que aseguren los derechos de propiedad privada y la tenencia de la tierra para las mujeres en los países en desarrollo, incluidos los marcos legales para otorgar a las mujeres los mismos derechos a poseer, registrar, usar, lucrar y heredar tierras y propiedades, conocimientos legales para ejercer estos derechos y la capacidad de los líderes comunitarios y de aplicación de la ley para hacer cumplir dichos derechos; y 4) aumentar la capacidad de las mujeres y las niñas para hacer realidad sus derechos, determinar los resultados de su vida, asumir roles de liderazgo e influir en la toma de decisiones en los hogares, las comunidades y las sociedades.

b) Acciones:

A fin de promover la política descrita en la subsección (a), el Administrador de la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional se asegurará que:

- 1) las estrategias, proyectos y actividades de la Agencia estén conformados por un análisis de género y, cuando corresponda, utilicen indicadores estándar para proporcionar una medida del éxito de tales estrategias, proyectos y actividades; y
- 2) la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de la mujer se integren en todo el ciclo del programa del Organismo y los procesos conexos a los efectos de la planificación estratégica, el diseño y la ejecución de proyectos, y el seguimiento y la evaluación.

c) Definición de análisis de género: En esta sección, el término "análisis de género":

- 1) significa un análisis socioeconómico de la información cuantitativa y cualitativa disponible o recopilada para identificar, comprender y explicar las brechas entre hombres y mujeres, lo que generalmente implica examinar:

ESTADOS UNIDOS DE AMÉRICA

Norma/ Política	Contenido
	<p>A) las diferencias en la condición de mujeres y hombres y su acceso y control diferencial sobre activos, recursos, oportunidades y servicios;</p> <p>B) la influencia de los roles de género, las barreras estructurales y las normas en la división del tiempo entre el empleo remunerado, el trabajo no remunerado (incluida la producción de subsistencia y el cuidado de los miembros de la familia) y las actividades de voluntariado;</p> <p>C) la influencia de los roles de género, las barreras estructurales y las normas sobre los roles de liderazgo y la toma de decisiones; limitaciones, oportunidades y puntos de entrada para reducir las brechas de género y empoderar a las mujeres; y</p> <p>D) los impactos diferenciales potenciales de las políticas y programas de desarrollo en hombres y mujeres, incluidas las consecuencias no deseadas o negativas;</p> <p>2) incluye conclusiones y recomendaciones para permitir que las políticas y programas de desarrollo reduzcan las brechas de género y mejoren la vida de mujeres y niñas.</p>
<p>Igualdad de género y empoderamiento de mujeres - Política (2020)</p>	<p>VISIÓN: mujeres, hombres, niñas y niños disfrutan de igualdad económica, derechos sociales, culturales, civiles y políticos y son igualmente empoderados para asegurar una vida mejor para ellos, sus familias, sus comunidades y sus países.</p> <hr/> <p>OBJETIVOS:</p> <ul style="list-style-type: none"> - reducir las disparidades entre mujeres y hombres en el acceso, control y beneficio económico, social, político, educativo y cultural, así como de la riqueza, oportunidades y servicios; - esforzarse por eliminar la violencia de género, que afecta las capacidades de las mujeres, prosperar y tener éxito y mitigar sus efectos nocivos sobre individuos y comunidades, para que todas las personas puedan vivir de manera saludable y gozar de vidas productivas; - aumentar la capacidad de las mujeres y niñas para ejercer plenamente sus derechos básicos y legales, determinar sus resultados en la vida, asumir roles de liderazgo e

ESTADOS UNIDOS DE AMÉRICA

Norma/ Política	Contenido
	<p>influir en la toma de decisiones en hogares, comunidades y sociedades;</p> <ul style="list-style-type: none">- apoyar estrategias y actividades que aseguren la propiedad privada, derechos y tenencia de la tierra para las mujeres; y- mejorar el acceso de las mujeres y niñas a la educación, incluyendo oportunidades de educación superior y desarrollo de la fuerza laboral.
	<p>Ocho principios sustentan el compromiso con la igualdad entre hombres y mujeres y el empoderamiento, protección y participación de todas las mujeres, niñas, hombres y niños en sus sociedades:</p> <ul style="list-style-type: none">- integrar la igualdad entre mujeres y hombres y el empoderamiento de las mujeres en todo el trabajo de USAID;- involucrar a hombres y niños;- abordar los desafíos únicos de las crisis y los conflictos;- construir asociaciones entre una amplia gama de partes interesadas;- impulsar la toma de decisiones y las inversiones mediante el uso de pruebas y datos;- ser responsables;- no hacer daño; y- adoptar un enfoque inclusivo.

REFERENCIAS:

- GENDER EQUALITY AND WOMEN'S EMPOWERMENT. Disponible en formato digital en:
[HTTPS://WWW.USAID.GOV/SITES/DEFAULT/FILES/DOCUMENTS/USAID_GENDEREQUALITY_POLICY_MT_WEB_SINGLE_508.PDF](https://www.usaid.gov/sites/default/files/documents/usaid_genderequality_policy_mt_web_single_508.pdf) (Consultado el 14/6/2021).
- THE FAIR LABOR STANDARDS ACT. Disponible en formato digital en:
[HTTPS://WWW.DOL.GOV/SITES/DOLGOV/FILES/WHD/LEGACY/FILES/FAIRLABORSTANDARDS.PDF](https://www.dol.gov/sites/dolgov/files/whd/legacy/files/fairlaborstandards.pdf) (Consultado el 14/6/2021).
- TITLE VII OF THE CIVIL RIGHTS. Disponible en formato digital en:
[HTTPS://WWW.EEOC.GOV/STATUTES/TITLE-VII-CIVIL-RIGHTS-ACT-1964](https://www.eeoc.gov/statutes/title-vii-civil-rights-act-1964) (Consultado el 14/6/2021).
- THE EQUAL PAY ACT. Disponible en formato digital en:
[HTTPS://WWW.EEOC.GOV/STATUTES/EQUAL-PAY-ACT-1963](https://www.eeoc.gov/statutes/equal-pay-act-1963) (Consultado el 14/6/2021)
- WOMEN, PEACE, AND SECURITY ACT OF 2017. Disponible en formato digital en:

- [HTTPS://WWW.CONGRESS.GOV/BILL/115TH-CONGRESS/SENATE-BILL/1141](https://www.congress.gov/bill/115th-congress/senate-bill/1141)
(Consultado el 14/6/2021).
- WOMEN'S ENTREPRENEURSHIP AND ECONOMIC EMPOWERMENT ACT OF 2018. Disponible en formato digital en:
[HTTPS://WWW.CONGRESS.GOV/BILL/115TH-CONGRESS/HOUSE-BILL/5480/TEXT](https://www.congress.gov/bill/115th-congress/house-bill/5480/text)
(Consultado el 14/6/2021).
 - WAGE AND HOUR DIVISION. Disponible en formato digital en:
[HTTPS://WWW.ILO.ORG/DYN/TRAVAIL/DOCS/1582/FAMILY%20LEAVE%20ACT.PDF](https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/1582/family%20leave%20act.pdf)
(Consultado el 14/6/2021).
 - ABOUT THE GENDER PAY. Disponible en formato digital en:
[HTTPS://WWW.AAUW.ORG/APP/UPLOADS/2020/12/SIMPLETRUTH_2.1.PDF](https://www.aaupw.org/app/uploads/2020/12/simpletruth_2.1.pdf)
(Consultado el 14/6/2021).
 - PROVIDING UNPAID HOUSEHOLD AND CARE WORK. Disponible en formato digital en:
[HTTPS://IWPR.ORG/WP-CONTENT/UPLOADS/2020/01/IWPR-PROVIDING-UNPAID-HOUSEHOLD-AND-CARE-WORK-IN-THE-UNITED-STATES-UNCOVERING-INEQUALITY.PDF](https://iwpr.org/wp-content/uploads/2020/01/iwpr-providing-unpaid-household-and-care-work-in-the-united-states-uncovering-inequality.pdf) (Consultado el 14/6/2021).

MÉXICO

La desigualdad de género prevalece en México: las mujeres siguen trabajando más y ganando menos que los hombres, tienen menos opciones de desarrollo y sufren múltiples formas de violencia en el hogar, en el ambiente laboral y en los espacios públicos. La desigualdad que enfrentan genera que estos niveles de violencia se incrementen de manera alarmante a lo largo del tiempo.

México es una sociedad tradicionalmente patriarcal en la que en los ámbitos públicos y privados a las mujeres se les hace difícil abrirse camino más allá de la legislación que el país ha desplegado a lo largo de los últimos años.

Contexto e inequidades de género:

Tiempo destinado al trabajo doméstico no remunerado y tareas de cuidado:

- Las mujeres y niñas mayores de 15 años dedican el 29,5% de su tiempo al trabajo doméstico y de cuidados no remunerado, en comparación con el 9,8% al que se abocan los hombres.⁵⁹

Licencia por maternidad/ paternidad:

- Los varones cuentan con 5 días de licencia por paternidad, siendo que dichas licencias son un ingrediente más que coadyuva con el tiempo a eliminar los estereotipos y roles tradicionales de género de una sociedad patriarcal, tanto en los hogares como en los lugares de trabajo.⁶⁰

Inserción laboral y segregación horizontal:

- La tasa de participación en la economía en el segundo trimestre del 2021 de las mujeres fue del 43,9% (Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo).⁶¹
- La tasa de informalidad laboral para las mujeres fue de 56,1% para el segundo trimestre del 2021 (Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo).⁶²

Brecha salarial:

- En el año 2021 México se ubica en el puesto 34 del ranking mundial sobre la brecha salarial de género.⁶³

⁵⁹ Disponible en formato digital en: <https://data.unwomen.org/country/ARGENTINA>. (Consultado el 08/06/2021).

⁶⁰ Disponible en formato digital en: Incapacidad por paternidad <https://www.occ.com.mx/blog/incapacidad-por-paternidad-dias/#:~:text=El%20art%C3%ADculo%20132%C2%B0%20de,por%20adopci%C3%B3n%20de%20un%20menor>. (Consultado el 08/06/2021).

⁶¹ Disponible en formato digital en: https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/enoe/15ymas/doc/enoe_n_presentacion_ejecutiva_trim2_2021.pdf. (Consultado el 01/09/2021).

⁶² Disponible en formato digital en: https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/enoe/15ymas/doc/enoe_n_presentacion_ejecutiva_trim2_2021.pdf. (Consultado el 01/09/2021).

⁶³ Disponible en formato digital en: http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2021.pdf. (Consultado el 08/06/2021).

- Entre 2017 y el primer trimestre de 2020, la brecha salarial promedio fue del 15% (por cada 100 pesos que perciben los hombres mensualmente, las mujeres ganan sólo 85).⁶⁴

Acceso a puestos de toma de decisión (ámbito público y privado):

- Poca participación de mujeres en actividades políticas, que están estrechamente ligadas a la toma de decisiones, poder, liderazgo y el espacio público.⁶⁵
- La distribución tradicional del trabajo genera a mujeres y niñas importantes limitaciones de tiempo para la realización de otras actividades productivas y educativas, obstaculiza su acceso a mayores niveles de autonomía y desarrollo. También tiene importantes costos emocionales y de salud⁶⁶ que merman su calidad de vida.

Violencia contra las mujeres:

- Prevalece un alto nivel de violencia contra las mujeres (femicidios, lesiones intencionales y violencia intrafamiliar).⁶⁷
- En el año 2016, el 66,1% de las mujeres de 15 años y más reconocieron en la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) haber experimentado por lo menos un incidente de violencia a lo largo de su vida por parte de cualquier agresor: 49% ha sufrido violencia emocional; 29% ha padecido violencia económica o patrimonial; 34% ha sido víctima de violencia física y 41.3% de violencia sexual.⁶⁸
- En el año 2017, 1.4 millones de mujeres de México padecieron acoso sexual en el trabajo –10% de la Población Económicamente Activa (PEA)--; sin embargo, 99,7% de los casos en el país no son denunciados, lo que muestra el nivel de subregistro de este tipo de episodios en México.⁶⁹

Brechas en materia de datos relacionados a problemáticas de género:

- A diciembre del año 2020, se contaba con el 63,9% de los indicadores necesarios para monitorear los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) desde una perspectiva de género. Faltan metodologías para realizar el seguimiento y la comparación en áreas como el género y la pobreza, el acoso físico y sexual, el acceso de las mujeres a los activos (incluida la tierra) y el género y el medio ambiente.

⁶⁴ Disponible en formato digital en: https://imco.org.mx/wp-content/uploads/2020/12/02122020_Las-mujeres-no-ganan-lo-mismo-que-los-hombres.pdf. (Consultado el 08/06/2021).

⁶⁵ Disponible en formato digital en: Mujeres y hombres: Desigualdades de género en el contexto mexicano http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-45572014000200010. (Consultado el 09/06/2021).

⁶⁶ Disponible en formato digital en: Proigualdad http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/Proigualdad%202020-2024%20Web.pdf. (Consultado el 08/06/2021).

⁶⁷ Disponible en formato digital en: <https://mexico.unwomen.org/es/digiteca/publicaciones/2019/05/infografia-violencia-feminicida-en-mexico#view>. (Consultado el 09/06/2021).

⁶⁸ Disponible en formato digital en: http://estadistica.inmujeres.gob.mx/formas/tarjetas/violencia_2016.pdf. (Consultado el 12/6/2021).

⁶⁹ Disponible en formato digital en: [http://www5.diputados.gob.mx/index.php/esl/Comunicacion/Boletines/2017/Junio/09/3718-En-Mexico-1.4-millones-de-mujeres-padecen-hostigamiento-y-acoso-sexual-en-el-trabajo#:~:text=%2D%20En%20nuestro%20pa%C3%ADs%2C%201.4%20millones,Elo%C3%ADsa%20Talavera%20Hern%C3%A1ndez%20\(PAN\)](http://www5.diputados.gob.mx/index.php/esl/Comunicacion/Boletines/2017/Junio/09/3718-En-Mexico-1.4-millones-de-mujeres-padecen-hostigamiento-y-acoso-sexual-en-el-trabajo#:~:text=%2D%20En%20nuestro%20pa%C3%ADs%2C%201.4%20millones,Elo%C3%ADsa%20Talavera%20Hern%C3%A1ndez%20(PAN).). (Consultado el 09/06/2021).

Políticas y normativa desarrollada:

La violencia de género es una práctica que ha estado arraigada en la población mexicana por generaciones. Para erradicar esta problemática, junto a las presentadas en la sección de contexto, es que a partir del año 2006 se han desarrollado una serie de normativas y políticas específicas destinadas a lograr la equidad de género. Sin embargo, este desarrollo es reciente y la distancia entre dicha normativa y política, por un lado, y sus efectos prácticos, por otro, es aún notable.



MÉXICO	
Norma/ Política	Contenido
<p>Constitución política de los Estados Unidos Mexicanos (1917)</p> <p>Prohíbe la discriminación por género y otros.</p> <p>Define los derechos de las mujeres ante un embarazo</p>	<p>ARTÍCULO 1 - (...) "Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas."</p> <hr/> <p>ARTÍCULO 4 -- La mujer y el hombre son iguales ante la Ley. Ésta protegerá la organización y el desarrollo de la familia.</p> <hr/> <p>ARTÍCULO 41 -- La ley determinará las formas y modalidades que correspondan, para observar el principio de paridad de género en los nombramientos de las personas titulares de las secretarías de despacho del Poder Ejecutivo Federal y sus equivalentes en las entidades federativas. En la integración de los organismos autónomos se observará el mismo principio.</p> <hr/> <p>ARTÍCULO 123 -- Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; a tal efecto, se promoverá la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley.</p>

MÉXICO

Norma/ Política	Contenido
	<p>... "V. Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un descanso de seis semanas anteriores a la fecha fijada aproximadamente para el parto y seis semanas posteriores al mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el período de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno para alimentar a sus hijos."</p> <p>... "XV. El patrón estará obligado a observar, de acuerdo con la naturaleza de su negociación, los preceptos legales sobre higiene y seguridad en las instalaciones de su establecimiento, y a adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como a organizar de tal manera éste, que resulte la mayor garantía para la salud y la vida de los trabajadores, y del producto de la concepción, cuando se trate de mujeres embarazadas. Las leyes contendrán, al efecto, las sanciones procedentes en cada caso."</p>
<p>Ley General para la Igualdad entre Hombres y Mujeres (2006) enmendada (2018)</p> <p><i>Promueve en la política nacional la igualdad entre hombres y mujeres (transversalización del tema de género en los programas, recursos públicos; participación política y erradicación de la violencia)</i></p>	<p>ARTÍCULO 6 -- La igualdad entre mujeres y hombres implica la eliminación de toda forma de discriminación en cualquiera de los ámbitos de la vida, que se genere por pertenecer a cualquier sexo.</p> <hr/> <p>ARTÍCULO 17 -- La Política Nacional en Materia de Igualdad entre mujeres y hombres deberá establecer las acciones conducentes a lograr la igualdad sustantiva en el ámbito económico, político, social y cultural.</p> <p>La Política Nacional que desarrolle el Ejecutivo Federal deberá considerar los siguientes lineamientos:</p> <ul style="list-style-type: none"> i) Fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida. ii) Asegurar que la planeación presupuestal incorpore la perspectiva de género, apoye la transversalidad y prevea el cumplimiento de los programas, proyectos y acciones para la igualdad entre mujeres y hombres. iii) Fomentar la participación y representación política equilibrada entre mujeres y hombres.

MÉXICO

Norma/ Política	Contenido
Define acciones concretas para erradicar la discriminación	<ul style="list-style-type: none">iv) Promover la igualdad de acceso y el pleno disfrute de los derechos sociales para las mujeres y los hombres.v) Promover la igualdad entre mujeres y hombres en la vida civil. Promover la eliminación de estereotipos establecidos en función del sexo.
Creación del Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres	<ul style="list-style-type: none">iv) Adoptar las medidas necesarias para la erradicación de la violencia contra las mujeres; Fracción adicionada DOF 14-11-2013.vii) El establecimiento de medidas que aseguren la corresponsabilidad en el trabajo y la vida personal y familiar de las mujeres y hombres.

ARTÍCULO 29 -- El Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres será propuesto por el Instituto Nacional de las Mujeres y tomará en cuenta las necesidades de los Estados, el Distrito Federal y los Municipios, así como las particularidades de la desigualdad en cada región. Este Programa deberá integrarse al Plan Nacional de Desarrollo, así como a los programas sectoriales, institucionales y especiales a que se refiere la Ley de Planeación. Los programas que elaboren los gobiernos de los Estados y del Distrito Federal, con visión de mediano y largo alcance, indicarán los objetivos, estrategias y líneas de acción prioritarias, tomando en cuenta los criterios e instrumentos de la Política Nacional de igualdad en congruencia con los programas nacionales.

ARTÍCULO 37 -- Con el fin de promover la igualdad en el acceso a los derechos sociales y el pleno disfrute de éstos, serán objetivos de la Política Nacional:

- i) mejorar el conocimiento y la aplicación de la legislación existente en el ámbito del desarrollo social;
- ii) supervisar la integración de la perspectiva de género al concebir, aplicar y evaluar las políticas y actividades públicas, privadas y sociales que impactan la cotidianidad;
- iii) revisar permanentemente las políticas de prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia de género; y
- iv) modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o

MÉXICO	
Norma/ Política	Contenido
	<p>en funciones estereotipadas de hombres y mujeres (<i>El Punto IV fue incorporado en la agenda del 2018</i>).</p> <hr/> <p>ARTÍCULO 41 -- Será objetivo de la Política Nacional la eliminación de los estereotipos que fomentan la discriminación y la violencia contra las mujeres.</p> <p>ARTÍCULO 42 -- Para los efectos de lo previsto en el Artículo anterior, las autoridades correspondientes desarrollarán las siguientes acciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> i) promover acciones que contribuyan a erradicar toda discriminación basada en estereotipos de género; ii) desarrollar actividades de concientización sobre la importancia de la igualdad entre mujeres y hombres; iii) vigilar la integración de una perspectiva de género en todas las políticas públicas; iv) promover la utilización de un lenguaje con perspectiva de género en la totalidad de las relaciones sociales; v) velar por que los medios de comunicación transmitan una imagen igualitaria plural y no estereotipada de mujeres y hombres en la sociedad, promuevan el conocimiento y la difusión del principio de igualdad entre mujeres y hombres y eviten la utilización sexista del lenguaje; y vi) vigilar que el contenido de la publicidad gubernamental o institucional a través de la cual se difundan las campañas a que se refiere esta Ley esté desprovisto de estereotipos establecidos en función del sexo de las personas. <hr/>
<p>Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (2007)</p> <p>Define, identifica y plantea acciones para tratar la violencia laboral</p>	<p>ARTÍCULO 10 -- Violencia Laboral y Docente: se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, docente o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad. Puede consistir en un solo evento dañino o en una serie de eventos cuya suma produce el daño. También incluye el acoso o el hostigamiento sexual.</p> <hr/> <p>ARTÍCULO 11 -- Constituye violencia laboral: la negativa ilegal a contratar a la víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; la descalificación del trabajo realizado,</p>

MÉXICO

Norma/ Política	Contenido
	<p>las amenazas, la intimidación, las humillaciones, la explotación, el impedimento a las mujeres de llevar a cabo el período de lactancia previsto en la Ley y todo tipo de discriminación por condición de género.</p>
	<p>ARTÍCULO 12 -- Constituyen violencia docente: aquellas conductas que dañen la autoestima de las alumnas con actos de discriminación por su sexo, edad, condición social, académica, limitaciones y/o características físicas, que les infligen maestras o maestros.</p>
	<p>ARTÍCULO 13 -- El hostigamiento sexual es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva. El acoso sexual es una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.</p>
	<p>ARTÍCULO 14 -- Las entidades federativas y el Distrito Federal, en función de sus atribuciones, tomarán en consideración:</p> <ul style="list-style-type: none"> i) establecer las políticas públicas que garanticen el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia en sus relaciones laborales y/o de docencia; ii) fortalecer el marco penal y civil para asegurar la sanción a quienes hostigan y acosan; iii) promover y difundir en la sociedad que el hostigamiento sexual y el acoso sexual son delitos; y iv) diseñar programas que brinden servicios reeducativos integrales para víctimas y agresores.
Política nacional de igualdad entre mujeres y hombres (2010)	<p>Objetivo estratégico 1: Institucionalizar una política transversal con perspectiva de género en la Administración Pública Federal y construir los mecanismos para contribuir a su adopción en los Poderes de la Unión, en los órdenes de gobierno y en el sector privado.</p> <p>Objetivo estratégico 2: Garantizar la igualdad jurídica, los derechos humanos de las mujeres y la no discriminación en el marco del Estado de Derecho.</p>

MÉXICO	
Norma/ Política	Contenido
<p>Acciones de cada objetivo estratégico en:</p> <p>http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/101163.pdf</p>	<p>Objetivo estratégico 3: Garantizar el acceso de las mujeres a la justicia, la seguridad y la protección civil.</p> <hr/> <p>Objetivo estratégico 4: Garantizar el acceso de las mujeres a una vida libre de violencia.</p> <hr/> <p>Objetivo estratégico 5: Fortalecer las capacidades de las mujeres para ampliar sus oportunidades y reducir la desigualdad de género.</p> <hr/> <p>Objetivo estratégico 6: Potenciar la agencia económica de las mujeres en favor de mayores oportunidades para su bienestar y desarrollo.</p> <hr/> <p>Objetivo estratégico 7: Impulsar el empoderamiento de las mujeres, su participación y representación en espacios de toma de decisión en el Estado y consolidar la cultura democrática.</p>
<p>Política de Gasto Etiquetado para las Mujeres y la Igualdad de Género (GEMIG) (2013)</p> <p><i>Define recursos “etiquetados” para programas cuyo impacto impulsa el avance hacia la igualdad</i></p>	<p>Asignación de recursos a un programa o acción específica. La etiquetación del gasto para la igualdad de género puede ser considerada como una medida especial de carácter temporal (acción afirmativa) y una estrategia para asignar recursos a programas estratégicos para acelerar el paso hacia la igualdad sustantiva. Es importante señalar que los recursos etiquetados no son todos los recursos que se asignan para las mujeres; son recursos para programas cuyo impacto impulsa el avance hacia la igualdad.</p> <p>Para etiquetar recursos para la igualdad, es necesario trabajar en la clasificación de las acciones y en el seguimiento del presupuesto público para asegurar que los recursos tengan un impacto en la vida de las mujeres, promoviendo el ejercicio pleno de sus derechos, la erradicación progresiva de la desigualdad y de las brechas de género.</p>
<p>Política de Igualdad de Género 2013 – 2018</p>	<p>Establece los desafíos nacionales que deben enfrentarse en los programas sectoriales, institucionales, especiales y regionales, para garantizar la igualdad sustantiva y la reducción de las brechas de desigualdad entre mujeres y hombres, teniendo en la mira la necesidad de erradicar todas las formas de violencia contra las mujeres. Por otro, enmarca el quehacer del Instituto</p>

MÉXICO

Norma/ Política

Contenido

Nacional de las Mujeres 2013-2018, sus objetivos, estrategias, líneas de acción y metas.

Objetivo transversal 1: Alcanzar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres y propiciar un cambio cultural respetuoso de los derechos de las mujeres.

Estrategias:

- 1.1) Armonizar la legislación nacional con las convenciones y tratados internacionales de derechos humanos de las mujeres, de acuerdo con el ARTÍCULO 1 Constitucional.
- 1.2) Promover acciones afirmativas para garantizar el ejercicio de los derechos de las mujeres y evitar la discriminación de género.
- 1.3) Promover el liderazgo y participación significativa de las mujeres en cargos y puestos de toma de decisiones.
- 1.4) Fomentar la construcción de ciudadanía de las mujeres y el ejercicio pleno de sus derechos políticos.
- 1.5) Promover valores que contribuyan al cambio social y cultural en favor de la igualdad y el respeto de los derechos humanos.

Objetivo transversal 2: Prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia contra mujeres y niñas, y garantizarles acceso a una justicia efectiva.

Estrategias:

- 2.1) Incrementar, promover y fortalecer la prevención integral y eficaz de la violencia contra mujeres y niñas.
- 2.2) Promover conductas y prácticas no violentas, respeto a las mujeres y resolución pacífica de conflictos en escuelas y familias.
- 2.3) Fortalecer los servicios de atención a las mujeres y niñas en todos los tipos y modalidades de violencia.
- 2.4) Garantizar una vida libre de violencia a mujeres, niñas, indígenas, discapacitadas, migrantes internas, transmigrantes y jornaleras.
- 2.5) Garantizar la justicia efectiva, sensible al género con debida diligencia, sin discriminación a mujeres y niñas.

Objetivo transversal 3: Promover el acceso de las mujeres al trabajo remunerado, empleo decente y recursos productivos, en un marco de igualdad.

Estrategias:

MÉXICO

Norma/ Política

Contenido

- 3.1) Incrementar la participación de las mujeres en el trabajo remunerado.
- 3.2) Promover el acceso de las mujeres al empleo decente.
- 3.3) Realizar las reformas necesarias al marco legal y regulatorio para facilitar el acceso de las mujeres al financiamiento productivo.
- 3.4) Promover el acceso de las mujeres a la propiedad de tierra, agua, tecnología e información de mercados, para fines productivos.
- 3.5) Impulsar políticas que favorezcan la corresponsabilidad entre Estado, empresas y los y las trabajadoras para desarrollar servicios de cuidado.
- 3.6) Reconocer los derechos laborales de las personas que realizan trabajo doméstico remunerado.
- 3.7) Impulsar políticas que compensen a las mujeres en relación al trabajo doméstico no remunerado y de cuidado que realizan en los hogares.

Objetivo transversal 4: Fortalecer las capacidades de las mujeres para participar activamente en el desarrollo social y alcanzar el bienestar.

Estrategias:

- 4.1) Fortalecer el desarrollo de capacidades en los hogares con jefatura femenina para mejorar sus condiciones de salud, vivienda e ingresos.
- 4.2) Impulsar el acceso de las mujeres a los servicios de cuidado a la salud en todo el ciclo de vida.
- 4.3) Fortalecer el acceso de las mujeres a la propiedad de la vivienda.
- 4.4) Desarrollar acciones afirmativas para las mujeres en todos los niveles del sistema educativo, áreas del conocimiento e investigación.
- 4.5) Fortalecer las actividades artísticas, culturales y deportivas con acciones afirmativas hacia las mujeres y niñas.
- 4.6) Fortalecer las capacidades de mujeres residentes en municipios de la cruzada contra el hambre.
- 4.7) Impulsar acciones afirmativas para las adultas mayores.

Objetivo transversal 5: Generar entornos seguros y amigables de convivencia familiar y social, actividades de tiempo libre y movilidad segura para las mujeres y las niñas.

Estrategias:

MÉXICO

Norma/ Política

Contenido

- 5.1) Incorporar el género y la participación de las mujeres en la política de seguridad pública, prevención de la violencia y la delincuencia.
- 5.2) Incorporar el género en la detección y disminución de riesgos, la atención a emergencias y la reconstrucción en desastres naturales y antropogénicos.
- 5.3) Promover la movilidad segura de las mujeres y niñas estimulando mejoras al entorno y el transporte.
- 5.4) Promover construcciones y adecuaciones del espacio público garantizando la seguridad de las mujeres, la convivencia familiar y la recreación.
- 5.5) Incorporar la perspectiva de género en las políticas ambientales y de sustentabilidad, incluyendo el marco jurídico en materia ambiental.

Objetivo transversal 6: Incorporar las políticas de igualdad de género en los tres órdenes de gobierno y fortalecer su institucionalización en la cultura organizacional.

Estrategias:

- 6.1) Monitorear y evaluar el avance en la armonización legislativa a favor de la igualdad de género.
- 6.2) Promover la igualdad de género en las oportunidades y resultados de la democracia y el desarrollo político.
- 6.3) Orientar y promover la integración de la igualdad de género en el diseño, ejecución y evaluación de las políticas públicas.
- 6.4) Orientar y promover la institucionalización de las políticas de igualdad en los tres órdenes de gobierno.
- 6.5) Orientar y promover las capacidades institucionales para cumplir con la Política Nacional de Igualdad entre Mujeres y Hombres.
- 6.6) Fortalecer el funcionamiento del Sistema Nacional de Igualdad entre Mujeres y Hombres.
- 6.7) Promover y dirigir el cambio organizacional a favor de la igualdad y la no discriminación de género.

Ley Federal del Trabajo (2020)

Titulo primero -- Principios Generales.

ARTÍCULO 2 -- La igualdad sustantiva es la que se logra eliminando la discriminación contra las mujeres que menoscaba o anula el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y las libertades fundamentales en el ámbito laboral. Supone el acceso a las mismas oportunidades,

MÉXICO

Norma/ Política	Contenido
<p>Busca eliminar la discriminación contra las mujeres en lo que refiere a lo laboral</p> <p>Garantiza los mismos derechos laborales para hombres y mujeres</p>	<p>considerando las diferencias biológicas, sociales y culturales de mujeres y hombres.</p> <p>ARTÍCULO 3 -- El trabajo es un derecho y un deber social. No es artículo de comercio, y exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta, así como el reconocimiento a las diferencias entre hombres y mujeres para obtener su igualdad ante la ley. Debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida digna y la salud para las y los trabajadores y sus familiares dependientes.</p>
<p>Establece licencias parentales (Define licencia por paternidad (5 días))</p> <p>En caso de embarazo se limitan las jornadas de trabajo hasta las 22hs y no se puede exponer a las mujeres a medioambientes de trabajo insalubres</p>	<p>Titulo tercero - Condiciones de Trabajo Capítulo I Disposiciones generales.</p> <p>ARTÍCULO 56 -- Las condiciones de trabajo basadas en el principio de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en la Ley a la que se hace mención y deberán ser proporcionales a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias y/o exclusiones por motivo de origen étnico o nacionalidad, sexo, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, condiciones de embarazo, responsabilidades familiares o estado civil, salvo las modalidades expresamente consignadas en la Ley.</p>
<p>Limita la exposición a riesgos disergonómicos durante el embarazo.</p>	<p>ARTÍCULO 132 -- XXVII Bis. Otorgar permiso por paternidad de cinco días laborables con goce de sueldo, a los hombres trabajadores, por el nacimiento de sus hijos y de igual manera en el caso de la adopción de un infante.</p>
<p>Establece licencias relacionadas al embarazo o adopción</p> <p>Forma de contratación del trabajo doméstico en casas particulares</p>	<p>Titulo quinto -Trabajo de las Mujeres.</p> <p>ARTÍCULO 164 -- Las mujeres disfrutan de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que los hombres, garantía que se establece en lo general y específicamente en función de la protección de las trabajadoras y trabajadores con responsabilidades familiares, asegurando la igualdad de trato y oportunidades.</p> <p>ARTÍCULO 165 -- Las modalidades que se consignan en este capítulo tienen como propósito fundamental la protección de la maternidad.</p>

ARTÍCULO 166 -- Cuando se ponga en peligro la salud de la mujer o del niño o niña, ya sea durante el estado de gestación o el de lactancia y sin que sufra perjuicio en su salario, prestaciones y derechos, no se podrá utilizar su trabajo en labores insalubres o peligrosas, trabajo nocturno industrial, en establecimientos comerciales o de servicio después de las diez de la noche, así como en horas extraordinarias.

ARTÍCULO 170 -- Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos:

- I) durante el período del embarazo, no realizarán trabajos que exijan esfuerzos considerables y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación, tales como levantar, tirar o empujar grandes pesos, que produzcan trepidación, estar de pie durante largo tiempo o que actúen o puedan alterar su estado psíquico y nervioso;
- II) disfrutarán de un descanso de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto. A solicitud expresa de la trabajadora, previa autorización escrita del médico de la institución de seguridad social que le corresponda o, en su caso, del servicio de salud que otorgue el patrón, tomando en cuenta la opinión del patrón y la naturaleza del trabajo que desempeñe, se podrá transferir hasta cuatro de las seis semanas de descanso previas al parto para después del mismo. En caso de que los hijos hayan nacido con cualquier tipo de discapacidad o requieran atención médica hospitalaria, el descanso podrá ser de hasta ocho semanas posteriores al parto, previa presentación del certificado médico correspondiente. En caso de que se presente autorización de médicos particulares, ésta deberá contener el nombre y número de cédula profesional de quien los expida, la fecha y el estado médico de la trabajadora;
- II Bis.) en caso de adopción de un infante disfrutarán de un descanso de seis semanas con goce de sueldo, posteriores al día en que lo reciban;
- III) los períodos de descanso a que se refiere la fracción anterior se prorrogarán por el tiempo necesario en el caso de que se encuentren imposibilitadas para trabajar a causa del embarazo o del parto;

MÉXICO

Norma/ Política

Contenido

- IV) en el período de lactancia hasta por el término máximo de seis meses, tendrán dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos, en lugar adecuado e higiénico que designe la empresa, o bien, cuando esto no sea posible, previo acuerdo con el patrón se reducirá en una hora su jornada de trabajo durante el período señalado;
- V) durante los períodos de descanso a que se refiere la fracción II, percibirán su salario íntegro. En los casos de prórroga mencionados en la fracción III, tendrán derecho al cincuenta por ciento de su salario por un período no mayor de sesenta días;
- VI) a regresar al puesto que desempeñaban, siempre que no haya transcurrido más de un año de la fecha del parto; y
- VII) a que se computen en su antigüedad los períodos pre y postnatales.

ARTÍCULO 172 -- En los establecimientos en que trabajen mujeres, el patrón debe mantener un número suficiente de asientos o sillas a disposición de las madres trabajadoras.

CAPITULO XIII -- Personas Trabajadoras del Hogar.

ARTÍCULO 331 -- El trabajo del hogar deberá fijarse mediante contrato por escrito, de conformidad con la legislación nacional o con convenios colectivos.

Queda prohibido solicitar constancia o prueba de no gravidez para la contratación de una mujer como trabajadora del hogar; y no podrá despedirse a una persona trabajadora embarazada. De ser el caso, el despido se presumirá como discriminación.

Programa Nacional
para la Igualdad
entre Mujeres
y Hombres -
PROIGUALDAD
2020-2024

Objetivo prioritario 1: Potenciar la autonomía económica de las mujeres para cerrar brechas históricas de desigualdad.

Estrategias:

- 1.1) Fortalecer el marco normativo e institucional para la participación económica de las mujeres en condiciones de igualdad.
- 1.2) Promover la eliminación de actitudes y comportamientos sexistas para la plena e igualitaria participación de las mujeres en actividades económicas.

MÉXICO

Norma/ Política

Contenido

- 1.3) Favorecer la inserción laboral de las mujeres en un marco de igualdad, no discriminación y trabajo digno y decente.
- 1.4) Impulsar programas y reformas que permitan mejorar las condiciones laborales y ampliar la seguridad y protección social de las mujeres trabajadoras.
- 1.5) Impulsar las actividades productivas de mujeres con mayores desventajas para favorecer iniciativas emprendedoras y de autoempleo.
- 1.6) Favorecer la inclusión de mujeres en la propiedad, uso y decisiones sobre la vivienda y bienes de producción incluidos la tierra y recursos naturales, a fin de fortalecer su patrimonio.

Objetivo prioritario 2: Generar las condiciones para reconocer, reducir y redistribuir los trabajos domésticos y de cuidados de las personas entre las familias, el Estado, la comunidad y el sector privado.

Estrategias:

- 2.1) Fortalecer el marco institucional relativo a los trabajos domésticos y de cuidados a fin de garantizar modelos de actuación favorables a la corresponsabilidad, el reconocimiento y el ejercicio digno de dichas labores.
- 2.2) Ampliar el acceso a servicios de cuidados para que sean adecuados, oportunos, de calidad y diseñados con perspectiva de género.
- 2.3) Impulsar el incremento de la participación del Estado y el sector privado en el cuidado de las personas para organizarlos de manera corresponsable y equitativa.
- 2.4) Impulsar medidas que favorezcan la transformación de prácticas y normas socioculturales para promover la redistribución justa y equitativa de los trabajos de cuidados y del hogar.
- 2.5) Promover el reconocimiento del trabajo doméstico y de cuidados a fin de que se desempeñe en condiciones decentes y dignas.
- 2.6) Estimar y difundir el valor social y económico de las labores de cuidado y del hogar para avanzar en su reconocimiento.
- 2.7) Promover la regulación y establecimiento de condiciones laborales compatibles con las

responsabilidades familiares y necesidades personales de cuidado para las personas que tienen empleo remunerado.

Objetivo prioritario 3: Mejorar las condiciones para que mujeres, niñas y adolescentes accedan al bienestar y la salud sin discriminación desde una perspectiva de derechos.

Estrategias:

- 3.1) Fortalecer el marco institucional de las instancias de bienestar y salud que brindan atención directa a la población a fin de garantizar que sus servicios sean accesibles, de calidad, con pertinencia cultural, respeto a la diversidad y a los derechos de las mujeres.
- 3.2) Ofrecer bienes y servicios que contribuyan a mejorar la calidad de vida y bienestar de las mujeres, niñas y adolescentes.
- 3.3) Impulsar cambios culturales favorables a la autonomía, autocuidado y bienestar de las mujeres, adolescentes y niñas.
- 3.4) Fortalecer la accesibilidad, calidad y suficiencia de los servicios de salud a mujeres con mayores desventajas.
- 3.5) Generar las condiciones necesarias para garantizar el ejercicio de los derechos sexuales y derechos reproductivos de las mujeres.
- 3.6) Prevenir y atender problemáticas específicas de salud de las mujeres, adolescentes y niñas.
- 3.7) Generar, difundir e intercambiar conocimiento sobre la salud y el bienestar en las mujeres a fin de sustentar mejores estrategias de prevención y atención.

Objetivo prioritario 4: Combatir los tipos y modalidades de violencia contra las mujeres, niñas y adolescentes, preservando su dignidad e integridad.

Estrategias:

- 4.1) Fortalecer el marco institucional para garantizar el derecho de las mujeres y niñas a una vida libre de violencia.
- 4.2) Impulsar la transformación de comportamientos y normas socioculturales para

MÉXICO

Norma/ Política

Contenido

- fomentar una cultura libre de violencia y discriminación contra las mujeres y las niñas, con perspectiva de género e interseccional.
- 4.3) Mejorar los servicios y los mecanismos de protección que brinda el Estado a mujeres víctimas o en riesgo de violencia, para garantizar su seguridad y la de sus hijas e hijos, a fin de prevenir más violencia o feminicidios.
- 4.4) Fortalecer las acciones del Estado en la atención, impartición de justicia y reparación de daños en los casos de violencia contra las mujeres y las niñas, incluyendo el feminicidio, para garantizar una respuesta eficaz y apegada a los enfoques de derechos, género e interseccional.
- 4.5) Desarrollar acciones para fortalecer y promover la autonomía de las mujeres, niñas y adolescentes especialmente aquellas con mayores desventajas relativas y discriminación como indígenas, afroamericanas, con discapacidad, entre otras.
- 4.6) Generar y difundir conocimiento sobre las causas, efectos, características y magnitud de la violencia de género contra las mujeres y las niñas, incluyendo el feminicidio, así como la eficacia de las políticas para su prevención, atención y sanción.
- 4.7) Fomentar la participación activa, corresponsable, democrática y efectiva de los distintos sectores de la sociedad en la prevención de la VCMNA, para detonar cambios significativos y sostenibles en favor del derecho de las mujeres y niñas a vivir una vida libre de violencia.

Objetivo prioritario 5: Posicionar la participación igualitaria de las mujeres en la toma de decisiones en los ámbitos político, social, comunitario y privado.

Estrategias:

- 5.1) Fortalecer el marco institucional y de política pública para favorecer la participación sustantiva e igualitaria de las mujeres.
- 5.2) Impulsar el cambio cultural de la sociedad mexicana a favor del reconocimiento de las capacidades políticas y la autonomía de decisión de las mujeres.

MÉXICO

Norma/ Política

Contenido

- 5.3) Promover la transformación de los ámbitos comunitarios, laborales y educativos para favorecer la incorporación de las mujeres en la toma de decisiones.
- 5.4) Mejorar las condiciones de la participación de las mujeres para transitar a la paridad en distintos ámbitos sociales.
- 5.5) Generar condiciones de participación política electoral que garanticen la plena incorporación de las mujeres en la toma de decisiones.

Objetivo prioritario 6: Construir entornos seguros y en paz para las mujeres, niñas y adolescentes.

Estrategias:

- 6.1) Fortalecer los marcos normativos y difundir conocimiento relacionado con las causas y los efectos de la violencia social para mejorar la seguridad ciudadana y ambiental con perspectiva de género.
- 6.2) Fortalecer con liderazgos de mujeres la cohesión y organización comunitaria para la construcción de paz, la seguridad ciudadana y ambiental.
- 6.3) Impulsar la transformación de comportamientos y normas socioculturales para fomentar una cultura de paz, sostenibilidad y resiliencia climática con perspectiva de género.
- 6.4) Incorporar la perspectiva de género en el diseño, planeación y mejora de los espacios públicos para generar las condiciones que garanticen la seguridad, libertad, movilidad y disfrute de las mujeres y niñas en un medio ambiente sano.
- 6.5) Favorecer la atención integral, reparación del daño y acceso a la justicia a grupos específicos de mujeres que requieren medidas de protección especiales por alguna condición de riesgo, vulnerabilidad social o ambiental.

REFERENCIAS:

- LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Disponible en formato digital en: <https://docs.mexico.justia.com/federales/ley-federal-del-trabajo-110121.pdf>. (Consultado el 11/6/2021).
- CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. Disponible en formato digital en: <https://docs.google.com/viewerng/viewer?url=https://docs.mexico.justia.com/federales/constitucion-politica-de-los-estados-unidos-mexicanos.pdf>. (Consultado el 11/6/2021).
- POLÍTICA NACIONAL DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES. Disponible en formato digital en: http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/101163.pdf. (Consultado el 11/6/2021).
- POLÍTICA DE IGUALDAD DE GÉNERO. Disponible en formato digital en: https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/11592/Plataforma_GOBMX.pdf. (Consultado el 11/6/2021).
- CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. Disponible en formato digital en: <https://mexico.justia.com/federales/constitucion-politica-de-los-estados-unidos-mexicanos/qdoc/>. (Consultado el 11/6/2021).
- LEY DEL INSTITUTO DE SEGURIDAD Y SERVICIOS SOCIALES DE LOS TRABAJADORES DEL ESTADO. Disponible en formato digital en: <https://mexico.justia.com/federales/leyes/ley-del-instituto-de-seguridad-y-servicios-sociales-de-los-trabajadores-del-estado/> (Consultado el 11/6/2021)
- LEY DEL SEGURO SOCIAL. Disponible en formato digital en: <https://mexico.justia.com/federales/leyes/ley-del-seguro-social/>. (Consultado el 11/6/2021).
- LEY DEL INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES. Disponible en formato digital en: <https://mexico.justia.com/federales/leyes/ley-del-instituto-nacional-de-las-mujeres/capitulo-i/#:~:text=Art%C3%ADculo%202.,sus%20atribuciones%2C%20objetivos%20y%20fines>. (Consultado el 11/6/2021)
- LEY GENERAL PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES. Disponible en formato digital en: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGIMH_140618.pdf (Consultado el 11/6/2021)
- LEY GENERAL PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES. Disponible en formato digital en: https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/209278/Ley_General_de_Aceso_de_las_Mujeres_a_una_Vida_Libre_de_Violencia.pdf. (Consultado el 11/6/2021).
- POLÍTICAS DE IGUALDAD DE GÉNERO. Disponible en formato digital en: https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/11592/Plataforma_GOBMX.pdf. (Consultado el 11/6/2021).

- POLÍTICA NACIONAL DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES. Disponible en formato digital en:
http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/101163.pdf.
(Consultado el 11/6/2021)
- INSTITUTO NACIONAL DE MUJERES. Disponible en formato digital en:
http://puntogenero.inmujeres.gob.mx/presupuestos/pre_t2_pan01_paq01.html.
(Consultado el 11/6/2021).
- PROIGUALDAD. Disponible en formato digital en:
http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/Proigualdad%202020-2024%20Web.pdf. (Consultado el 11/6/2021).
- POLÍTICA NACIONAL DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES [BALANCE Y PERSPECTIVAS] 2010. Disponible en formato digital en:
http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/101163.pdf
(Consultado el 11/6/2021).
- PROGRAMA NACIONAL PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN CONTRA LAS MUJERES 2013-2018. Disponible en formato digital en:
http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5312418&fecha=30/08/2013
(Consultado el 11/6/2021).
- PROGRAMA NACIONAL PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES 2020-2024. Disponible en formato digital en:
http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/Proigualdad%202020-2024%20Web.pdf
http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5608467&fecha=22/12/2020
(Consultado el 11/6/2021).



CROACIA

Actualmente en Croacia, aunque se hayan aprobado nuevas medidas para lograr la equidad de género, no suelen aplicarse efectivamente. Por ese motivo, la situación de las mujeres no ha cambiado significativamente a lo largo del tiempo. Uno de los grandes problemas, que tienen que afrontar las mujeres de este país, es la obtención de un empleo digno. Hay más mujeres desempleadas que hombres en esa situación. Al tener que asumir las tareas de cuidado y asistencia, de uno o varios de los miembros familiares, no les quedan horas para tener un empleo remunerado en el mercado de trabajo. Además, otro problema social en Croacia de suma atención para los decisores es la violencia de género, por cuanto sigue siendo un tema tabú difícil de abordar y del que rara vez se habla en público.

Contexto e inequidades de género:

Tiempo destinado al trabajo doméstico no remunerado y a las tareas de cuidado:

- El 60% de las personas consideran que el rol más importante de la mujer es cuidar de su hogar y su familia (Informe 2018 sobre igualdad entre mujeres y hombres de la UE).⁷⁰
- Las mujeres dedican 2,7 horas por día a las tareas domésticas, mientras que los varones lo hacen 1,8 horas (EUROFOUND, 2015).⁷¹
- En cuanto a las tareas de cuidado de niños y niñas, las mujeres dedican 34,3 horas por semana, mientras que los varones dedican 16,3 (EUROFOUND, 2015).⁷²

Licencia por maternidad/ paternidad:

- Toda futura madre que sea empleada o autónoma debe utilizar una licencia paga por maternidad obligatoria en un período ininterrumpido de 98 días (veintiocho días antes de la fecha de parto y 70 días después del nacimiento). Después de esta licencia obligatoria, la madre tiene derecho a una licencia por maternidad adicional hasta los 6 meses de vida de la/el bebé. Si lo desea, puede, mediante una declaración escrita, transferir su permiso al padre con su consentimiento previo.⁷³

⁷⁰ Disponible en formato digital en: [https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/950dce57-6222-11e8-ab9c-01aa75ed71a1/language-en#:~:text=This%20'2018%20report%20on%20equality,%20making%3B%20\(4\)%20ending.](https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/950dce57-6222-11e8-ab9c-01aa75ed71a1/language-en#:~:text=This%20'2018%20report%20on%20equality,%20making%3B%20(4)%20ending.) (Consultado el 22/06/2021).

⁷¹ Disponible en formato digital en: [https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/indicator/ta_timeuse_hswk_ewcs_unpaidworkhours_housem/datatable.](https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/indicator/ta_timeuse_hswk_ewcs_unpaidworkhours_housem/datatable) (Consultado el 22/06/2021).

⁷² Disponible en formato digital en: [https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/indicator/ta_timeuse_hswk_ewcs_unpaidworkhours_housem/datatable.](https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/indicator/ta_timeuse_hswk_ewcs_unpaidworkhours_housem/datatable) (Consultado el 22/06/2021).

⁷³ Disponible en formato digital en: [https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1104&intPagId=4454&langId=en#:~:text=An%20employed%20or%20self%20Deployed%20parent%20is%20entitled%20to%20parental,the%20first%20and%20second%20child\).&text=As%20a%20rule%2C%20both%20parents,the%20number%20of%20children%20born.](https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1104&intPagId=4454&langId=en#:~:text=An%20employed%20or%20self%20Deployed%20parent%20is%20entitled%20to%20parental,the%20first%20and%20second%20child).&text=As%20a%20rule%2C%20both%20parents,the%20number%20of%20children%20born.) (Consultado el 22/06/2021).

Segregación horizontal e inserción laboral:

- Dentro del personal de Investigación más desarrollo (I + D)⁷⁴, solo el 36,2% de la población trabajadora en el sector privado es mujer.
- Solo el 61% de las mujeres activas (de 25 a 64 años) está empleada, frente al 71% de los hombres (*Eurostat, 2017*).⁷⁵
- Las mujeres se encuentran inmersas mayormente en los sectores de actividad económica de educación (12,7%), salud y actividades sociales (12,0%) y comercio (18,3%). En el caso de los varones, los sectores en los que se desempeñan principalmente son: manufactura (21,4%), construcción (12,2%) y transporte (10,6%) (*European Institute for Gender Equality, Gender Statistics Database, 2016*).⁷⁶

Brecha salarial:

- Croacia se ubica en el puesto 45 en el ranking mundial sobre la brecha salarial de género 2021.⁷⁷
- La brecha salarial, en relación a los ingresos medios de hombres y mujeres, es de 7,9%.⁷⁸
- El salario neto mensual promedio de las mujeres representa el 87% del salario de los varones.⁷⁹

Acceso a puestos de toma de decisiones (ámbito público y privado):

- Solo el 7% de las mujeres empleadas de entre 35 y 39 años son empresarias y únicamente un tercio de las empresas croatas son propiedad de mujeres.⁸⁰
- Solo el 12% de las empresas tienen mujeres en puestos de alta dirección. y únicamente un tercio de las empresas son propiedad de mujeres.
- Solamente el 26,4% de legisladores/as, altos funcionarios/as y gerentes/as son mujeres.⁸¹
- Las mujeres solo ocupan el 23,5% de los puestos ministeriales.⁸²
- En febrero de 2021 el 31,1% de los escaños del parlamento estaban ocupados por mujeres.⁸³

⁷⁴ Disponible en formato digital en: https://www.dzs.hr/Hrv_Eng/menandwomen/men_and_women_2020.pdf. (Consultado el 22/06/2021).

⁷⁵ Disponible en formato digital en: <https://documents1.worldbank.org/curated/en/237711560532005820/pdf/Investing-in-Opportunities-for-All-Croatia-Country-Gender-Assessment.pdf>. (Consultado el 24/06/2021).

⁷⁶ Disponible en formato digital en: <https://documents1.worldbank.org/curated/en/237711560532005820/pdf/Investing-in-Opportunities-for-All-Croatia-Country-Gender-Assessment.pdf>. (Consultado el 24/06/2021).

⁷⁷ Disponible en formato digital en: http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2021.pdf. (Consultado el 22/06/2021).

⁷⁸ Disponible en formato digital en: <https://data.oecd.org/earnwage/gender-wage-gap.htm>. (Consultado el 22/06/2021).

⁷⁹ Disponible en formato digital en: https://www.dzs.hr/Hrv_Eng/menandwomen/men_and_women_2020.pdf. (Consultado el 22/06/2021).

⁸⁰ Disponible en formato digital en: <https://documents1.worldbank.org/curated/en/237711560532005820/pdf/Investing-in-Opportunities-for-All-Croatia-Country-Gender-Assessment.pdf>. (Consultado el 22/06/2021).

⁸¹ Disponible en formato digital en: http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2021.pdf. (Consultado el 22/06/2021).

⁸² Disponible en formato digital en: http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2021.pdf. (Consultado el 22/06/2021).

⁸³ Disponible en formato digital en: <https://data.unwomen.org/country/croatia>. (Consultado el 22/06/2021).

- El 3,1% de las mujeres acceden a puestos gerenciales, mientras que en el caso de los varones asciende al 6,1% (*European Institute for Gender Equality, Gender Statistics Database, 2016*).⁸⁴

Violencia contra las mujeres:

- El 4% de las mujeres de 15 a 49 años manifiestan haber sido víctimas de violencia física y / o sexual por parte de una pareja íntima actual o anterior en los 12 meses anteriores (ONU Mujeres, 2012). Comparado con otros países esto muestra el subregistro de este fenómeno en Croacia.⁸⁵
- La prevalencia de violencia de género a lo largo de la vida de las mujeres es del 13,0% (*European Union Agency for Fundamental Rights, 2014*).⁸⁶

Brechas en materia de datos relacionados a problemáticas de género:

- A diciembre del año 2020, se contaba con una disponibilidad del 47,5% de los indicadores necesarios para monitorear los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) desde una perspectiva de género, con brechas en áreas clave, en particular: cuidado no remunerado y trabajo doméstico. Esferas como el género y la pobreza, el acoso físico y sexual, el acceso de las mujeres a los activos (incluida la tierra) y el género y el medio ambiente, no cuentan con metodologías comparables con otros países para realizar un seguimiento.

Políticas y normativa desarrollada:

A partir del desarrollo y ejecución de la Directiva Europea del año 2006, cada país miembro de la Unión Europea elaboró su propia normativa. En el caso de Croacia, en el año 2008 se aprobó una batería de normas para la implementación práctica de dicha Directiva. La Ley de Igualdad de Género, la regulación de las licencias por maternidad y paternidad y la Ley de Anti-Discriminación fueron sancionadas para poder lograr la equidad de género. Sin embargo, al día de hoy continúan existiendo prácticas y comportamientos que perpetúan la desigualdad.

⁸⁴ Disponible en formato digital en: <https://documents1.worldbank.org/curated/en/237711560532005820/pdf/Investing-in-Opportunities-for-All-Croatia-Country-Gender-Assessment.pdf>. (Consultado el 24/06/2021).

⁸⁵ Disponible en formato digital en: <https://data.unwomen.org/country/croatia>. (Consultado el 22/06/2021).

⁸⁶ Disponible en formato digital en: <https://evaw-global-database.unwomen.org/pt/countries/europe/croatia>. (Consultado el 22/06/2021).



CROACIA	
Norma/ Política	Contenido
Constitución (1990)	ARTÍCULO 3 -- La libertad, la igualdad de derechos, la igualdad nacional y la igualdad de géneros, el amor a la paz, la justicia social, el respeto por los derechos humanos, la inviolabilidad de la propiedad, la conservación de la naturaleza y el medio ambiente, el estado de derecho y un sistema democrático multipartidista son los valores más altos de el orden constitucional de la República de Croacia y el motivo de interpretación de la Constitución.
<i>Establece las libertades y derechos básicos de todos los ciudadanos y ciudadanas de Croacia.</i>	ARTÍCULO 14 -- Todas las personas en la República de Croacia gozarán de derechos y libertades, independientemente de su raza, color, género, idioma, religión, creencias políticas o de otra índole, origen nacional o social, propiedad, nacimiento, educación, condición social u otras características. Todos serán iguales ante la ley.
	ARTÍCULO 17.1 y 17.2 -- Restricciones de derechos y libertades fundamentales en situaciones extraordinarias. Libertades y derechos individuales constitucionales pueden ser restringidos durante un estado de guerra o por o cualquier peligro claro y presente para la independencia y unidad de la República de Croacia, o en caso de desastre natural. La extensión de tales restricciones debe ser proporcional a la naturaleza de la amenaza y no puede resultar en la desigualdad de los ciudadanos con respecto a raza, color, sexo, idioma, religión, nacionalidad u origen social.
	ARTÍCULO 35 -- Se garantizará a todas las personas el respeto y la protección jurídica de la vida, la dignidad, la reputación y el honor de la persona y la familia.
Ley de Trabajo	ARTÍCULO 30 --

CROACIA

Norma/ Política

Contenido

(1995)
(Enmienda 2014)

Obligaciones de los empleadores sobre las mujeres empleadas embarazadas.

1) El empleador no puede negarse a emplear a una mujer debido a su embarazo u ofrecerle la celebración de un contrato de trabajo enmendado en condiciones menos favorables debido a su embarazo, parto reciente o lactancia en el sentido de provisiones específicas.

2) El empleador no puede solicitar información alguna sobre el embarazo ni ordenar a otra persona que lo haga, a menos que la trabajadora exija personalmente un derecho particular previsto por las leyes, reglamentos y disposiciones administrativas con el fin de proteger a las trabajadoras embarazadas.

Establecimiento de la igualdad de remuneración entre mujeres y varones.

ARTÍCULO 31 --

1) El empleador estará obligado a ofrecer a la trabajadora embarazada, a la trabajadora que haya dado a luz recientemente o que esté amamantando en el sentido de una disposición específica, que realice trabajos que tengan efectos perjudiciales para ella o la vida o la salud del niño, un apéndice al contrato de trabajo durante el período de habilitación que prevé la realización por un período determinado de otras tareas apropiadas.

2) En caso de disputa entre el empleador y la trabajadora, sólo un médico especializado en medicina del trabajo será competente para evaluar la idoneidad de las tareas realizadas por la trabajadora u otros trabajos ofertados en el caso a que se refiere en el apartado 1 de este Artículo.

3) Cuando el empleador no esté en condiciones de actuar de la manera prevista en el párrafo 1 de este Artículo, la trabajadora tendrá derecho a tomar una licencia de conformidad con disposiciones específicas.

4) Con la expiración del derecho de conformidad con las disposiciones específicas, el anexo al que se refiere el párrafo 1 de este Artículo también dejará de surtir efectos y la trabajadora continuará realizando los trabajos que haya llevado a cabo anteriormente en virtud del contrato de trabajo.

5) El anexo del contrato de trabajo al que se refiere el párrafo 1 de este Artículo no podrá dar lugar a la reducción de la remuneración del trabajador.

ARTÍCULO 32 -- Cuando la duración anterior de la relación laboral sea relevante para la adquisición de determinados derechos derivados de la relación laboral o relacionados con ella, los períodos de maternidad, baja parental o de adopción, el trabajo a

tiempo parcial, los períodos de jornada reducida debido a la intensificación del cuidado de los hijos, la licencia de las mujeres embarazadas o en período de lactancia, y los períodos de licencia o el trabajo de corta duración para cuidar a un niño con discapacidades graves del desarrollo, se considerarán como trabajo a tiempo completo.

ARTÍCULO 33 -- La trabajadora ejercerá su maternidad y patria potestad durante la relación laboral de acuerdo con disposiciones específicas.

ARTÍCULO 34 – 1) Durante el embarazo, la licencia por maternidad, parental o por adopción, los períodos de trabajo a tiempo parcial, los períodos de trabajo a tiempo reducido debido a la intensificación del cuidado de los hijos, la licencia de mujeres embarazadas o de una madre en período de lactancia, y los períodos de licencia o de corta duración, el trabajo debido al cuidado de un niño con discapacidades graves del desarrollo y dentro de los quince días posteriores al final del embarazo o al final del uso de tales derechos; el empleador no puede rescindir el contrato de trabajo de la mujer embarazada o de una persona que ejerza cualquiera de estos derechos.

ARTÍCULO 36 -- 1) Al expirar la licencia por maternidad, paternidad y adopción, una licencia para cuidar y amamantar a un niño con discapacidades graves del desarrollo y la suspensión de la relación laboral hasta el tercer año de edad del niño, de conformidad con disposiciones específicas, el trabajador que haya ejercido alguno de estos derechos tendrá derecho a volver a su cargo anterior dentro del mes siguiente a la fecha en que haya notificado al empleador la finalización del ejercicio de tal derecho.

Igualdad salarial para mujeres y hombres.

ARTÍCULO 91 --

- 1) El empleador estará obligado a pagar igual remuneración a los trabajadores y trabajadoras por el mismo trabajo o por un trabajo al que se atribuya el mismo valor.
 - 2) A los efectos del párrafo 1 de este Artículo, dos personas de diferente sexo realizan el mismo trabajo al que se atribuye el mismo valor si:
-

- 1) realizan el mismo trabajo en iguales o similares condiciones o si pudieran sustituirse en el lugar de trabajo;
 - 2) el trabajo que realiza uno de ellos es de naturaleza similar al realizado por el otro, y las diferencias entre el trabajo realizado por ellos y las condiciones en las que se realiza no tienen importancia en relación con la naturaleza general del trabajo o aparecen tan raramente que no tienen importancia en relación con la naturaleza general de la obra;
 - 3) el trabajo que realiza uno de ellos tiene el mismo valor que el realizado por otro, teniendo en cuenta criterios como calificaciones, habilidades, responsabilidades y condiciones en las que se realiza el trabajo y si el trabajo es de naturaleza manual o no.
- 3) En el sentido del párrafo 1 de este Artículo, se entenderá por remuneración un salario básico o mínimo más cualquier beneficio adicional de cualquier tipo que el empleador pague al trabajador o a la trabajadora por el trabajo realizado, ya sea directa o indirectamente, en efectivo o en especie, bajo un contrato de trabajo, convenio colectivo, reglamento laboral o cualquier otra ley o reglamento.
- 4) Cualquier disposición en un contrato de trabajo, convenio colectivo, reglamento de trabajo o cualquier otro acto legal contrario al párrafo 1 de este Artículo será nula y sin valor.

ARTÍCULO 134 --

- 1) El procedimiento y las medidas para la protección de la dignidad de los trabajadores frente al acoso o el acoso sexual se regularán mediante legislación especial, convenio colectivo, convenio entre el comité de empresa y el empleador o reglamento laboral.
- 4) La víctima del acoso tendrá derecho a dejar de trabajar hasta que se le asegure la protección, siempre que solicite protección en el juzgado que tenga jurisdicción, dentro de los ocho días siguientes.
- 5) Si hay circunstancias en las que no es razonable esperar que el empleador proteja la dignidad de un trabajador, el trabajador no estará obligado a presentar una queja ante el empleador y tendrá derecho a dejar de trabajar, siempre que solicite protección ante el tribunal competente y

CROACIA

Norma/ Política

Contenido

notificado al empleador, dentro de los ocho días siguientes a la fecha de interrupción del trabajo.

6) Durante el período de interrupción del trabajo a que se refieren los párrafos 4 y 5 de este Artículo, el trabajador tendrá derecho a una remuneración equivalente a la que habría ganado si hubiera trabajado efectivamente.

7) En caso de una decisión judicial válida que determine que la dignidad del trabajador no fue violada, el empleador podrá solicitar la devolución de la remuneración a que se refiere el párrafo 6 de este Artículo.

Ley de Seguridad en el Trabajo (1996) (Enmienda 2014)

Establecimiento de protecciones de parte de los empleadores sobre las condiciones del medioambiente de trabajo para las mujeres.

Sección 37:

El empleador garantizará, en particular, la protección de la seguridad y la salud en el trabajo de los jóvenes menores de edad, las mujeres y los trabajadores con capacidad de trabajo reducida y, de conformidad con la Ley o los convenios colectivos, adoptará una norma general para establecer el tipo de trabajos que estas categorías de trabajadores no pueden realizar.

Sección 38:

La protección de la mujer en el trabajo se llevará a cabo de conformidad con la Ley del trabajo.

Sección 39:

1) Durante el embarazo, no se asignará a una mujer, en particular al trabajo de bombero; a trabajos que involucren alturas, un microclima inadecuado, ruido y vibración, alta presión atmosférica, exposición a ionización y radiación de microondas, vapores de plomo y sus compuestos inorgánicos, plomo-tetraetilo, vapor de mercurio y compuestos de mercurio, polvo y vapor de manganeso y su compuestos, uranio y sus compuestos, flúor y sus compuestos, tetra-sulfuros de carbono, derivados halógenos de hidrocarburos, benceno, sustancias químicas y otras utilizadas en la fabricación y procesamiento de resinas artificiales y materiales plásticos, plaguicidas a base de hidrocarburos clorados, y biológicos agentes, en particular los siguientes virus: hepatitis B, citomegalo, varicela, rubéola, virus del SIDA y las siguientes bacterias: listeria y toxoplasmas.

2) Al amamantar una mujer, no deberá, en particular, realizar trabajos que puedan exponerla a polvo de plomo, emisiones y vapores de plomo y sus compuestos, derivados

CROACIA

Norma/ Política

Contenido

halógenos de hidrocarburos y plaguicidas a base de hidrocarburos clorados.

Directiva 2006/54
(Unión Europea)
(2006)

Dispone, en toda la Unión Europea, la prohibición de la discriminación y la igualdad de oportunidades y trato entre mujeres y varones, junto con la igualdad de retribución por igual tarea.

ARTÍCULO 1 – La Directiva tiene por objeto garantizar la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación. A tal fin, contiene disposiciones destinadas a aplicar el principio de igualdad de trato en lo que se refiere a: a) el acceso al empleo, incluida la promoción y a la formación profesional; b) las condiciones de trabajo, incluida la retribución; c) los regímenes profesionales de seguridad social. Contiene, además, disposiciones para garantizar que dicha aplicación sea más eficaz mediante el establecimiento de los procedimientos adecuados.

ARTÍCULO 4 -- Para un mismo trabajo o para un trabajo al que se atribuye un mismo valor, se eliminará la discriminación directa e indirecta por razón de sexo en el conjunto de los elementos y condiciones de retribución. En particular, cuando se utilice un sistema de clasificación profesional para la determinación de las retribuciones, este sistema se basará en criterios comunes a los trabajadores de ambos sexos, y se establecerá de forma que excluya las discriminaciones por razón de sexo.

ARTÍCULO 5 -- Sin perjuicio de lo dispuesto en el Artículo 4, en los regímenes profesionales de seguridad social, no se ejercerá ninguna discriminación directa ni indirecta por razón de sexo, en particular en lo relativo a:

- a) el ámbito de aplicación de dichos regímenes y las condiciones de acceso a los mismos;
- b) la obligación de cotizar y el cálculo de las cotizaciones;
- c) el cálculo de las prestaciones, incluidos los aumentos debidos por cónyuge y por persona a cargo, y las condiciones de duración y de mantenimiento del derecho a las prestaciones.

ARTÍCULO 14 –

- 1) No se ejercerá ninguna discriminación directa ni indirecta por razón de sexo en los sectores públicos o privados, incluidos los organismos públicos, en relación con:
 - a) las condiciones de acceso al empleo, al trabajo por cuenta propia o a la ocupación, incluidos los criterios de selección y las condiciones de contratación, cualquiera que sea el

CROACIA

Norma/ Política

Contenido

- sector de actividad y en todos los niveles de la jerarquía profesional, incluida la promoción;
- b) el acceso a todos los tipos y niveles de orientación profesional, formación profesional, formación profesional superior y reciclaje profesional, incluida la experiencia laboral práctica;
 - c) las condiciones de empleo y de trabajo, incluidas las de despido, así como las de retribución de conformidad con lo establecido en el Artículo 141 del Tratado;
 - d) la afiliación y la participación en una organización de trabajadores u empresarios, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.

2) Los Estados miembros podrán disponer, en lo que respecta al acceso al empleo, incluida la formación pertinente, que una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo no constituirá discriminación cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando su objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

Ley de prestaciones por maternidad y paternidad GO 85/2008 (2008) Enmienda 2020.

Licencia por maternidad 28 días antes de la fecha prevista de nacimiento hasta 70 días después del nacimiento del niño/a.

1. Licencia por maternidad.

ARTÍCULO 12 --

- 1) Una madre empleada o una madre trabajadora por cuenta propia durante el embarazo, el parto y el cuidado de un recién nacido tendrá derecho a la licencia por maternidad hasta que el hijo cumpla los 6 meses de edad, salvo que esta Ley disponga lo contrario.
- 2) Una madre empleada o una madre trabajadora por cuenta propia debe utilizar el permiso de maternidad 28 días antes del día del parto previsto y utilizarlo de forma continua hasta el día 42 después del parto (en adelante: permiso por maternidad obligatorio).
- 3) El día del parto previsto será determinado por el médico de medicina general / familiar elegido a propuesta del médico de ginecología, seleccionado del seguro médico obligatorio.
- 4) Una madre empleada o una madre trabajadora por cuenta propia puede comenzar a utilizar la licencia por maternidad a que se refiere el párrafo 1 de este Artículo 45 días antes de la fecha prevista de nacimiento, de acuerdo con los

CROACIA

Norma/ Política

Contenido

Las licencias por maternidad adicionales duran hasta que el bebé tiene 6 meses. La madre puede volver al trabajo en este período y transferirlo, total o parcialmente, al padre.

hallazgos y la evaluación del ginecólogo seleccionado mencionado en el párrafo 3 de este Artículo.

5) Después de la expiración de la licencia por maternidad obligatoria a que se refiere el párrafo 2 de este Artículo, si los padres así lo acordaran, el padre del niño podrá utilizar el derecho a la licencia por maternidad hasta que el niño cumpla los 6 meses de edad.

6) Si el niño nace prematuramente, la licencia por maternidad a que se refiere el párrafo 1 de este Artículo se extenderá mientras el niño nazca prematuramente.

2. Licencia por paternidad.

ARTÍCULO 13 --

1) El progenitor asalariado o autónomo, después de la expiración de la licencia por maternidad a que se refiere el Artículo 12 de esta Ley, tiene derecho a la licencia parental.

2) Un progenitor empleado o trabajador autónomo podrá utilizar la licencia parental hasta el octavo año de vida del niño en la forma y por el tiempo que prescribe el Artículo 14 de esta Ley.

3) El derecho a la licencia parental es un derecho personal tanto de los padres que trabajan como de los que trabajan por cuenta propia y lo utilizan, por regla general, en partes iguales, a menos que la presente Ley prescriba otra cosa.

4) Como excepción al párrafo 3 de este Artículo, el derecho a la licencia parental sólo podrá ser utilizado por uno de los padres, si ambos padres así lo declaran por escrito.

ARTÍCULO 14 --

1) Un progenitor empleado o un progenitor autónomo después de la expiración de la licencia por maternidad a que se refiere el Artículo 12 de esta Ley tiene derecho a la licencia parental por un período de 6 o 30 meses, según el número de hijos nacidos y la forma de su uso.

2) Un progenitor que trabaja por cuenta ajena o por cuenta propia tiene derecho a una licencia parental por un período de:

- 6 meses, para el primer y segundo hijo;
- 30 meses, para gemelos nacidos, el tercer hijo y los siguientes.

- 3) El derecho a la licencia parental a que se refiere el párrafo 2 de este Artículo será, por regla general, utilizado por ambos padres mencionados en el párrafo 1 de este Artículo, por una duración igual de 3 o 15 meses, y podrá ser utilizado individualmente, mutuamente al mismo tiempo o alternativamente, siempre que el derecho a la licencia parental en virtud del párrafo 4 del Artículo 13 de esta Ley no sea utilizado por uno solo de los padres.
- 4) Si el padre del niño hace uso del derecho a la licencia parental durante al menos tres meses, la licencia parental a que se refiere el párrafo 2 de este Artículo se prorrogará por dos meses.
- 5) Un progenitor que trabaja por cuenta ajena o un progenitor que trabaja por cuenta propia podrá utilizar la licencia parental a que se refiere el párrafo 2 de este Artículo en su totalidad o en parte.
- 6) En el caso de que un progenitor empleado o autónomo utilice el permiso parental mencionado en el párrafo 2 de este Artículo en partes, no podrá utilizarlo más de dos veces al año, cada vez por un período de al menos 30 días.
- 7) El número de niños nacidos a que se refiere el párrafo 2 de este Artículo también incluirá los niños nacidos muertos y los hijos de madres fallecidas e hijos adoptados.

ARTÍCULO 19 --

- 1) Una madre empleada y una madre que trabaja por cuenta propia que, después de utilizar la licencia por maternidad o el trabajo a tiempo parcial, continúa amamantando a su hijo, durante el trabajo a tiempo completo, tiene derecho a un descanso de dos horas para amamantar al niño.
- 2) El derecho a que se refiere el párrafo 1 de este Artículo podrá utilizarse una o dos veces durante el día durante una hora.
- 3) El derecho mencionado en el párrafo 1 de este Artículo podrá ser ejercido por una madre empleada o una madre trabajadora por cuenta propia hasta que el niño cumpla 1 año.
- 4) El tiempo de descanso mencionado en el párrafo 1 de este Artículo se incluirá en las horas de trabajo.
- 5) Durante el ejercicio del derecho al que se refiere el párrafo 1 de este Artículo, la madre empleada y la madre autónoma tendrán derecho a una compensación salarial equivalente al 100% de la base presupuestaria, recalculada por horas para el mes para el que se calcula la compensación salarial.

Ley de Igualdad de Género (2008)

Establecimiento de las bases generales para la protección y promoción de la igualdad de género.

ARTÍCULO 1 --

Esta Ley regula las bases generales para la protección y promoción de la igualdad de género como uno de los valores fundamentales del orden constitucional de la República de Croacia, y define y regula la protección contra la discriminación por razón de género y la creación de igualdad de oportunidades para mujeres y hombres.

ARTÍCULO 12 --

- 1) La implementación de medidas específicas servirá para promover la participación igualitaria de mujeres y hombres en los órganos legislativos, ejecutivos y judiciales, incluidos los servicios públicos, y para aumentar gradualmente la participación del sexo subrepresentado para que su representación alcance el nivel de su porcentaje en la población total de la República de Croacia.
- 2) Con miras a lograr el objetivo mencionado en el párrafo 1 de este Artículo, se introducirán medidas específicas cuando un sexo esté sustancialmente subrepresentado.
- 3) Un sexo está sustancialmente subrepresentado en el sentido del párrafo 2 de este Artículo si representa menos del 40% de los representantes en los órganos políticos y públicos de toma de decisiones.
- 4) En los nombramientos para órganos públicos y órganos de unidades de autogobierno local o regional y otras personas jurídicas con poderes públicos, se buscará el equilibrio entre ambos sexos en cuanto a su representación.
- 5) Al hacer nombramientos para oficinas diplomáticas, miembros de juntas, comisiones y delegaciones que representen a la República de Croacia a nivel internacional, los organismos públicos procurarán asegurar el equilibrio en términos de representación de mujeres y hombres.

ARTÍCULO 13 --

- 1) Se prohibirá la discriminación en el ámbito del empleo y del trabajo tanto en el sector público como en el privado, incluidos los órganos gubernamentales, cuando se trate de:
 - 1) Requisitos para el empleo, el trabajo por cuenta propia o la realización de una actividad profesional, incluidos los criterios y requisitos para la selección de candidatos para puestos de trabajo específicos en cualquier

CROACIA

Norma/ Política

Contenido

actividad y en todos los niveles de jerarquía profesional.

- 2) Promoción en el trabajo.
- 3) Acceso a todos los tipos y niveles de educación, orientación profesional, formación profesional, formación adicional y recalificación.
- 4) Empleo y condiciones de trabajo y todos los derechos que se derivan del trabajo y se basan en el trabajo, incluida la igualdad de remuneración.
- 5) Membresía y participación en asociaciones de trabajadores o de empleadores o en cualquier otra organización profesional, incluidos los privilegios derivados de dicha membresía.

- 2) Las vacantes de trabajo deben anunciarse de tal manera que el anuncio indique claramente que las personas de ambos sexos pueden postularse para el trabajo.

ARTÍCULO 15 --

- 1) Al elaborar y proponer listas de candidatos para: la elección de representantes al Parlamento Croata, la elección de miembros de órganos representativos de unidades de o el autogobierno regional o las elecciones al Parlamento Europeo, los partidos políticos y otras entidades autorizadas que presenten dichas listas respetarán el principio de igualdad de género y tratarán de lograr el equilibrio en términos de representación de mujeres y hombres en dichas listas electorales de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 12 de esta Ley.

Ley de Anti-Discriminación (2008)

Prohibición de la discriminación y establecimiento de la igualdad.

ARTÍCULO 1 --

- 1) Esta Ley garantiza la protección y promoción de la igualdad como el valor más alto del orden constitucional de la República de Croacia, crea condiciones previas para lograr la igualdad de oportunidades y regula la protección contra la discriminación por motivos de raza, etnia, color, sexo, idioma, religión, creencias políticas o de otro tipo, origen nacional o social, situación patrimonial, afiliación sindical, educación, situación social, estado civil o familiar, edad, estado de salud, discapacidad, herencia genética, identidad de género, expresión u orientación sexual.
- 2) Se considerará que la discriminación en el sentido de esta Ley coloca en una situación menos favorable a cualquier

CROACIA

Norma/ Política

Contenido

persona por los motivos a que se refiere el párrafo 1 de este Artículo, así como a las personas relacionadas con él por la familia u otros vínculos.

- 3) También se considerará que la discriminación coloca a una persona en una posición menos favorable sobre la base de una concepción errónea de la existencia de los motivos de discriminación a que se refiere el párrafo 1 de este Artículo.

Política Nacional de Igualdad de Género (2011 -2015)

- 1) Promoción de los derechos humanos de la mujer y la igualdad de género.
 - 1.1) Aumentar el nivel de conocimiento y conciencia de la legislación contra la discriminación, la igualdad de género y los derechos humanos de la mujer.
 - 1.2) Mejorar la condición social de las mujeres miembros de minorías nacionales.
 - 1.3) Mejorar la condición social de las mujeres con discapacidad.
 - 1.4) Mejorar el conocimiento y concientizar sobre la situación de la mujer rural.
 - 1.5) Mejorar la calidad y accesibilidad de la atención médica para mujeres y niñas.

- 2) Igualdad de oportunidades en el mercado laboral.
 - 2.1) Reducir el desempleo y eliminar todas las formas de discriminación de la mujer en el mercado laboral.
 - 2.2) Fortalecer el espíritu empresarial de las mujeres.
 - 2.3) Promover medidas que faciliten la conciliación de la vida personal y laboral.

- 3) Educación sensible al género.
 - 3.1) Introducir una educación sensible al género en todo el sistema educativo, al tiempo que se eliminan los estereotipos de género de los libros de texto y los planes de estudio de la enseñanza.
 - 3.2) Realizar una formación sistemática sobre igualdad de género para los proveedores de educación.
 - 3.3) Lograr el equilibrio de género en la selección del campo de la educación en las escuelas secundarias y en la educación superior.

- 4) Igualdad en la toma de decisiones políticas y públicas.

CROACIA

Norma/ Política

Contenido

- 4.1) Lograr una representación equilibrada de hombres y mujeres en los órganos representativos y ejecutivos del poder en todos los niveles.
- 4.2) Mejorar la situación de la mujer en el deporte.

5) Eliminación de la violencia contra la mujer.

- 5.1) Eliminar todas las formas de violencia contra la mujer y mejorar la situación y la protección de los derechos de las mujeres víctimas de todas las formas de violencia.
- 5.2) Mejorar el sistema de mantenimiento de datos estadísticos, la cooperación intersectorial y la coordinación de los órganos estatales, instituciones y organizaciones de la sociedad civil competentes en la resolución del problema de la violencia contra la mujer a nivel nacional y local y asegurar la educación continua de los órganos competentes.
- 5.3) Sensibilizar al público en general sobre el fenómeno, los problemas y los métodos para reprimir la violencia de género.

6) Política y cooperación internacional.

- 6.1) El público conocerá las políticas de igualdad de género de la UE y otras organizaciones internacionales.

7) Mecanismos institucionales y modos de ejecución.

- 7.1) Fortalecer los mecanismos para la implementación de la igualdad de género a nivel nacional y local y mejorar su acción coordinada.
- 7.2) Combatir los estereotipos de género e introducir políticas sensibles al género en los medios.
- 7.3) Introducir la realización del presupuesto con perspectiva de género y apoyar la implementación de encuestas y análisis de género.

Estrategia de desarrollo del emprendimiento de mujeres (2014 - 2020)

Objetivo estratégico 1: Mejora de la coherencia y el establecimiento de redes de políticas públicas.

Medida 1: Grupo de trabajo interministerial y coordinación:

- Fortalecer la labor del Grupo de Trabajo Interministerial y extenderlo a las partes interesadas (sistema de cámaras, asociaciones, sector civil).
- Determinar la organización, las personas responsables y las autoridades correspondientes, y determinar los

mecanismos para monitorear la implementación de la Estrategia.

- Determinar el estado inicial para medir la realización de la estrategia, en base a los indicadores disponibles.

Medida 2: Base de estadísticas y fuentes de información de enlace.

- Asegurar y ampliar fuentes permanentes de información y datos sobre el espíritu empresarial de las mujeres con el fin de adoptar políticas públicas, monitorear los cambios en el empleo, crear nuevo valor y el crecimiento de la capacidad empresarial.

Medida 3: crear un entorno favorable.

- Analizar el marco legal y regulatorio para la realización de actividades empresariales y determinar los problemas específicos que enfrentan las mujeres (legislación laboral, derechos de propiedad, obstáculos administrativos, etc.).

Objetivo estratégico 2: Mejorar el apoyo sistemático al espíritu empresarial de las mujeres.

Medida 4: Apoyo al espíritu empresarial de las mujeres.

- Garantizar el espíritu empresarial de las mujeres con puntos preferenciales en la aplicación de las medidas de incentivo para las pequeñas empresas.
- Garantizar el apoyo para la transición del bienestar social al trabajo por cuenta propia.
- Garantizar el apoyo para la transición del trabajo por cuenta propia al de empleador.
- Iniciar la búsqueda de soluciones para el cuidado de niños y ancianos, a través de actividades interministeriales (por ejemplo, servicios subvencionados, etc.).

Medida 5: Redes comerciales.

- Fortalecer la participación de las mujeres en la formulación de políticas que inciden en la inclusión de las mujeres en la actividad empresarial.
- Estimular la inclusión de las mujeres en las redes de mujeres emprendedoras, apoyar las iniciativas de desarrollo de filiales regionales o redes de mujeres emprendedoras, conectándose con instituciones existentes que, según su misión, implican el trabajo en

red (sistema de cámaras, asociaciones de empleadores, cooperativas).

Medida 6: Educación y formación.

- Fortalecer la educación para el espíritu empresarial y las competencias empresariales para la gestión empresarial, las empresas familiares y la gestión del crecimiento.
- Desarrollar nuevos modelos de educación y formación y desarrollo de la mujer en la gestión empresarial (sistemas TIC, nuevas tecnologías, industrias creativas, aplicación de innovaciones, gestión de clústeres, etc.).

Medida 7: Financiamiento favorable.

- Mejorar el acceso de las mujeres a formas de financiación favorables.
- Desarrollo de nuevas formas de financiación.
- Utilización de fondos de la UE de los Fondos Estructurales y otros programas e instrumentos financieros.

Objetivo estratégico 3: Introducción del espíritu empresarial de las mujeres a la infraestructura institucional general.

Medida 8: Consultoría y tutoría a nivel regional.

- Desarrollar capacidades para brindar servicios de capacitación y consultoría para mujeres, desde start-ups hasta mujeres emprendedoras que lideran sus propios emprendimientos comerciales en crecimiento.
- Organizar seminarios y estimular proyectos para mujeres emprendedoras con experiencia que deseen participar en la tutoría.
- Determinar estándares de calidad para la prestación de servicios comerciales.

Medida 9: Apoyo a la iniciativa empresarial de las mujeres a través del apoyo a la infraestructura.

- Mejorar la cooperación con unidades de autogobierno local y regional y agencias de desarrollo para incluir el desarrollo del espíritu empresarial de las mujeres en las estrategias de desarrollo.

Medida 10: Proporcionar apoyo experto a proyectos emprendedores de mujeres.

- Fortalecer las instituciones de ayuda para aumentar el apoyo de expertos a proyectos de mujeres

CROACIA

Norma/ Política

Contenido

emprendedoras en el campo de las nuevas tecnologías e innovaciones.

- Preparar programas especiales para el apoyo de expertos a los aspectos específicos del espíritu empresarial rural, insular y kárstico (áreas geográficas de Croacia).

Objetivo estratégico 4: Promoción del espíritu empresarial de las mujeres.

Medida 11: Actividades de comunicación y promoción de la estrategia.

- Preparar un plan de comunicación y promoción, presentar la Estrategia y los resultados de la implementación, organizar conferencias, reuniones, encuentros y otras formas de promoción y visibilidad de la Estrategia a todos los niveles.

Medida 12: Promoción de redes y desarrollo del espíritu empresarial de las mujeres.

- Asegurar la promoción de los medios y preparar un catálogo con ejemplos de mujeres emprendedoras. Alentar a la comunidad académica a investigar el espíritu emprendedor de las mujeres a través de estudios / análisis de casos, e incluir dichos estudios en materiales de educación y formación.

REFERENCIAS:

- COUNTRY REPORT GENDER EQUALITY. Disponible en formato digital en: <https://www.equalitylaw.eu/downloads/4995-croatia-country-report-gender-equality-2019-pdf-1-20-mb> (Consultado el 23/6/2021).
- Disponible en formato digital en: [https://www.europarl.europa.eu/ReqData/etudes/STUD/2017/596803/IPOL_STU\(2017\)596803_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/ReqData/etudes/STUD/2017/596803/IPOL_STU(2017)596803_EN.pdf) (Consultado el 23/6/2021).
- INVESTMENTS IN GENDER EQUALITY IN CROATIA. Disponible en formato digital en: <https://www.worldbank.org/en/news/press-release/2019/03/22/investments-in-gender-equality-in-croatia-will-increase-opportunities-for-all-says-world-bank-report> (Consultado el 23/6/2021).
- THE CONSTITUTION OF THE REPUBLIC OF CROATIA. Disponible en formato digital en: <https://www.wipo.int/edocs/lexdocs/laws/en/hr/hr049en.pdf> (Consultado el 23/6/2021).

- REPUBLIC OF CROATIA, GENDER EQUALITY ACT. Disponible en formato digital en: <https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/64728/64195/F1532941299/HRV64728%20Enqlish.pdf> (Consultado el 23/6/2021).
- SAFETY AND HEALTH PROTECTION OF THE WORKPLACE ACT. Disponible en formato digital en: <https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/45063/65037/E96HRV01.htm> (Consultado el 23/6/2021).
- THE ANTI DISCRIMINATION ACT. Disponible en formato digital en: https://www.legislationline.org/download/id/3482/file/Croatia_anti-discrimination_act_2008.pdf (Consultado el 23/6/2021).
- LEY DE MATERNIDAD Y APOYO A LOS PADRES. Disponible en formato digital en: https://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/full/2008_07_85_2727.html (Consultado el 23/6/2021).
- THE LABOUR ACT. Disponible en formato digital en: <https://ravnopravnost.gov.hr/UserDocsImages/dokumenti/Zakoni/Labour%20Act.pdf> (Consultado el 23/6/2021).
- ACT ON GENDER EQUALITY. Disponible en formato digital en: <https://ravnopravnost.gov.hr/UserDocsImages/dokumenti/Zakoni/2018/Act%20on%20Gender%20Equality%20ENG.pdf> (Consultado el 23/6/2021).
- NATIONAL POLICY FOR GENDER EQUALIT. Disponible en formato digital en: <https://ravnopravnost.gov.hr/UserDocsImages/arhiva/images/pdf/National%20Policy%20for%20Gender%20Equality%202011-2015.pdf> (Consultado el 23/6/2021).
- STRATEGY OF WOMEN ENTREPRENEURSHIP DEVELOPMENT IN THE REPUBLIC OF CROATIA. Disponible en formato digital en: <https://ravnopravnost.gov.hr/UserDocsImages/dokumenti/Strategy%20of%20Women%20Entrepreneurship%20Development%20in%20the%20Republic%20of%20Croatia%202014%20-%202020.pdf> (Consultado el 23/6/2021).
- WOMEN AND MEN IN CROATIA 2020. Disponible en formato digital en: https://www.dzs.hr/Hrv_Eng/menandwomen/men_and_women_2020.pdf (Consultado el 23/6/2021).
- INVESTMENTS IN GENDER EQUALITY IN CROATIA. Disponible en formato digital en: <https://www.worldbank.org/en/news/press-release/2019/03/22/investments-in-gender-equality-in-croatia-will-increase-opportunities-for-all-says-world-bank-report> (Consultado el 23/6/2021).
- GLOBAL GENDER GAP REPORT. Disponible en formato digital en: http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2021.pdf (Consultado el 23/6/2021).
- DIRECTIVA EUROPEA 2006. Disponible en formato digital en: https://violenciagenero.org/sites/default/files/directiva_2006_54_ce.pdf (Consultado el 23/6/2021).
- STRATEGY OF WOMEN ENTREPRENEURSHIP DEVELOPMENT IN THE REPUBLIC OF CROATIA. Disponible en formato digital en: <https://ravnopravnost.gov.hr/UserDocsImages/dokumenti/Strategy%20of%20Women%20Entrepreneurship%20Development%20in%20the%20Republic%20of%20Croatia%202014%20-%202020.pdf>. (Consultado el 23/6/2021).

FINLANDIA

Finlandia es uno de los países que se encuentra más avanzado en cuanto a igualdad de género. En 1906 se convirtió en el primer país del mundo en aprobar una Ley que permitía a las mujeres votar y presentarse a las elecciones. Desde entonces, el trabajo hacia la igualdad ha sido incesante, en todos los niveles de la sociedad.

La equidad en la vida laboral queda regulada por la Ley de Igualdad y por la Ley de Contratos Laborales. De acuerdo con estas normas, los trabajadores y trabajadoras deberán recibir un trato igualitario en lo que se refiere a su contratación, situaciones y condiciones laborales, formación personal y su trayectoria profesional. La discriminación en el trabajo es un delito. Si una mujer tiene indicios de ser víctima de discriminación laboral, puede contactar con las autoridades en materia de protección laboral o con su asociación sindical. No obstante, esos avances y el hecho de que el país se encuentra en una posición privilegiada en el ranking mundial sobre brecha salarial, como se mostrará más adelante, persiste la segregación horizontal por género en el mercado de trabajo.

Contexto e inequidades de género:

Tiempo destinado al trabajo doméstico no remunerado y tareas de cuidado:

- Las mujeres y niñas mayores de 15 años dedican el 18,4% de su tiempo al trabajo doméstico y de cuidados no remunerado, en comparación con el 11,6% de los hombres.⁸⁷
- El tiempo empleado en el trabajo doméstico no remunerado de 2009 a 2010 por las mujeres fue de 3,4 horas al día y el de los hombres, 2,33 horas.⁸⁸ Las mujeres tienen más probabilidades de ser responsables de la limpieza y la cocina que los hombres, mientras que estos últimos son, más a menudo, responsables de los trabajos de mantenimiento y reparación.⁸⁹

Licencia por maternidad/ paternidad:

- Si bien los varones representaron el 42% de todas las asignaciones pagadas por maternidad/ paternidad en 2019, sólo el 11% utilizó los días de asignación parental (estadísticas de la Institución de Seguridad Social de Finlandia - Kela - sobre beneficios para familias con hijos). Una quinta parte de los padres no toman ningún permiso familiar. Después de la licencia parental, el 82% de las familias utilizan la asignación para el cuidado de las y los niños en el hogar durante al menos un período de tiempo. Casi siempre la/el niño es cuidado por uno de sus propios padres, generalmente la madre (93%).⁹⁰

⁸⁷ Disponible en formato digital en: <https://data.unwomen.org/country/finland>. (Consultado el 24/06/2021).

⁸⁸ Disponible en formato digital en: https://www.stat.fi/tup/tasaarvo/perustietoja-sukupuoiten-tasa-arvosta_en.html. (Consultado el 24/06/2021).

⁸⁹ Disponible en formato digital en: <https://thl.fi/en/web/gender-equality/gender-equality-in-finland/families-and-parenthood>. (Consultado el 24/06/2021).

⁹⁰ Disponible en formato digital en: <https://thl.fi/en/web/gender-equality/gender-equality-in-finland/families-and-parenthood>. (Consultado el 24/06/2021).

Segregación horizontal:

- El mercado laboral se encuentra fuertemente segregado por género. Las mujeres están empleadas con mayor frecuencia en el sector municipal y los hombres en el sector privado. Como empresarios, hombres y mujeres también trabajan en sectores segregados por género.⁹¹
- En el año 2019, los sectores dominados por las mujeres fueron los servicios sociales y de salud (86%), educación (68%) y operaciones de alojamiento y restauración (68%).⁹²

Brecha salarial:

- Finlandia se encuentra en el puesto 2 en el ranking mundial sobre la brecha de género 2021.⁹³
- Sin embargo, a pesar del buen desempeño, según el ranking del Foro Económico Mundial, continúa existiendo la brecha salarial. Por cada euro ganado por los varones, a las mujeres se les paga 0,84 euros.⁹⁴
- La brecha salarial de género entre hombres y mujeres es, en promedio, del 16,1% en todos los sectores laborales (fuente: ingresos por horas de trabajo regulares, Estadísticas de Finlandia, Índice de Ingresos Salariales 2017).⁹⁵
- La brecha salarial de género es más estrecha en el sector público que en el sector privado.⁹⁶

Acceso a puestos de toma de decisiones (ámbito público y privado):

- En febrero de 2021, el 46% de los escaños en el parlamento estaban ocupados por mujeres.⁹⁷
- En 2019, el 29% de los miembros de la junta –incluidos presidentes– de la Alta Dirección de empresas, que cotizaban en la bolsa, eran mujeres.⁹⁸
- En 2018 en la alta dirección de las empresas estatales, las mujeres ocuparon el 41% de los puestos en los consejos de administración, el 20% de los puestos de presidente y el 16% de los puestos de consejeros generales.⁹⁹
- En el año 2019, el 9% de los Directores Generales de la Alta Dirección de empresas que cotizan en la bolsa eran mujeres.¹⁰⁰

⁹¹ Disponible en formato digital en: <https://thl.fi/en/web/gender-equality/gender-equality-in-finland/work-and-income>. (Consultado el 24/06/2021).

⁹² Disponible en formato digital en: <https://thl.fi/en/web/gender-equality/gender-equality-in-finland/work-and-income>. (Consultado el 21/07/2021).

⁹³ Disponible en formato digital en: http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2021.pdf. (Consultado el 24/06/2021).

⁹⁴ Disponible en formato digital en: https://www.stat.fi/tup/tasaarvo/perustietoja-sukupuolten-tasa-arvosta_en.html. (Consultado el 24/06/2021).

⁹⁵ Disponible en formato digital en: <https://stm.fi/en/gender-equality/equal-pay#:~:text=The%20gender%20pay%20gap%20in,than%20in%20the%20private%20sector.&text=equality%20planning%20and%20pay%20surveys>. (Consultado el 24/06/2021).

⁹⁶ Disponible en formato digital en: <https://stm.fi/en/gender-equality/equal-pay#:~:text=The%20gender%20pay%20gap%20in,than%20in%20the%20private%20sector.&text=equality%20planning%20and%20pay%20surveys>. (Consultado el 24/06/2021).

⁹⁷ Disponible en formato digital en: <https://data.unwomen.org/country/finland>. (Consultado el 24/06/2021).

⁹⁸ Disponible en formato digital en: [Power and decision-making - Gender equality - THL](https://thl.fi/en/web/gender-equality/gender-equality-in-finland/power-and-decision-making). (Consultado el 20/07/2021).

⁹⁹ Disponible en formato digital en: [Power and decision-making - Gender equality - THL](https://thl.fi/en/web/gender-equality/gender-equality-in-finland/power-and-decision-making). (Consultado el 20/07/2021).

¹⁰⁰ Disponible en formato digital en: <https://thl.fi/en/web/gender-equality/gender-equality-in-finland/power-and-decision-making>. (Consultado el 21/07/2021).

Violencia contra las mujeres:

- El 5,1% de las mujeres experimentaron violencia o amenazas de violencia de una pareja anterior o actual (Encuesta Nacional de Víctimas de Delitos, 2018).¹⁰¹ En 2019, el 91% de los residentes adultos en albergues para víctimas de violencia doméstica eran mujeres.
- Según el Barómetro de Igualdad de Género de 2017, el 39% de las mujeres habían sufrido acoso sexual durante los dos años anteriores. Según el Estudio de Promoción de la Salud Escolar de 2019, aproximadamente un tercio de las niñas y del 6 al 8 por ciento de los niños en los grados 8 y 9 y en la escuela secundaria superior habían sufrido acoso sexual durante el año anterior.¹⁰²
- Las mujeres tienen más probabilidades de tener una enfermedad o problema de salud a largo plazo que los hombres. Mientras que los varones tienen más probabilidades de morir por alcohol, suicidio y accidentes que las mujeres.¹⁰³
- En el año 2019 hubo un 55% de aumento de los casos de acoso sexual en el área de empleo y trabajo.¹⁰⁴

Brechas en materia de datos relacionados a problemáticas de género:

- A diciembre del año 2020, se contaba con el 57,4% de los indicadores necesarios para monitorear los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) desde una perspectiva de género. Finlandia no tiene metodologías estandarizadas y comparables con otros países para realizar un seguimiento regular en áreas como el género y la pobreza, el acoso físico y sexual, el acceso de las mujeres a los activos (incluida la tierra) y el género y el medio ambiente.

Políticas y normativa desarrollada:

Más allá que en 1906 Finlandia se convirtió en el primer país que habilitó el voto femenino y a ocupar cargos electivos, la primera legislación para establecer la igualdad entre hombres y mujeres, de manera sustantiva en las distintas órbitas de la vida cotidiana, data del año 1986. Con ese antecedente, a partir del año 2000 se desarrolló una batería normativa para que las mujeres no sufrieran discriminación en sus lugares de trabajo y también para lograr la igualdad de oportunidades y trato. Sin embargo, a pesar de ser uno de los países del mundo con mayor equidad, continúan las mujeres padeciendo situaciones que las posicionan en un lugar de vulnerabilidad. En la actualidad, se encuentra en vigencia el Plan de Acción del Gobierno para la Igualdad de Género a fin de atacar las problemáticas puntuales con las que conviven cotidianamente las mujeres y así lograr efectivamente la equidad.

¹⁰¹ Disponible en formato digital en: <https://thl.fi/en/web/gender-equality/gender-equality-in-finland/violence-and-harassment>. (Consultado el 24/06/2021).

¹⁰² Disponible en formato digital en: <https://thl.fi/en/web/gender-equality/gender-equality-in-finland/violence-and-harassment>. (Consultado el 24/06/2021).

¹⁰³ Disponible en formato digital en: <https://thl.fi/en/web/gender-equality/gender-equality-in-finland/welfare-and-health>. (Consultado el 24/06/2021).

¹⁰⁴ Disponible en formato digital en: https://www.prs.hr/application/images/uploads/Annual_Report_2019.pdf. (Consultado el 24/06/2021).



FINLANDIA

Norma/ Política

Contenido

El Código Criminal
(39/1889)
Enmienda
766/2015

Prohibición de la discriminación laboral.

CAPÍTULO 47 – Delitos laborales.
Sección 3: Discriminación laboral (885/2009).
Cuando un empleador, o un representante de éste, que al anunciar una vacante o seleccionar a un empleado, o durante el empleo, sin una razón importante y justificable, coloca a un solicitante de empleo o a un empleado en una posición inferior:
1) debido a su raza, origen nacional o étnico, nacionalidad, color, idioma, sexo, edad, estado familiar, preferencia sexual, herencia, discapacidad o estado de salud; o
2) por motivos de religión, opinión política, actividad política o industrial o circunstancia comparable,
será condenado por discriminación laboral a una multa o a una pena de prisión de seis meses como máximo.

Sección 3 (a: Discriminación laboral exorbitante (302/2004).
Si en la discriminación laboral un solicitante de empleo o un empleado es colocado en una posición considerablemente inferior debido al uso de su angustia económica o de otro tipo, la posición dependiente, la falta de comprensión, la falta de consideración o la ignorancia del solicitante o del empleado, el infractor deberá, a menos que se haya previsto una sanción más severa en otra parte de la Ley por el acto, ser condenado por discriminación laboral extorsiva a una multa o prisión por un máximo de dos años.

Constitución
(1919)
Establecimiento de la igualdad entre mujeres y varones.

CAPÍTULO 2 – Derechos y libertades básicas.
Sección 6: Igualdad.
Todos son iguales ante la ley. Ninguna persona, sin una razón aceptable, deberá ser tratada de un modo diferente a otras personas en base a su sexo, edad, origen, idioma, convicción, salud, discapacidad u otra razón que concierna a su persona.

FINLANDIA

Norma/ Política	Contenido
	<p>Los niños serán tratados por igual y como individuos y se les permitirá influir en asuntos relacionados con ellos mismos en un grado correspondiente a su nivel de desarrollo.</p> <p>Se promueve la igualdad de sexos en la actividad social y la vida laboral, especialmente en la determinación de la remuneración y las otras condiciones de empleo, según lo dispuesto con más detalle por una ley.</p>
<p>Ley de Igualdad entre Mujeres y Varones (609/1986) Enmiendas (232/2005)</p>	<p>Sección 1: Objetivos.</p> <p>Los objetivos de esta Ley son prevenir la discriminación por razones de género, promover la igualdad entre mujeres y hombres, y así mejorar la condición de la mujer, especialmente en la vida laboral. Además, esta Ley tiene como objetivo prevenir la discriminación basada en la identidad de género o expresión de género.</p>
<p>Prohibición de la discriminación laboral.</p>	<p>Sección 6: Deberes de los empleadores para promover la igualdad de género.</p> <p>Todo empleador debe promover la igualdad entre mujeres y hombres en la vida laboral de manera intencionada y sistemática. Para promover la igualdad de género en la vida laboral, el empleador debe, teniendo debidamente en cuenta los recursos disponibles y cualquier otro factor relevante:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) actuar de tal manera que las vacantes de trabajo atraigan solicitudes tanto de mujeres como de hombres; 2) promover la contratación equitativa de mujeres y hombres en los distintos puestos de trabajo y crear para ellos igualdad de oportunidades para la promoción profesional; 3) promover la igualdad entre mujeres y hombres en el empleo, especialmente en la remuneración; 4) desarrollar condiciones de trabajo para asegurar que sean adecuadas tanto para mujeres como para hombres; 5) facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar de mujeres y hombres, prestando atención especialmente a los arreglos laborales; y 6) actuar para prevenir la ocurrencia de discriminación por razones de género.
<p>Disposición de obligaciones del empleador para promover la igualdad entre mujeres y varones.</p>	
<p>Prohibición del acoso laboral.</p>	<p>Sección 8 (1329/2014): Discriminación en la vida laboral.</p> <p>Se considerará que la acción de un empleador constituye discriminación prohibida por esta Ley si el empleador:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) al emplear a una persona o seleccionar a alguien para una tarea o capacitación en particular, omite a una persona más calificada del sexo opuesto en favor de la persona elegida, a menos que la

FINLANDIA

Norma/ Política

Contenido

- acción del empleador fue por una razón aceptable y no debido al género, o al menos que la acción se basara en razones de peso y motivos aceptables relacionados con la naturaleza del trabajo o la tarea;
- 2) al contratar a una persona, seleccionar a alguien para una tarea o capacitación en particular, o al decidir la duración o continuación de una relación laboral o el pago u otros términos de empleo, actúa de tal manera que la persona se encuentra en una posición menos favorable sobre la base de embarazo o parto o por alguna otra razón relacionada con el género;
 - 3) aplica la paga u otras condiciones de empleo de tal manera que uno o más empleados se encuentren ellos mismos en una posición menos favorable basada en su género que uno u otros empleados más en el servicio del empleador que realiza el mismo trabajo o un trabajo de igual valor;
 - 4) gestiona el trabajo, distribuye tareas u organiza las condiciones de trabajo de tal manera que uno o más empleados se encuentran en una posición menos favorable que otros empleados en la base al género;
 - 5) notifica, termina o interrumpe una relación laboral, o transfiere o despide a uno o más empleados por motivos de género.

Sección 8c: Discriminación en organizaciones que representan los intereses del mercado laboral.

Se considerará que una acción constituye discriminación prohibida por esta Ley si una persona es tratada menos favorablemente que otras sobre la base del género en las actividades de un mercado laboral u otra organización que represente los intereses del mercado laboral, en la admisión como miembro de dicha organización, o en la prestación de los beneficios que ofrece.

Sección 8d: Prohibición de acoso laboral.

Se considerará que la acción de un empleador constituye discriminación prohibida por esta Ley si, al recibir información de que un empleado ha sido víctima de acoso sexual o de otro tipo por motivos de género en el lugar de trabajo, el empleador descuida tomar las medidas disponibles para eliminar el acoso.

Ley de Contratos
de Trabajo
(55/2001)

CAPÍTULO 2 –
Sección 3: El empleador debe garantizar la seguridad y salud en el
trabajo para proteger a los empleados de accidentes y riesgos para

FINLANDIA

Norma/ Política	Contenido
Enmienda 597/2018	la salud, según lo dispuesto en la Ley de seguridad en el trabajo (738/2002).
<i>Establecimiento de licencias por maternidad, maternidad especial, paternidad.</i>	Si las tareas o las condiciones laborales de una empleada embarazada ponen en peligro su salud o la del feto y si el peligro no puede eliminarse del trabajo o de las condiciones laborales, la empleada deberá, si es posible, ser transferida a otras tareas adecuadas en términos de su capacidad de trabajo y habilidades durante el período de embarazo.
<i>Disposición de obligaciones de los empleadores sobre las personas trabajadoras con licencias por maternidad, paternidad, parental o cuidado de niños.</i>	<p>CAPÍTULO 4 --</p> <p>Sección 1: Licencia por maternidad, maternidad especial, paternidad:</p> <p>Los empleados tendrán derecho a disfrutar de una licencia del trabajo durante los períodos de prestaciones por maternidad, maternidad especial, paternidad y parental, según se establece en la Ley del seguro de enfermedad.</p> <p>Los empleados tendrán derecho a disfrutar de la licencia parental en uno o dos períodos, cuya duración mínima será de 12 días hábiles.</p> <hr/> <p>CAPÍTULO 4 –</p> <p>Sección 2: Trabajar durante los períodos de prestación por maternidad o parental.</p> <p>Durante el período de la prestación por maternidad, la empleada tiene derecho, con el consentimiento del empleador, a realizar un trabajo que no suponga un riesgo para ella o para el feto o el recién nacido. Sin embargo, dicho trabajo no está permitido durante un período de dos semanas antes de la fecha prevista del parto y dos semanas después del parto. Tanto el empleador como la empleada tienen derecho a interrumpir el trabajo realizado durante el período de la prestación por maternidad en cualquier momento.</p> <p>El empleador y el empleado pueden acordar el trabajo a tiempo parcial y sus condiciones durante el período de prestación parental prescrito en el Artículo 23 (2) de la Ley del seguro de enfermedad. El derecho del empleado a una prestación parental parcial se establece en el Artículo 21 (4) de la Ley del seguro de enfermedad (1076/2002) Se llegará a un acuerdo sobre la interrupción del trabajo a tiempo parcial o la modificación de sus términos. Si no se puede llegar a un acuerdo, el empleado tiene derecho, por una razón justificada, a interrumpir el trabajo a tiempo parcial y volver a la licencia parental a la que se refiere el apartado 1 de este Capítulo o a sus horas de trabajo anteriores (1076/2002).</p>

CAPÍTULO 4 –

Sección 3: Licencia para el cuidado de niños.

Los empleados tienen derecho a tomar una licencia para cuidar de su hijo o de algún otro niño que viva permanentemente en su hogar hasta que el niño cumpla tres años. Sin embargo, el derecho a la licencia para el cuidado de los hijos de uno de los padres o de un hijo adoptado continúa hasta que haya transcurrido un período de dos años desde la adopción, o como máximo hasta el momento en que el niño ingrese a la escuela.

La licencia para el cuidado de niños puede tomarse en uno o dos períodos de al menos un mes, a menos que el empleado y el empleador acuerden más de dos períodos o un período inferior a un mes. Sólo uno de los padres o la persona que tiene el cuidado y la custodia del niño, tiene derecho a una licencia para el cuidado de niños. No obstante, durante la licencia por maternidad o parental, el otro progenitor o la persona a cargo del cuidado y la custodia, tiene derecho a tomar un período de licencia para el cuidado de los hijos.

CAPÍTULO 4 –

Sección 8: Obligación de pagar una retribución.

El empleador no está obligado a pagar la remuneración del empleado por la duración de la licencia familiar a que se refiere este Capítulo.

No obstante, el empleador compensará a la empleada embarazada por la pérdida de ingresos incurrida por las consultas médicas antes del nacimiento, si no es posible organizar las consultas fuera del horario laboral.

Ley de Salud
y Seguridad
en el Trabajo
(738/2002)
Enmienda
364/2013

***Establecimiento
de obligaciones
de los
empleadores
sobre el lugar de***

Sección 10: Análisis y evaluación de los riesgos laborales.

- 1) El empleador, teniendo en cuenta la naturaleza del trabajo y las actividades, y analizar e identificar adecuadamente los peligros y factores de riesgo provocados por el trabajo, locales de trabajo, otros aspectos del entorno de trabajo y las condiciones de trabajo y, si los peligros y factores de riesgo no pueden eliminarse, evaluar sus consecuencias para la seguridad y salud de los empleados. Al hacerlo, se deben tener en cuenta las siguientes cuestiones: (3) la edad, el género, las habilidades ocupacionales y otras capacidades personales de los empleados; (5) los riesgos potenciales para la salud reproductiva.

trabajo para que las mujeres no se encuentren en una posición de vulnerabilidad.

Sección 12: Diseño del entorno de trabajo.

- 1) Al diseñar las estructuras del entorno de trabajo, locales de trabajo, trabajo o métodos de producción o el uso de maquinaria, equipo de trabajo y otros dispositivos utilizados en el trabajo, así como el uso de sustancias peligrosas para la salud, los empleadores se asegurarán de que su impacto en la seguridad y salud de los empleados se tengan en cuenta y que sean adecuados para el uso previsto. Se observará, como apropiado, en el análisis y evaluación de peligros y riesgos.

Sección 28: Acoso.

Si el acoso u otro trato inadecuado de un empleado ocurriera en el trabajo y causa peligros o riesgos para la salud del empleado, el empleador, después de tener conocimiento del asunto, adoptará por los medios disponibles las medidas necesarias para remediar esta situación.

Instalaciones proporcionadas para uso de los empleados:

Sección 48: Salas de personal.

- 2) Las mujeres embarazadas y las madres que amamantan deberán, cuando sea necesario, tener la oportunidad de descansar en una sala de descanso u otro lugar adecuado.

Ley de Seguro de Enfermedad (1224/2004)
Enmiendas 2012

La licencia por maternidad puede comenzar 50-30 días hábiles antes de la fecha prevista de parto. Puede elegir cuándo comenzar la licencia. El subsidio por maternidad se

CAPÍTULO 7 –

Sección 4: El derecho del empleador a la asignación diaria.

- 1) La asignación diaria se paga al empleador en la medida en que el asegurado, en función de la relación laboral, tenga derecho a percibir un salario o la compensación correspondiente durante la ausencia por enfermedad, maternidad, paternidad o licencia parental, o licencia parental parcial, y cuando en los términos y condiciones de empleo se pacte el pago de la asignación diaria o una parte de ella al empleador en lugar del asegurado. No se abona al asegurado la asignación diaria durante el mismo período por la parte equivalente al salario.

Capítulo 9 -- Subsidios por paternidad.

Sección 1: Derecho a una prestación por paternidad.

- 1) El asegurado tiene derecho a la prestación por paternidad, siempre que haya residido en Finlandia durante al menos 180

FINLANDIA

Norma/ Política	Contenido
<p><i>paga durante 105 días hábiles durante la licencia por maternidad.</i></p>	<p>días inmediatamente anteriores a la fecha estimada del parto o antes de la colocación del niño con el asegurado mencionado en el Capítulo 11. El tiempo empleado como asegurado en otro Estado miembro de la Unión Europea o en un Estado donde se aplica la Ley de la Unión Europea se considera comparable al tiempo de residencia en Finlandia.</p>
<p><i>El subsidio por paternidad se paga durante la licencia por paternidad durante 54 días hábiles.</i></p>	<p>2) Los padres y los padres adoptivos tienen derecho al subsidio parental y al subsidio por paternidad incluso si la madre no tuviera derecho al subsidio parental por no cumplir con el requisito de residencia. En tal caso, el período de prestación parental del padre comienza 75 días después de la fecha real de nacimiento del niño.</p> <p>3) Las disposiciones sobre la prestación por paternidad se aplican al padre y al padre adoptivo que está casado con la madre del niño y no vive separado debido a la ruptura de la relación con la madre.</p>
<p><i>La licencia parental comienza después de la de maternidad. Tanto la madre como el padre pueden tomar una licencia parental, o los padres pueden turnarse. Durante el permiso parental, se paga un subsidio parental durante 158 días laborables.</i></p>	<p>Además, las disposiciones sobre la prestación por paternidad se aplican a una persona asegurada que vive continuamente en condiciones similares al matrimonio en un hogar compartido con la madre del niño sin estar casada con ella. Sin embargo, las disposiciones no se aplican a una persona asegurada que vive continuamente en condiciones similares al matrimonio en un hogar compartido con el padre adoptivo sin estar casado.</p> <hr/> <p>CAPÍTULO 9 – Sección 2: Subsidio por maternidad.</p> <p>1) La mujer cuyo embarazo haya durado al menos 154 días tiene derecho a percibir el subsidio por maternidad en función del embarazo y el parto.</p> <hr/> <p>CAPÍTULO 9 – Sección 3: Período de subsidio por maternidad.</p> <p>1) El subsidio por maternidad se paga por 105 días laborables. El derecho a la prestación por maternidad comienza como mínimo 50 días laborables y como máximo 30 días laborables antes de la fecha estimada de parto. Si el embarazo termina antes de los 30 días laborables antes de la fecha estimada del parto, el derecho a la prestación por maternidad comienza el siguiente día laborable a la finalización del embarazo y expira cuando se ha pagado la prestación por 105 días laborables.</p> <p>2) El pago de la prestación por maternidad anticipada de 31 a 50 días laborables antes de la fecha estimada de parto requiere que</p>

FINLANDIA

Norma/ Política

Contenido

el asegurado no tenga un empleo remunerado u otro trabajo propio durante ese tiempo, con excepción de las tareas realizadas en el propio hogar.

CAPÍTULO 9 --

Sección 6: Subsidio por paternidad.

El padre del niño, que participa en el cuidado de los niños que da derecho a la prestación por paternidad y no tiene un empleo remunerado ni otro trabajo propio, con excepción de las tareas realizadas en el propio hogar, tiene derecho a la prestación por paternidad. Sin embargo, un estudiante tiene derecho a un subsidio por paternidad si se puede considerar que participa en el cuidado de su hijo a pesar de recibir la beca de estudios en virtud de la Ley de ayudas económicas para estudiantes.

CAPÍTULO 9 –

Sección 7: Período de subsidio por paternidad.

La baja por paternidad puede durar hasta 54 días laborables o unas 9 semanas. Los padres pueden optar por quedarse en casa de 1 a 18 días al mismo tiempo que la madre del niño, mientras se le paga la asignación por maternidad o paternidad. El resto de la baja por paternidad se puede tomar en un máximo de 2 períodos separados una vez finalizada la asignación parental.

Directiva
2006/54
(Unión Europea)

Igualdad de retribución e igualdad de trato en el trabajo. Se referencia a la página 67 de este trabajo para ver la información de esta directiva (expuesta en el caso de Croacia, pero común a todos los países europeos).

Sección 3: Relación con otra legislación.

- 1) Las disposiciones sobre la prohibición de la discriminación por motivos de género y la promoción de la igualdad de género se establecen en la Ley de igualdad entre mujeres y hombres (609/1986), ARTÍCULO 3 (1.e - Directiva 2000/43): Protección social, incluidas la seguridad social y la asistencia sanitaria.

Sección 7: El deber del empleador de promover la igualdad.

- 1) El empleador debe evaluar la realización de la igualdad en el lugar de trabajo y, teniendo en cuenta las necesidades del lugar, desarrollar las condiciones de trabajo, así como los métodos cumplidos en la selección de personal y en la toma de decisiones sobre aquel. Estas medidas serán eficaces, oportunas

FINLANDIA

Norma/ Política

Contenido

y proporcionadas, teniendo en cuenta el entorno operativo, los recursos y otras circunstancias.

Ley de No
Discriminación
(1325/2014)

**Prohibición de la
discriminación.**

Sección 8: Prohibición de discriminación.

- 1) Nadie puede ser discriminado por motivos de edad, origen, nacionalidad, idioma, religión, creencias, opiniones, actividad política, actividad sindical, relaciones familiares, estado de salud, discapacidad, orientación sexual u otras características personales. La discriminación está prohibida, independientemente de que se base en un hecho o en una presunción que concierna a la persona misma o a otra.
- 2) Además de la discriminación directa e indirecta, el acoso, la negación de ajustes razonables, así como una instrucción u orden para discriminar, constituyen discriminación como se refiere en esta Ley.

Sección 9: Acción positiva.

Un trato diferente proporcional que tenga como objetivo promover la igualdad de facto, o prevenir o eliminar las desventajas atribuibles a la discriminación, no constituye discriminación.

Supervisión de
la legislación

Instituciones encargadas de supervisar la legislación por la equidad de género:

- Defensor del pueblo para la Igualdad.
- Defensor del pueblo contra la discriminación.
- Tribunal Nacional de Discriminación e Igualdad.

Plan de acción
del gobierno
para la igualdad
de género
2020 - 2023

Mejorar la igualdad en la vida laboral y la toma de decisiones financieras.

Objetivos:

- Aumentar la tasa de empleo a 75%.
- Aumentar el número de personas empleadas al menos a 60.000.
- Puestos de trabajo creados de buena calidad y que proporcionen ingresos suficientes. El mayor potencial de crecimiento del empleo se encuentra en los grupos que ahora tienen una tasa de empleo baja, como las mujeres de origen inmigrante.
- Reducción de la brecha salarial a partir del aumento de la transparencia salarial mediante la legislación, los proyectos de I+D dirigidos por el Ministerio de Asuntos Sociales y Salud y los esfuerzos conjuntos realizados por el Gobierno y las organizaciones del mercado laboral.

- Frenar la discriminación salarial junto con la discriminación por embarazo. Para ello el Gobierno especificará más la legislación sobre las relaciones laborales de duración determinada y explorará la forma de mejorar la seguridad en el empleo de los empleados que regresan de una licencia familiar.

Medidas:

- 2.1) Promover la transparencia salarial a través de la legislación.
- 2.2) Prevenir la discriminación por embarazo.
- 2.3) Mejorar el estado de los empleados con contratos de cero horas¹⁰⁵ y en trabajo temporal.
- 2.4) Garantizar el acceso a la integración y la educación lingüística para las mujeres inmigrantes como parte del Plan de Acción del Gobierno sobre Integración.
- 2.5) Promover la igualdad de género en los Consejos de Administración de las empresas que cotizan en bolsa.
- 2.6) Aumentar el porcentaje de mujeres entre los miembros de las juntas directivas y los grupos de dirección de las empresas estatales.

Conciliar la vida laboral y familiar y distribuir las responsabilidades del cuidado de manera más equitativa.

Objetivos:

- División en las familias de la licencia familiar y de las tareas de cuidado por igual entre los padres. Se aumentarán las opciones y la flexibilidad disponible para las familias para planificar su licencia familiar.
- Reforzar la no discriminación y la igualdad de género en la vida laboral.
- Reducción de la brecha salarial entre hombres y mujeres.

Medidas:

- 3.1) Explorar las posibilidades de aumentar la flexibilidad en la esfera laboral para equilibrar la conciliación entre ésta y la vida familiar y ayudar a las personas a sobrellevar la situación en el trabajo con el fin de ampliar sus carreras.
- 3.2) Combinar la Ley de maternidad y la Ley de paternidad en una sola Ley de paternidad.
- 3.3) Promocionar las propuestas recogidas en el informe sobre residencia compartida.

¹⁰⁵ Contrato de cero horas: contrato de trabajo en el que la jornada laboral mínima prometida es cero. Esto significa que el empleado no tiene trabajo garantizado, pero aún debe estar disponible en caso de que sea llamado para cubrir, por ejemplo, una licencia por enfermedad o un aumento puntual de la actividad en el lugar de trabajo.

Reducir la violencia contra la mujer y la violencia de pareja íntima.

Objetivos:

Promover y fortalecer la aplicación y el seguimiento de los tratados internacionales de derechos humanos, incluido el Convenio de Estambul sobre la Violencia contra la Mujer. Se está preparando un plan de acción para combatir la violencia contra la mujer. Avanza de acuerdo con su propio calendario y, por lo tanto, no está incluido en este Plan de Acción para la Igualdad de Género como medida a monitorear.

Medidas:

5.1) Introducir medidas administrativas transversales durante el actual período electoral, para abordar con mayor eficacia los fenómenos de alteración sistemática, intimidación y ataques que socavan la libertad de expresión, las actividades oficiales, la investigación y las comunicaciones.

5.2) Promulgar una reforma integral de la legislación sobre delitos sexuales sobre la base de la integridad y el derecho a la autodeterminación sexual.

5.3) Reformar la legislación relativa a las órdenes de alejamiento para proteger mejor los derechos de la víctima.

Seguimiento y comunicación del Plan de Acción para la Igualdad de Género.

Monitoreo:

Grupo de nivel político para asuntos de igualdad de género:

Se designará un grupo integrado por Secretarios de Estado y encabezado por el Ministro. Las funciones de este grupo de trabajo de igualdad de género incluyen el seguimiento de la implementación de la Plan de acción del gobierno para la igualdad de género. Elaboración del Informe sobre la igualdad de género que se presentará al Parlamento en 2021.

Red de grupos de trabajo operativos en igualdad de género integrados por funcionarios de los ministerios:

Cada uno de los ministerios designará un coordinador de este Plan de Acción para la Igualdad de Género para que asista a las reuniones del grupo de trabajo de la red de igualdad de género e informe sobre los avances en las acciones de sus respectivos ministerios.

Colaboración de ONG:

FINLANDIA

Norma/ Política

Contenido

Interacción es una reunión anual sobre igualdad de género donde se puede informar sobre el progreso del programa y se puede escuchar ampliamente a las ONG y las partes interesadas.

Comunicaciones:

Se preparará un plan de comunicaciones con la Unidad de Comunicaciones del Ministerio de Salud y Asuntos Sociales.

REFERENCIAS:

- GENDER EQUALITY IN FINLAND. Disponible en formato digital en: https://stm.fi/documents/1271139/5825735/sukupuolten_tasa_arvo_suomessa_UK_verkko_V1.pdf/7464741f-29b4-4acc-b01e-718449d55b01/sukupuolten_tasa_arvo_suomessa_UK_verkko_V1.pdf (Consultado el 25/6/2021).
- LEGISLATION - MINISTRY OF SOCIAL AFFAIRS AND HEALTH. Disponible en formato digital en: <https://stm.fi/en/gender-equality/legislation> (Consultado el 25/6/2021).
- COUNTRY REPORT - GENDER EQUALITY. Disponible en formato digital en: <https://www.equalitylaw.eu/downloads/5202-finland-country-report-gender-equality-2020-1-26-mb> (Consultado el 25/6/2021).
- THE ACT ON EQUALITY BETWEEN WOMEN AND MEN. Disponible en formato digital en: <http://www.ilo.org/dyn/travail/docs/1620/equality.pdf> (Consultado el 25/6/2021).
- OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH ACT. Disponible en formato digital en: <https://finlex.fi/en/laki/kaannokset/2002/en20020738.pdf> (Consultado el 25/6/2021).
- GENDER EQUALITY - MINISTRY OF SOCIAL AFFAIRS AND HEALTH. Disponible en formato digital en: <https://stm.fi/en/gender-equality> (Consultado el 25/6/2021).
- GENDER EQUALITY - CENTRE FOR GENDER EQUALITY INFORMATION. Disponible en formato digital en: <https://thl.fi/en/web/gender-equality> (Consultado el 25/6/2021).
- THE CONSTITUTION OF FINLAND. Disponible en formato digital en: <https://www.finlex.fi/en/laki/kaannokset/1999/en19990731.pdf> (Consultado el 25/6/2021).
- ACT ON EQUALITY BETWEEN WOMEN AND MEN. Disponible en formato digital en: https://www.finlex.fi/en/laki/kaannokset/1986/en19860609_20160915.pdf (Consultado el 25/6/2021).
- NON-DISCRIMINATION ACT. Disponible en formato digital en: <https://www.finlex.fi/fi/laki/kaannokset/2014/en20141325.pdf> (Consultado el 25/6/2021).
- THE CRIMINAL CODE OF FINLAND. Disponible en formato digital en:

<https://www.finlex.fi/en/laki/kaannokset/1889/en18890039.pdf> (Consultado el 25/6/2021).

- OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH ACT. Disponible en formato digital en: <https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/2411/Occupational%20Safety%20and%20Health%20Act.pdf> (Consultado el 25/6/2021).
- EMPLOYMENT CONTRACTS ACT. Disponible en formato digital en: <https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/2407/Employment%20Contracts%20Act.%20January%202007.pdf> (Consultado el 25/6/2021).
- HEALTH INSURANCE ACT. Disponible en formato digital en: https://www.finlex.fi/en/laki/kaannokset/2004/en20041224_20110911.pdf (Consultado el 25/6/2021).
- PRARENTAL ALLOWANCE. Disponible en formato digital en: <https://www.kela.fi/web/en/parental-allowance> (Consultado el 25/6/2021).
- MAKING FINLAND A GLOBAL LEADER IN GENDER EQUALITY - PLAN DE ACCIÓN DEL GOBIERNO PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO 2020 - 2023. Disponible en formato digital en: https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162844/STM_2021_10_J.pdf?sequence=1&isAllowed=y (Consultado el 25/6/2021).

FRANCIA

Actualmente, las mujeres francesas se enfrentan con diversas desigualdades de género, destacándose la dificultad de acceso a cargos jerárquicos o a puestos de toma de decisión, tanto en el sector privado como público. Un factor que sostiene las desigualdades entre mujeres y hombres es el modo de contratación. Muchas mujeres son contratadas a tiempo parcial y no completo y los empleadores les ofrecen tan sólo realizar horas complementarias, las cuales no contemplan responsabilidad patronal y asalariada. Así, las mujeres que realizan horas suplementarias, al momento en que llega la etapa de la jubilación, se ven desfavorecidas por haber acumulado horas de jornadas de trabajo a tiempo parcial, quedando por fuera las horas suplementarias.

Contexto e inequidades de género:

Tiempo destinado al trabajo doméstico no remunerado y a las tareas de cuidado:

- En el año 2019, dentro de la población económicamente inactiva el 12,9% de las mujeres manifestaron que el principal motivo por el cual no buscaban trabajo era debido a las tareas de cuidados de menores o adultos incapacitados, mientras que sólo el 1% de los varones mencionaron esta situación.¹⁰⁶
- Las mujeres dedican 3,73 horas por día al trabajo doméstico no remunerado y a las tareas de cuidado, mientras que los varones se abocan a estas tareas en promedio 2,25 horas diarias.¹⁰⁷
- Las mujeres y niñas mayores de 15 años dedican el 15,8% de su tiempo al trabajo doméstico y de cuidados no remunerado, en comparación con el 9,5% que dedican los hombres.¹⁰⁸

Licencia por maternidad/ paternidad:

- En el año 2020, el Parlamento francés aprobó una legislación que duplicaría la licencia por paternidad, de 14 a 28 días, incluidos siete días obligatorios.¹⁰⁹

Brecha salarial:

- Francia se ubica en el puesto número 16 en el ranking mundial sobre la brecha de género 2021.¹¹⁰
- Según datos de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), la brecha salarial en Francia es del 13.69%.¹¹¹ En el sector privado en el año 2017, las empleadas ganaban en promedio 16,8% menos que los hombres por el mismo volumen de trabajo. Más del 40% de esta brecha se debe a las desigualdades en el tiempo de trabajo.¹¹²

¹⁰⁶ Disponible en formato digital en: https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/indicator/ta_wrklab_lab_act_gen_lfsa_igar/datatable. (Consultado el 28/06/2021).

¹⁰⁷ Disponible en formato digital en: https://stats.oecd.org/Index.aspx?datasetcode=TIME_USE. (Consultado el 28/06/2021).

¹⁰⁸ Disponible en formato digital en: <https://data.unwomen.org/country/france>. (Consultado el 28/06/2021).

¹⁰⁹ Disponible en formato digital en: <https://www.loc.gov/law/foreign-news/article/france-parliament-approves-extension-of-paternity-leave/>. (Consultado el 28/06/2021).

¹¹⁰ Disponible en formato digital en: http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2021.pdf. (Consultado el 28/06/2021).

¹¹¹ Disponible en formato digital en: http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2021.pdf. (Consultado el 28/06/2021).

¹¹² Disponible en formato digital en: <https://www.insee.fr/fr/statistiques/5017576>

- La brecha salarial entre los sexos aumenta a medida que aumenta el nivel educativo: asciende al 29,4% para las personas con una carrera de grado de 3 años o más, frente al 15,8% para los que no han cursado estudios superiores.¹¹³

Segregación horizontal:

- El 40% de las mujeres trabajadoras desempeñan labores considerados feminizados por la sociedad: secretarias, empleadas en servicios de contabilidad, etc. En cuanto a los varones, el 29% se desempeña en ocupaciones, entre las cuales destacan conductores, camioneros, ingenieros informáticos, etc.¹¹⁴

Acceso a puestos de toma de decisiones (ámbito público y privado):

- En la Administración Superior del Gobierno el 30,7% de los puestos son ocupados por mujeres.¹¹⁵
- A febrero de 2021, el 39,5% de los escaños en el parlamento estaban ocupados por mujeres.¹¹⁶
- Las mujeres ocupan el 2,7% de los puestos de CEOs y el 20,8% de los puestos ejecutivos del sector privado.¹¹⁷

Violencia contra las mujeres:

- El 22% de las mujeres manifestaron que han enfrentado una situación de acoso sexual en el trabajo durante su actividad profesional, según indica el estudio llevado adelante por la consultora IFOP (2018).¹¹⁸

¹¹³ Disponible en formato digital en: <https://www.insee.fr/fr/statistiques/5017576>. (Consultado el 28/06/2021).

¹¹⁴ Disponible en formato digital en: <https://www.insee.fr/fr/statistiques/4514861>. (Consultado el 28/06/2021).

¹¹⁵ Disponible en formato digital en: https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/indicator/wmidm_adm_nat_wmid_natadmin/datatable. (Consultado el 28/06/2021).

¹¹⁶ Disponible en formato digital en: <https://data.unwomen.org/country/france>. (Consultado el 28/06/2021).

¹¹⁷ Disponible en formato digital en: https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/indicator/wmidm_bus_bus_wmid_comp_compex/bar/year:2020-B2/geo:EU28,EU27_2020,IPA,EEA,BE,BG,CZ,DK,DE,EE,IE,EL,ES,FR,HR,IT,CY,LV,LT,LU,HU,MT,NL,AT,PL,PT,RO,SI,SK,FI,SE,UK,IS,NO,ME,MK,RS,TR,BA/EGROUP:COMP/sex:M,W/UNIT:PC/POSITION:EXEC/NACE:TOT. (Consultado el 28/06/2021).

¹¹⁸ Disponible en formato digital en: <https://www.ifop.com/publication/les-francaises-face-au-harcelement-sexuel-au-travail-entre-meconnaissance-et-resignation/>. (Consultado el 28/06/2021).

Brechas en materia de datos relacionados a problemáticas de género:

- Francia, a diciembre del año 2020, contaba con la disponibilidad del 54,2% de los indicadores necesarios para monitorear los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) desde una perspectiva de género. Además, muchas áreas, como el género y la pobreza, el acoso físico y sexual, el acceso de las mujeres a los activos (incluida la tierra) y el género y el medio ambiente, carecen de metodologías sistemáticas y comparables con otros países para el seguimiento regular.

Políticas y normativa desarrollada:

Históricamente Francia se ha destacado por ser un Estado en el que se ha luchado por los derechos y libertades, siendo la igualdad un valor fundamental. Sin embargo, las mujeres se encuentran en un lugar de vulnerabilidad y se enfrentan diariamente con las inequidades de género provenientes de un sistema que arrastra algunos rasgos patriarcales. En este sentido, es que, a lo largo de los años, principalmente a partir del 2014, se desarrollaron una serie de normativas con la finalidad de hacer desaparecer dichas desigualdades. Estas normativas se enfocan principalmente en erradicar la brecha salarial y las situaciones de violencia.



FRANCIA	
Norma/ Política	Contenido
<p>Código Laboral (1910) versión vigente 2017</p> <p>Prohibición de la discriminación en el lugar de trabajo.</p>	<p>ACRÍTICULO L1132-1 -- Ninguna persona podrá ser excluida de un procedimiento de contratación o nombramiento o del acceso a una pasantía o un período de formación en una empresa; ningún empleado podrá ser sancionado, despedido o ser objeto de una medida discriminatoria, directa o indirecta, en particular en materia de remuneración, incentivos o reparto de acciones, formación, reclasificación, cesión, habilitación, clasificación, promoción profesional, cesión o renovación de contrato por su origen, sexo, costumbres, orientación sexual, identidad de género, edad, estado civil o embarazo, características genéticas, vulnerabilidad particular</p>

FRANCIA

Norma/ Política

Contenido

Prohibición del acoso sexual.

Establecimiento de igual salario por igual tarea.

Establecimiento de la igualdad entre mujeres y varones.

Prohibición de discriminación por embarazo.

Establecimiento de las condiciones de trabajo para mujeres y para personas gestantes.

derivada de su situación económica, aparente o conocida por su autor, de su pertenencia o no pertenencia, verdadera o supuesta, a un grupo étnico, una nación o una supuesta raza, sus opiniones políticas, su comercio, actividades sindicales o mutualistas, su ejercicio de mandato electivo, sus convicciones religiosas, su apariencia física, su apellido, su lugar de residencia o su domicilio bancario, o por razón de su estado su salud, su pérdida de autonomía o su minusvalía, su capacidad para expresarse en un idioma que no sea el francés.

ARTÍCULO L1142-1 -- Sujeto a las disposiciones específicas de este código, nadie podrá:

- 1) mencionar o hacer que se mencione en una oferta de trabajo el sexo o la situación familiar del candidato buscado. Esta prohibición es aplicable a cualquier forma de publicidad relacionada con una contratación y cualquiera sea la naturaleza del contrato de trabajo previsto;
- 2) negarse a contratar a una persona, pronunciarse sobre un traslado, rescindir o negarse a renovar el contrato de trabajo de un empleado por razones de sexo, situación familiar o embarazo en base a diferentes criterios de selección en función del sexo, estado civil o embarazo;
- 3) tomar en consideración el sexo o el embarazo en cualquier medida, en especial en lo que respecta a la retribución, formación, asignación, cualificación, clasificación, promoción profesional o transferencia.

ARTÍCULO L1142-2-1 -- Nadie debe ser sometido a actos sexistas, definidos como todo acto relacionado con el sexo de una persona, cuyo objeto o efecto sea menoscabar su dignidad o crear un ambiente intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

ARTÍCULO L1142-4 -- Intervención de medidas temporales adoptadas en beneficio exclusivo de las mujeres destinadas a establecer la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la subsanación de las desigualdades de facto que afectan las oportunidades de las mujeres.

Estas medidas resultan de:

- 1) las normas reglamentarias adoptadas en materia de contratación, formación, promoción, organización y condiciones de trabajo;
- 2) estipulaciones de convenios de rama ampliados o convenios colectivos ampliados;

3) por la aplicación del plan de igualdad profesional entre mujeres y hombres.

ARTÍCULO L1142-5 -- Es responsabilidad del empleador tener en cuenta los objetivos de igualdad profesional entre mujeres y hombres en la empresa y las medidas para alcanzarlos:

- 1) en empresas sin representante sindical;
- 3) en empresas no amparadas por convenio o convenio de sucursal ampliado relativo a la igualdad de retribución entre mujeres y hombres.

ARTÍCULO L1142-7 -- El empleador tiene en cuenta el objetivo de eliminar la brecha salarial entre mujeres y hombres.

ARTÍCULO L.1141-1 a L.1144-3 -- Noción contextual de igualdad entre hombres y mujeres en el empleo y descripción de situaciones que dan lugar a discriminación sexual, incluida la mención del motivo del sexo en anuncios de empleo y procesos de contratación o teniendo en cuenta el embarazo en cualquier decisión relativa al empleo.

ARTÍCULO L1152-1 -- Ningún empleado debe ser sometido a actos reiterados de acoso moral que tengan como objeto o efecto una degradación de sus condiciones laborales susceptibles de vulnerar sus derechos y dignidad, alterar su salud física o mental o comprometer su futuro profesional.

ARTÍCULO L1152-2 -- Ningún empleado o persona en formación o prácticas podrá ser sancionada, despedida o ser objeto de una medida discriminatoria, directa o indirecta, en particular en materia de retribución, formación, reclasificación, asignación, cualificación, clasificación, promoción profesional, transferencia o renovación de contrato por haber sufrido o negado a sufrir repetidos actos de acoso moral o por haber presenciado tales hechos o haberlos denunciado.

ARTÍCULO L1152-4 -- El empleador toma todas las medidas necesarias para prevenir actos de acoso moral.

ARTÍCULO L1153-1 -- Ningún empleado debe estar sujeto a hechos:

- 1) bien sea el acoso sexual, consistente en reiteradas declaraciones o comportamientos de connotación sexual que menoscaben su dignidad por su carácter degradante o

FRANCIA

Norma/ Política

Contenido

humillante, o le generen una situación intimidatoria, hostil u ofensiva contra él;

- 2) bien asimilado al acoso sexual, consistente en cualquier forma de presión grave, incluso no repetida, ejercida con el objetivo real o aparente de obtener un acto de carácter sexual, ya sea que se persiga en beneficio del autor o en beneficio del perpetrador o en beneficio de un tercero.

ARTÍCULO L1153-2 -- Ningún empleado, ninguna persona en formación o prácticas, ningún candidato a contratación, prácticas o formación empresarial podrá ser sancionado, despedido o ser objeto de una medida discriminatoria, directa o indirecta, en particular en materia de retribución, formación, reclasificación, cesión, cualificación, calificación, promoción profesional, cesión o renovación de contrato, por haber sufrido o negado a sufrir actos de acoso sexual según se define en el Artículo L 1153-1, incluyendo, en el caso mencionado en el 1° del mismo Artículo, si los comentarios o conducta no se han repetido.

ARTÍCULO L1153-3 -- Ningún empleado, ninguna persona en formación o en prácticas podrá ser sancionado, despedido o ser objeto de medida discriminatoria por haber testificado hechos de acoso sexual o por haberlos denunciado.

ARTÍCULO L1225-1 -- El empleador no debe tomar en consideración el embarazo de una mujer para negarse a contratarla, rescindir su contrato de trabajo durante un período de prueba o, sujeto a una cesión temporal realizada en el marco de lo dispuesto en los Artículos L. 1225-7, L 1225-9 y L. 1225-12, para pronunciar una cesación de empleo.

Por lo tanto, tiene prohibido buscar o haber investigado cualquier información sobre el estado de embarazo de la persona en cuestión.

ARTÍCULO L1225-4 -- Ningún empleador puede rescindir el contrato de trabajo de una empleada cuando se observe médicamente que está embarazada, durante todos los períodos de suspensión del contrato de trabajo al que tiene derecho bajo licencia por maternidad, esté o no en uso de este derecho, y en respecto de la licencia retribuida tomada inmediatamente después de la licencia por maternidad, así como durante las diez semanas siguientes a la expiración de estos períodos.

No obstante, el empleador podrá rescindir el contrato si puede justificar una falta grave del interesado, ajena al estado de gestación, o su imposibilidad de mantener este contrato por un motivo ajeno al embarazo o al 'parto'. En este caso, la terminación del contrato de trabajo no puede surtir efecto ni ser notificada durante los períodos de suspensión del contrato de trabajo mencionados en el primer párrafo.

ARTÍCULO L1225-4-1 -- Ningún empleador puede rescindir el contrato de trabajo de un empleado durante las diez semanas siguientes al nacimiento de su hijo.

Sin embargo, el empleador puede rescindir el contrato si puede justificar una falta grave por parte del interesado o su incapacidad para mantener este contrato por un motivo ajeno a la llegada del niño.

ARTÍCULO L1225-4-2 -- Ningún empleador podrá rescindir el contrato de trabajo de un empleado durante las trece semanas siguientes a la muerte de su hijo menor de veinticinco años o de la persona menor de veinticinco de quien el empleado sea efectivamente responsable y permanente.

Sin embargo, el empleador puede rescindir el contrato si puede justificar una falta grave por parte del interesado o su incapacidad para mantener este contrato por una razón no relacionada con la muerte del niño.

ARTÍCULO L1225-7 -- Una empleada embarazada puede ser asignada temporalmente a otro trabajo, por iniciativa propia o del empleador, si su estado de salud determinado médicamente así lo requiere.

En caso de desacuerdo entre el empleador y el empleado o cuando el cambio se produzca por iniciativa del empleador, sólo el médico ocupacional puede establecer la necesidad médica del cambio de trabajo y la aptitud del empleado para ocupar el puesto.

La cesión a otro establecimiento está sujeta al acuerdo del interesado.

La asignación temporal no puede exceder la duración del embarazo y finaliza tan pronto como el estado de salud de la mujer le permita volver a su trabajo inicial.

El cambio de destino no supone ninguna reducción de la retribución.

ARTÍCULO L1225-8 -- Cuando la empleada reanude su trabajo al final de la baja por maternidad y si durante su embarazo ha sido objeto de un cambio de asignación en las condiciones previstas en este párrafo, se reintegrará al puesto que ocupaba antes de esta asignación.

ARTÍCULO L1225-9 -- A una empleada que se demuestre médicamente que está embarazada o que ha dado a luz, que trabaja de noche en las condiciones determinadas en el Artículo L. 3122-5, se le asigna, a petición suya, un trabajo diurno por la duración de su embarazo y durante el período de licencia postnatal.

También se le asigna un turno diurno durante el embarazo cuando el médico ocupacional anota por escrito que el turno nocturno es incompatible con su condición. Este período podrá ser prorrogado durante la licencia postnatal y después de regresar de esta licencia por un período no mayor de un mes cuando el médico del trabajo observe por escrito que el turno de noche es incompatible con su condición.

El traslado a otro establecimiento está sujeta al acuerdo del empleado.

El cambio de destino no supone ninguna reducción de la retribución.

ARTÍCULO L1225-12 -- El empleador ofrece a la empleada que ocupa un puesto de trabajo exponiéndola a riesgos determinados por reglamento otro puesto de trabajo compatible con su condición:

- 1) cuando se encuentre en un estado de embarazo médicamente establecido;
- 2) cuando haya dado a luz, teniendo en cuenta las repercusiones en su salud o lactancia, por un período no superior a un mes a partir de su regreso de la licencia posnatal.

ARTÍCULO L1225-17 -- La empleada tiene derecho a beneficiarse de una baja por maternidad durante un período que comienza seis semanas antes de la fecha presunta del parto y finaliza diez semanas después de la fecha de éste.

A solicitud de la empleada y previa opinión favorable del profesional de la salud posterior al embarazo, el período de suspensión del contrato de trabajo que comienza antes de la fecha presunta del parto podrá reducirse en un máximo de tres semanas.

El período posterior a la fecha presunta de reincorporación se incrementa en consecuencia.

Cuando la empleada haya pospuesto parte de la baja por maternidad después del nacimiento del hijo y se le prescriba una licencia laboral durante el período anterior a la fecha presunta del parto, este aplazamiento se cancela y el período de suspensión del contrato de trabajo se cuenta a partir del primer día de licencia laboral. El período inicialmente aplazado se reduce en consecuencia.

ARTÍCULO L1225-18 -- Cuando se planifican partos múltiples, el período de licencia por maternidad varía en las siguientes condiciones:

- 1) para el nacimiento de dos hijos, este período comienza doce semanas antes de la fecha presunta del parto y finaliza veintidós semanas después de la fecha del parto. El período de suspensión antes de la fecha prevista de licencia podrá aumentarse en un máximo de cuatro semanas. El período de veintidós semanas después del parto se reduce en consecuencia;
- 2) para el nacimiento de tres o más hijos, este período comienza veinticuatro semanas antes de la fecha presunta del parto y finaliza veintidós semanas después de la fecha del mismo.

ARTÍCULO L1225-19 -- Cuando, antes del parto, la propia empleada o el hogar ya cuidan al menos dos hijos o cuando la empleada ya ha dado a luz al menos dos hijos viables, la baja por maternidad comienza ocho semanas antes de la fecha del presunto parto y finaliza dieciocho semanas después de la fecha del mismo.

A solicitud de la empleada y previa opinión favorable del profesional de la salud posterior al embarazo, el período de suspensión del contrato de trabajo que comienza antes de la fecha presunta del parto podrá reducirse en un máximo de tres semanas. El período posterior a la fecha presunta de entrega se incrementa en consecuencia.

Cuando la empleada haya pospuesto parte de la baja por maternidad después del nacimiento del hijo y se le prescriba una licencia laboral durante el período anterior a la fecha presunta del parto, este aplazamiento se cancela y el período de suspensión del contrato de trabajo se cuenta a partir del primer día de ausencia laboral. El período inicialmente aplazado se reduce en consecuencia.

El período de ocho semanas de baja por maternidad antes de la fecha prevista del parto podrá aumentarse en un máximo de dos semanas. El período de dieciocho semanas después de la fecha de entrega se reduce en consecuencia.

ARTÍCULO L1225-29 -- Está prohibido emplear a la trabajadora durante un período de ocho semanas en total antes y después del parto.

Está prohibido emplear a la empleada dentro de las seis semanas posteriores al parto.

ARTÍCULO L1225-30 -- Durante un año desde el día del nacimiento, una empleada que amamanta a su hijo tiene una hora diaria para este fin durante el horario laboral.

ARTÍCULO L1225-31 -- La empleada puede amamantar a su hijo en el establecimiento.

ARTÍCULO L1225-32 -- Cualquier empleador que emplee a más de cien empleados podrá recibir la orden de instalarse en su establecimiento cerca de locales dedicados a la lactancia materna.

ARTÍCULO L1225-35 -- Con posterioridad al nacimiento del hijo y en el plazo que determine por decreto, el padre asalariado, así como, en su caso, el cónyuge asalariado de la madre o el asalariado vinculado a ella por pacto de solidaridad civil o que viva en relación conyugal con ella, se beneficiará de once días consecutivos de baja por paternidad y cuidado de los hijos o dieciocho días consecutivos en caso de partos múltiples.

La baja por paternidad y cuidado de los hijos conlleva la suspensión del contrato de trabajo.

El empleado que desea beneficiarse de la baja por paternidad y cuidado de los hijos informará a su empleador al menos un mes antes de la fecha en la que piensa tomarla, especificando la fecha en la que pretende darla por terminada.

No obstante lo dispuesto en los tres primeros párrafos, cuando el estado de salud del niño requiera la hospitalización inmediata después del nacimiento en una unidad de atención especializada definida por orden de los profesionales encargados de la salud y la seguridad social, la baja por paternidad y la acogida del niño es de derecho durante el período de internación, dentro del límite de una duración máxima determinada por decreto.

ARTÍCULO L1225-36 -- Al final de la baja por paternidad y cuidado de los hijos, el empleado vuelve a su trabajo anterior o similar con una retribución al menos equivalente.

ARTÍCULO L1225-37 -- El empleado a quien la autoridad administrativa o cualquier organismo designado por reglamento confíe un niño con miras a su adopción tiene derecho a beneficiarse de la licencia por adopción durante un período de diez semanas como máximo a partir de la fecha de llegada del niño al hogar. Esta licencia puede preceder a la llegada del niño al hogar por un máximo de siete días consecutivos.

La licencia por adopción se incrementa a:

- 1) dieciocho semanas, cuando la adopción aumente a tres o más el número de hijos de los que el empleado o el hogar asume el cuidado;
- 2) veintidós semanas en caso de adopciones múltiples.

ARTÍCULO L1225-47 -- Durante el período posterior a la expiración de la licencia por maternidad o adopción, todo empleado que acredite una antigüedad mínima de un año desde la fecha de nacimiento de su hijo, adoptado o encomendado con vistas a su adopción, o de la llegada al hogar de un niño que aún no ha cumplido la edad de finalización de la educación obligatoria tiene derecho a:

- 1) el beneficio de la licencia parental durante la cual se suspende el contrato de trabajo;
- 2) o a la reducción de su jornada laboral, sin que esta actividad a tiempo parcial sea inferior a dieciséis horas semanales.

ARTÍCULO L3221-2 -- Todo empleador garantiza, por el mismo trabajo o por un trabajo de igual valor, igual remuneración para mujeres y hombres.

ARTÍCULO L3221-3 -- La compensación en el sentido de este capítulo es el sueldo o salario básico o mínimo ordinario y todos los demás beneficios y accesorios pagados, directa o indirectamente, en efectivo o en especie, por el empleador al empleado como consecuencia del empleo de este último.

ARTÍCULO L3221-4 -- Se considera de igual valor el trabajo que requiera de los empleados un conjunto comparable de conocimientos profesionales reconocidos por un título, un diploma o una práctica profesional, capacidades derivadas de la experiencia adquirida, responsabilidades y carga física o nerviosa.

ARTÍCULO L3221-5 -- Las disparidades salariales entre establecimientos de la misma empresa no pueden, por el mismo trabajo o por un trabajo de igual valor, basarse en si los empleados de estos establecimientos pertenecen a uno u otro sexo.

Constitución
(1958)
Revisión 2018

**Principio de
igualdad.**

PREÁMBULO

El pueblo francés proclama solemnemente su apego a los Derechos del Hombre y los principios de soberanía nacional definidos por la Declaración de 1789, confirmada y complementada por el Preámbulo de la Constitución de 1946, y a los derechos y deberes definidos en la Carta de Medio Ambiente de 2004.

En virtud de estos principios y el de la autodeterminación de los pueblos, la República ofrece a los territorios de ultramar que han manifestado la voluntad de adherirse a ellos nuevas instituciones fundadas en el ideal común de libertad, igualdad y fraternidad y concebidas con el propósito de su desarrollo democrático.

Artículo 1:

Francia será una República indivisible, laica, democrática y social. Garantizará la igualdad de todos los ciudadanos ante la ley, sin distinción de origen, raza o religión. Respetará todas las creencias. Se organizará de forma descentralizada. Los estatutos promoverán la igualdad de acceso de mujeres y hombres a los cargos y cargos electivos, así como a los puestos profesionales y sociales.

FRANCIA

Norma/ Política

Contenido

Directiva
2006/54
(Unión Europea)

Igualdad de retribución e igualdad de trato en el trabajo.¹¹⁹

Ley N°2014-873

Artículo 74:

***Sobre la
igualdad real
entre mujeres
y varones.***

- I) Cuando una persona sea llamada, en aplicación de una ley o un decreto, a nombrar a uno o más miembros dentro de los comités y órganos consultivos o deliberativos adscritos directamente al Primer Ministro, los ministros o el Banco de Francia, mencionados en el Artículo 112 de la Ley de Hacienda de 1996 (n° 95-1346 de 30 de diciembre de 1995), cuya composición es colegiada, deberá asegurar que, luego de esta designación, entre todos los miembros en función en el colegio de este órgano designado por ella, la brecha entre el número de mujeres y el número de hombres se ha reducido, en comparación con lo que era antes de la decisión de designación, especialmente porque es posible para no ser mayor que uno.
- II) En las condiciones previstas en el Artículo 38 de la Constitución, el Gobierno está autorizado a adoptar mediante ordenanza las medidas previstas en la ley que sean necesarias para promover la igualdad de acceso de mujeres y hombres dentro de las autoridades administrativas independientes y las autoridades públicas independientes.
- III) La ordenanza mencionada en II se toma dentro de los doce meses siguientes a la fecha de promulgación de esta Ley. Un proyecto de Ley que ratifica la ordenanza se presenta en el Parlamento a más tardar el último día del tercer mes siguiente a la publicación de la ordenanza.

Ley N° 2015-994

Disposiciones relativas a la paridad en las elecciones de representantes de los trabajadores. La lista de candidatos debe reflejar el equilibrio de los empleados representados, misma proporción de mujeres y varones que la proporción del colegio electoral.

***Sobre el diálogo
social
y el empleo.***

Código Penal

ARTÍCULO 225-1 – Discriminación.

Cualquier distinción que se haga entre personas físicas por su origen, sexo, estado civil, embarazo, apariencia física,

¹¹⁹ Se referencia a la página 67 de este trabajo para ver la información de esta directiva (expuesta en el caso de Croacia, pero común a todos los países europeos.

FRANCIA

Norma/ Política

Contenido

Establecimiento de la definición de discriminación.

vulnerabilidad particular derivada de su situación económica, aparente o conocida, su apellido, su lugar de residencia, su estado de salud, su pérdida de autonomía, su discapacidad, sus características genéticas, sus costumbres, su orientación sexual, su identidad de género, su edad, sus opiniones políticas, sus actividades sindicales, su capacidad de expresión en un idioma distinto del francés, su pertenencia o no pertenencia, real o supuesta, a un grupo étnico, una nación, una supuesta raza o religión.

Cualquier distinción que se haga entre personas jurídicas por razón de origen, sexo, estado civil, embarazo, apariencia física, vulnerabilidad particular derivada de la situación económica, aparente o conocida por su autor, apellido, lugar de residencia, estado de salud, pérdida de autonomía, discapacidad, características genéticas, costumbres, orientación sexual, identidad de género, edad, opiniones políticas, actividades sindicales, la capacidad de expresarse en un idioma diferente al francés, perteneciente o no, verdadero o supuesto, a un grupo étnico o nación, una supuesta raza o una religión específica de los miembros o de ciertos miembros de estas personas jurídicas.

Acuerdo sobre igualdad de empleo entre mujeres y hombres en el sector público – noviembre 2018

- Eje 1) Fortalecer la gobernanza de las políticas de igualdad profesional.
 - Acción 1.1) Obligar a todos los empleadores públicos a elaborar y aplicar un plan de acción de "igualdad profesional".
 - Acción 1.2) Fortalecer el papel de los actores del diálogo social en el ámbito de la igualdad entre mujeres y hombres en la función pública.
 - Acción 1.3) Promover la participación equitativa de mujeres y hombres en el diálogo social.
 - Acción 1.4) Fortalecer el conocimiento estadístico de la situación comparada de mujeres y hombres, la evaluación y seguimiento de las acciones realizadas en materia de igualdad profesional.
 - Acción 1.5) Desplegar a los empleadores públicos, uno o más referentes de Igualdad que trabajen en red, en conjunto con las partes interesadas ya existentes.
 - Acción 1.6) Responsabilizar a la dirección de la igualdad profesional.

FRANCIA

Norma/ Política

Contenido

Acción 1.7) Crear un fondo para la igualdad profesional en el servicio público.

Acción 1.8) Desplegar una adecuada comunicación con los funcionarios públicos promoviendo la implicación de todos los interesados y la apropiación por cada uno de los temas de igualdad profesional.

Eje 2) Crear las condiciones para la igualdad de acceso a las profesiones y responsabilidades profesionales.

Acción 2.1) Desarrollar el conocimiento de las profesiones del servicio público, ampliar y fortalecer la acción de las escuelas de servicio público para una mayor diversidad de profesiones.

Acción 2.2) Fortalecer la formación en igualdad real y la sensibilización de los funcionarios públicos para acabar con los estereotipos de género y luchar contra la discriminación.

Acción 2.3) Ampliar y fortalecer el sistema de nombramientos equilibrados en la alta dirección y alta dirección del servicio público.

Acción 2.4) Establecer un diagnóstico y, si es necesario, soluciones alternativas a la movilidad geográfica.

Eje 3) Eliminar situaciones de brechas salariales y desarrollo profesional.

Acción 3.1) Implementar una metodología común para identificar brechas salariales con los empleadores públicos de los tres poderes del servicio público.

Acción 3.2) Integrar las medidas de reducción de la brecha salarial en los planes de acción de "igualdad profesional".

Acción 3.3) Asegurar la transparencia de la remuneración.

Acción 3.4) Neutralizar el impacto de la licencia familiar en la remuneración y el desarrollo profesional.

Acción 3.5) Promover la anualización del trabajo a tiempo parcial como alternativa al permiso parental.

Acción 3.6) Garantizar el respeto a la igualdad entre mujeres y hombres en los procedimientos de promoción.

Eje 4) Mejorar el apoyo a situaciones de embarazo, paternidad y articulación de la vida profesional y personal.

Acción 4.1) Reconocer la paternidad compartida.

Acción 4.2) Excluir la baja por enfermedad durante el embarazo de la aplicación del período de espera.

Acción 4.3) Fomentar el uso de la cuenta de ahorro de tiempo al final de la licencia familiar.

Acción 4.4) Asegurar la situación de las estudiantes embarazadas y en formación durante su escolarización en una escuela de servicio público, así como la toma de la licencia por paternidad y cuidado de los hijos durante la escolarización.

Acción 4.5) Flexibilizar las reglas para usar la licencia parental.

Acción 4.6) Fomentar nuevas formas de organización del trabajo en beneficio de la igualdad profesional y la calidad de vida en el trabajo.

Acción 4.7) Promover el acceso a una guardería para los funcionarios públicos.

Eje 5) Fortalecer la prevención y lucha contra la violencia sexual, el acoso y los actos sexistas.

Acción 5.1) Hacer de la lucha contra la violencia sexual y de género un tema obligatorio en los planes de acción de "igualdad profesional" de los empleadores públicos.

Acción 5.2) Establecer un sistema para denunciar, procesar y monitorear la violencia sexual y de género con cada director/empleador público.

Acción 5.3) Formar a públicos prioritarios (supervisores, agentes de servicios de RR.HH., representantes del personal, trabajadores sociales, estudiantes de escuelas de servicio público) en la prevención y lucha contra la violencia sexual y de género.

Acción 5.4) Apoyar a los agentes víctimas de la violencia.

Acción 5.5) Empoderar a los empleadores en la conducción de acciones disciplinarias.

Estrategia
Internacional

Dentro de la Administración Pública francesa: aumentar al número de mujeres en puestos directivos y embajadores, sensibilización y

FRANCIA

Norma/ Política

Contenido

para la igualdad de género (2018 - 2022) capacitación sobre cuestiones de género para todos los empleados del ministerio. Incorporar sistemáticamente la igualdad de género en las estrategias y acciones de las 12 agencias auspiciadas por el Ministerio.

Objetivo 1: Promover una cultura institucional de género más sólida con igualdad e integración de las cuestiones de género en el Ministerio y sus agencias.

Estructurar y formalizar la gobernanza interna y el liderazgo institucional de la estrategia.

Mejorar las prácticas internas sobre igualdad profesional y paridad de género.

Pasar de la sensibilización a la formación y el apoyo de los empleados.

Reforzar la red de funcionarios de enlace y coordinadores de la igualdad de género.

Incluir sistemáticamente la igualdad de género en las estrategias y acciones de las agencias gubernamentales.

Objetivo 2: Intensificar los esfuerzos de promoción política de Francia sobre la igualdad de género.

Garantizar el liderazgo bilateral en materia de género en estrecha cooperación con los puestos diplomáticos, direcciones, ministerios y agencias pertinentes.

Mejorar la promoción de la igualdad de género dentro de las instituciones multilaterales y perseguir la transversalización de género en todas las organizaciones y fondos multilaterales

Objetivo 3: Incrementar y mejorar la integración de la igualdad de género en la asistencia oficial para el desarrollo (AOD).

Incrementar el financiamiento para proyectos que tengan como objetivo principal o significativo reducir la desigualdad de género.

Mejorar y tener presupuestos con perspectiva de género.

Objetivo 4: Mejorar y fortalecer la visibilidad, transparencia y rendición de cuentas de las acciones tomadas por el Ministerio y sus agencias para la igualdad de género.
Comunicarse de forma transparente y sin perpetuar los estereotipos de género.

Objetivo 5: Fortalecer los vínculos con los actores de la sociedad civil, el sector privado y las partes interesadas de la investigación para combatir la desigualdad de género.
Mejorar la experiencia y la visibilidad de las organizaciones de la sociedad civil francesa con respecto a la igualdad de género.
Fortalecer los vínculos con el sector privado.
Combatir los estereotipos de género y la discriminación.
Proseguir los esfuerzos para fortalecer y capitalizar la investigación sobre cuestiones de género.

Decreto N° 2019-15 sobre la eliminación de la brecha salarial y la lucha contra la violencia sexual y los actos sexistas en el trabajo.

Decreto que implementa las disposiciones destinadas a eliminar la brecha salarial entre mujeres y varones en las empresas y relativas a la lucha contra la violencia sexual y los actos sexistas en el trabajo que se ven reflejados en el Código de Trabajo.

Asunto: medidas encaminadas a eliminar la brecha salarial entre mujeres y hombres en la empresa y relacionadas con la lucha contra la violencia sexual y los actos sexistas en el trabajo.

Aviso: el decreto especifica la metodología para el cálculo de los indicadores relacionados con las brechas salariales entre mujeres y hombres y las acciones implementadas para eliminarlas, así como sus métodos de publicación. Precisa los plazos para la publicación del nivel de resultados por parte de la empresa respecto a los indicadores, que se publica anualmente, a más tardar el 1 de marzo del año en curso, para el año anterior. Define las condiciones para la fijación de la sanción económica que se puede aplicar en ausencia de resultados tres años después de la primera publicación de los indicadores por parte de la empresa con un nivel de resultados inferior a setenta y cinco puntos. También especifica el nivel de resultados por debajo del cual se deben implementar medidas correctivas y el empleador puede estar sujeto a una sanción financiera después de un período de tres años. Finalmente,

FRANCIA

Norma/ Política

Contenido

determina la lista de servicios y autoridades competentes en materia de acoso sexual. Define las medidas transitorias aplicables a la publicación del nivel de resultados obtenidos por la empresa.

APÉNDICES

APÉNDICE I

MÉTODOS DE CÁLCULO Y EVALUACIÓN DE LOS INDICADORES DEFINIDOS EN EL ARTÍCULO D. 1142-2 PARA EMPRESAS CON MÁS DE 250 EMPLEADOS

APÉNDICE II

MÉTODOS DE CÁLCULO Y EVALUACIÓN DE LOS INDICADORES DEFINIDOS EN EL ARTÍCULO D. 1142-2-1 PARA EMPRESAS ENTRE 50 Y 250 EMPLEADOS

REFERENCIAS:

- FRANCE, COUNTRY REPORT GENDER EQUALITY. Disponible en formato digital en: <https://www.equalitylaw.eu/downloads/5043-france-country-report-gender-equality-2019-pdf-1-6-mb#page=12&zoom=100,92,97> (Consultado el 29/6/2021).
- STRATEGY REPORT. Disponible en formato digital en: https://www.diplomatie.gouv.fr/IMG/pdf/meae_strategie_-_en_cle076525.pdf (Consultado el 29/6/2021).
- DÉCRET N 2019-15. Disponible en formato digital en: <https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000037964765&categorieLien=id> (Consultado el 29/6/2021).
- CONSTITUTION FRANÇAISE 1958. Disponible en formato digital en: <https://www.assemblee-nationale.fr/connaissance/constitution.asp> (Consultado el 29/6/2021).
- CODE DU TRAVAIL. Disponible en formato digital en: <https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGITEXT000006072050/> (Consultado el 29/6/2021).
- LOI N 2016-1547. Disponible en formato digital en: <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000033418805/> (Consultado el 29/6/2021).
- ACCORD RELATIF À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS LA FONCTION PUBLIQUE. Disponible en formato digital en: https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/politiques_emploi_public/20181130-accord-egalite-pro.pdf (Consultado el 29/6/2021).

- FRANCE'S INTERNATIONAL STRATEGY ON GENDER EQUALITY (2018–2022). Disponible en formato digital en:
https://www.diplomatie.gouv.fr/IMG/pdf/meae_strategie_-_en_cle076525.pdf (Consultado el 29/6/2021).
- L'INSTITUT NATIONAL DE LA STATISTIQUE ET DES ÉTUDES ÉCONOMIQUES. Disponible en formato digital en:
<https://www.insee.fr/en/accueil> (Consultado el 29/6/2021).
- OBSERVATOIRE DU HARCÈLEMENT SEXUEL - VOLET 1 : LES FRANÇAISES ET LE HARCÈLEMENT SEXUEL AU TRAVAIL. Disponible en formato digital en:
https://www.ifop.com/wp-content/uploads/2018/03/3980-1-study_file.pdf (Consultado el 29/6/2021).
- CODE PÉNAL. Disponible en formato digital en:
https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006070719/LEGISCTA000006165298/#LEGISCTA000006165298



INDIA

Las mujeres en la India se encuentran en una situación de vulnerabilidad, donde día a día se enfrentan a grandes desigualdades respecto a los hombres. A pesar de la inserción laboral de la mujer en el sector de la agricultura y en el ámbito laboral en general, no goza de ningún tipo de independencia económica. La mujer india debe entregar a su marido los beneficios obtenidos trabajando para que él los administre. En todos los aspectos de la vida, incluida la educación, se prioriza a los niños frente a las niñas. Dado que la niña "por tradición" será mantenida por otro hombre, su formación resulta innecesaria y queda relegada a las tareas del hogar.

Las mujeres trabajadoras de la India contribuyen de manera fundamental a la estabilidad económica de esta nación, aunque gran parte de su trabajo "sea invisible ante el sistema" ya que no se documenta ni se contabiliza en las estadísticas oficiales. Se estima que el 95% de las mujeres indias trabaja en el sector informal de la economía y su trabajo es inseguro, irregular, invisible y normalmente no está reconocido.

Contexto e inequidades de género:

Tiempo destinado al trabajo doméstico no remunerado y a las tareas de cuidado:

- Mientras que los hombres indios abocan el 80% de sus horas laborales al trabajo remunerado en el mercado, las mujeres dedican casi el 84% de sus horas laborales al trabajo no remunerado. Sólo el 21,8% de las mujeres de 15 a 59 años tiene un trabajo remunerado, en comparación con casi el 70,9% de los hombres (I Encuesta sobre el uso del tiempo, 2019).¹²⁰

Licencia por maternidad/ paternidad:

- Si bien no existe una disposición para la licencia por paternidad en la legislación laboral de la India, como si existe para las mujeres, en virtud de las Reglas de la Administración Pública Central (Licencia) de 1972, los empleados gubernamentales varones tienen derecho a una licencia por paternidad de 15 días antes o dentro de los seis meses posteriores al parto.¹²¹

Segregación horizontal y fuerza laboral:

- Las mujeres representan sólo el 19,9% de la fuerza laboral total en la India. Esto se debe en parte a las normas culturales restrictivas. Se destaca la brecha salarial de género, un aumento en el tiempo dedicado por las mujeres para continuar su educación y la falta de políticas de seguridad y ofertas de trabajo flexibles (*The World Bank Databank (2020)*).¹²²

¹²⁰ Disponible en formato digital en: <https://www.pib.gov.in/PressReleasePage.aspx?PRID=1660028>. (Consultado el 05/07/2021).

¹²¹ Disponible en formato digital en: <https://labour.gov.in/whatsnew/maternity-benefit-amendment-act2017>. (Consultado el 05/07/2021).

¹²² Disponible en formato digital en: <https://www.catalyst.org/research/women-in-the-workforce-india/>. (Consultado el 05/07/2021).

- La industria agrícola emplea aproximadamente al 60% de las mujeres trabajadoras en la India (*McKinsey Global Institute, 2019*).¹²³
- Las mujeres están subrepresentadas en todos los sectores, incluidos los que conforman el "core", que abarca aquellos relacionados con la infraestructura: como el petróleo y el gas (7%); automotriz (10%); farmacéutica y sanitaria (11%); y tecnología de la información (28%) (*India Skills Report 2020*).¹²⁴

Brecha salarial:

- India se ubica en el puesto 140 en el ranking mundial sobre la brecha de género 2021.¹²⁵
- Los ingresos laborales estimados de las mujeres en la India son una quinta parte de la de los hombres, lo que coloca a la India entre los 10 últimos países del mundo en ese indicador. La alta incidencia de prácticas de selección de sexo en el embarazo explica la brecha de sexos en el nacimiento. .¹²⁶
- Las mujeres en India ganan un 19% menos que los hombres, lo que refleja la brecha salarial de género en el país, según la última encuesta del *Monster Salario Index 2019*.¹²⁷

Acceso a puestos de toma de decisiones (ámbito público y privado):

- En febrero de 2019, solo el 12,6% de los escaños del parlamento era ocupados por mujeres.¹²⁸
- A 2021, solo el 9,1% de los ministerios están liderados por mujeres. La proporción de mujeres en el parlamento es del 14,4% y la proporción de los últimos 50 años, en los que una mujer ha sido jefa de estado, es del 15,5%.¹²⁹
- La proporción de mujeres en puestos profesionales y técnicos es de tan solo del 29,2%. A su vez, la proporción que éstas ocupan en puestos directivos es de tan solo del 14,6%. Únicamente el 8,9% de las empresas tienen mujeres en la alta dirección.¹³⁰

Violencia contra las mujeres:

- En 2016, el 22% de las mujeres de 15 a 49 años informaron que habían sido víctimas de violencia física y/o sexual por parte de una pareja íntima actual o anterior en los 12 meses anteriores.¹³¹
- En muchas partes de la India, la discriminación comienza incluso antes de que nazca la niña y, a veces, la matan como feto, o en ciertos casos, la asesinan de niña. En lo que hace a la proporción de sexos de niños, por cada 1000 niños hay 908 niñas.

¹²³ Disponible en formato digital en: <https://www.catalyst.org/research/women-in-the-workforce-india/>. (Consultado el 05/07/2021).

¹²⁴ Disponible en formato digital en: <https://www.catalyst.org/research/women-in-the-workforce-india/>. (Consultado el 05/07/2021).

¹²⁵ Disponible en formato digital en: http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2021.pdf. (Consultado el 05/07/2021).

¹²⁶ Disponible en formato digital en: http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2021.pdf. (Consultado el 05/07/2021).

¹²⁷ Disponible en formato digital en: <https://my.monsterindia.com/salary-check.html>. (Consultado el 05/07/2021).

¹²⁸ Disponible en formato digital en: <https://data.unwomen.org/country/india>. (Consultado el 05/07/2021).

¹²⁹ Disponible en formato digital en: http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2021.pdf. (Consultado el 05/07/2021).

¹³⁰ Disponible en formato digital en: http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2021.pdf. (Consultado el 05/07/2021).

¹³¹ Disponible en formato digital en: <https://data.unwomen.org/country/india>. (Consultado el 05/07/2021).

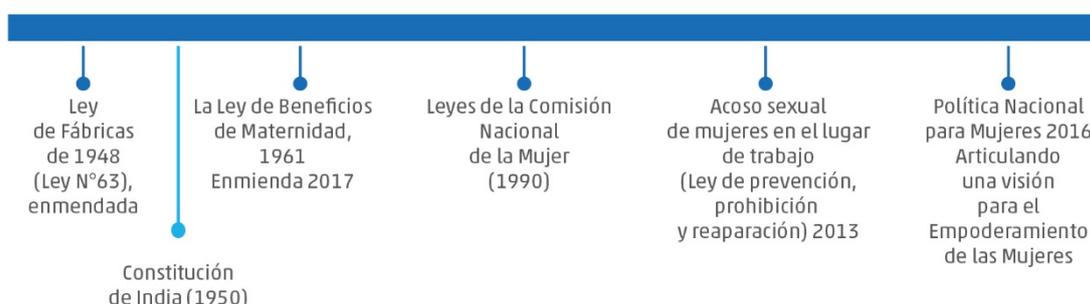
La práctica del feticidio femenino a través del aborto selectivo por sexo se sigue practicando a pesar de la Ley de técnicas de diagnóstico prenatal de 1994.¹³²

Brechas en materia de datos relacionados a problemáticas de género:

- A diciembre del año 2020, India contaba con el 44,3% de los indicadores necesarios para monitorear los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) desde una perspectiva de género, con brechas en áreas clave, en particular: cuidado no remunerado y trabajo doméstico, indicadores fundamentales del mercado laboral, como la brecha salarial de género e información y habilidades en tecnología de las comunicaciones. No cuentan con metodologías comparables para el seguimiento regular en áreas como el género y la pobreza, el acoso físico y sexual, el acceso de las mujeres a los activos (incluida la tierra) y el género y el medio ambiente.

Políticas y normativa desarrollada:

Si bien, en India han comenzado a desarrollar normativas y políticas para lograr la equidad de género, aún queda mucho por progresar. El aumento de semanas de la licencia paga por maternidad, la Ley de protección del acoso sexual en el lugar de trabajo y la Política Nacional para Mujeres dan cuenta del cambio cultural que busca lograr ese país, donde las mujeres y niñas ocupan un lugar de vulnerabilidad y desigualdad superlativo. Sin embargo, el camino es largo y quedan muchos aspectos de la realidad por cambiar.



INDIA	
Norma/ Política	Contenido
Ley de Fábricas (1948) (Ley N°63), enmendada	Sección 22: Trabajos en o cerca de maquinaria en movimiento. 2) Ninguna mujer o joven podrá limpiar, lubricar o ajustar ninguna parte de un motor primario o de cualquier maquinaria de transmisión mientras el motor primario o la maquinaria de transmisión esté en movimiento, o limpiar, lubricar o ajustar cualquier parte de cualquier máquina si la limpieza, lubricación o ajuste de la misma

¹³² Disponible en formato digital en: <https://www.cry.org/issues-views/gender-inequality>. (Consultado el 05/07/2021).

Norma/ Política	Contenido
Establecimiento de tareas y lugares prohibidos para el desempeño laboral de las mujeres.	<p>expusiera a la mujer o al joven a riesgo de lesiones por cualquier parte móvil de esa máquina o de cualquier maquinaria adyacente.</p> <p>3) El Gobierno del Estado puede, mediante notificación en la Gaceta Oficial, prohibir, en cualquier fábrica o clase o descripción de fábricas especificadas, la limpieza, lubricación o ajuste por parte de cualquier persona de partes especificadas, de la maquinaria cuando esas partes estén en movimiento.</p>
Disposición de guarderías infantiles en fábricas de más de 30 trabajadoras.	<p>ARTÍCULO 27 -- Prohibición del empleo de mujeres y niños cerca de abre surcos de algodón.</p> <p>Ninguna mujer o niño podrá ser empleado en ninguna parte de una fábrica para planchar algodón en la que esté trabajando un abridor de algodón.</p> <p>Siempre que el extremo de alimentación de un abridor de algodón se encuentre en una habitación separada del extremo de entrega por una división que se extienda hasta el techo o hasta la altura que el Inspector pueda especificar por escrito en cualquier caso particular, se podrán emplear mujeres y niños en el lado de la partición donde se encuentre el extremo de alimentación.</p>
	<p>Sección 48: Guarderías --</p> <p>1) En toda fábrica en la que se empleen habitualmente más de treinta trabajadoras, se proporcionará y mantendrá una habitación o habitaciones adecuadas para el uso de los niños menores de seis años de dichas mujeres.</p> <p>2) Dichos cuartos deberán proporcionar alojamiento adecuado, deberán estar adecuadamente iluminados y ventilados, deberán mantenerse en condiciones limpias e higiénicas y estarán a cargo de mujeres capacitadas en el cuidado de niños y bebés.</p> <p>3) El gobierno del Estado puede establecer reglas:</p> <p>a) prescribir la ubicación y las normas con respecto a la construcción, el alojamiento; muebles y otros equipos de las habitaciones que se proporcionarán, bajo esta sección;</p> <p>b) exigir que en las fábricas a las que se aplica la sección se proporcionen instalaciones adicionales para el cuidado de los niños pertenecientes a</p>

- trabajadoras, incluida la provisión de instalaciones adecuadas para lavarse y cambiarse de ropa;
- c) exigir el suministro en cualquier fábrica de leche o refrescos gratis o ambos para dichos niños;
 - d) exigir que se proporcionen facilidades en cualquier fábrica para que las madres de esos niños los alimenten en los intervalos necesarios.

ARTÍCULO 66 -- Restricciones adicionales al empleo de mujeres.

1) Las disposiciones de este Capítulo, en su aplicación a las mujeres en las fábricas, se complementarán con las siguientes restricciones adicionales, a saber.

a) no se podrá conceder ninguna exención de las disposiciones del Artículo 54 con respecto a ninguna mujer;

b) ninguna mujer deberá ser obligada ni autorizada a trabajar en ninguna fábrica, excepto entre las 6 a.m. y 7 p.m.

Disponiéndose que el Gobierno del Estado podrá, mediante notificación en el Boletín Oficial, con respecto a cualquier fábrica o grupo o clase o descripción de fábricas, variar los límites establecidos en la cláusula (b), pero de manera que ninguna tal variación autorizará el empleo de cualquier mujer entre las 10 p. m. y 5 a.m.;

c) no habrá cambios de turnos excepto después de un feriado semanal o cualquier otro feriado.

2) El Gobierno del Estado podrá dictar normas que prevean la exención de las restricciones establecidas en la subsección (1), en la medida y con sujeción a las condiciones que prescriba, de las mujeres que trabajan en la curación o enlatado de pescado, donde el empleo de mujeres más allá de las horas especificadas en dichas restricciones sea necesario para evitar daños o deterioro de cualquier materia prima.

3) Las reglas establecidas en la subsección (2) permanecerán en vigor por no más de tres años a la vez.

ARTÍCULO 87 -- Operaciones peligrosas.

Cuando el Gobierno del Estado opine que cualquier proceso de fabricación u operación que se lleva a cabo en una fábrica expone a las personas empleadas en ella a un riesgo grave de lesiones corporales, intoxicación o enfermedad, puede ordenar o establecer reglas aplicables a cualquier fábrica, clase o descripción de fábricas en las que se lleva a cabo el proceso u operación de fabricación.

- a) especificar el proceso u operación de fabricación y declararlo peligroso;
- b) prohibir o restringir el empleo de mujeres, adolescentes o niños en el proceso u operación de fabricación.

Constitución
de India
(1950)

Prohibición de la discriminación.

Establecimiento de la igualdad de oportunidades en el empleo público.

15. Prohibición de la discriminación por motivos de religión, raza, casta, sexo o lugar de nacimiento.

- 1) El Estado no discriminará a ningún ciudadano por motivos únicamente de religión, raza, casta, sexo, lugar de nacimiento o cualquiera de ellos.
- 2) Ningún ciudadano podrá ser discriminado por motivos de religión, raza, casta, sexo, lugar de nacimiento o cualquiera de ellos sujeto a cualquier discapacidad, responsabilidad, restricción o condición con respecto a:
 - a) acceso a tiendas, restaurantes públicos, hoteles y lugares de entretenimiento público; o
 - b) el uso de pozos, tanques, *ghats* de baño, carreteras y lugares de recurso público mantenidos en su totalidad o en parte de fondos estatales o dedicados al uso del público en general.
- 3) Nada de lo dispuesto en este Artículo impedirá que el Estado establezca disposiciones especiales para las mujeres y niños.

16. Igualdad de oportunidades en materia de empleo público.

- 1) Habrá igualdad de oportunidad para todos los ciudadanos en asuntos relacionados con el empleo o el nombramiento a cualquier cargo del Estado.
- 2) Ningún ciudadano podrá, por motivos únicamente de religión, raza, casta, sexo, ascendencia, lugar de nacimiento, residencia o cualquiera de ellos, no ser elegibles para, o ser discriminados con respecto a, cualquier empleo u oficina del Estado.

39. Ciertos principios de política que debe seguir el Estado.

El Estado, en particular, dirigirá su política para asegurar:

- a) que los ciudadanos, hombres y mujeres por igual, tengan derecho a un medio de vida adecuado;
- d) que exista igual remuneración por igual trabajo tanto para hombres como para mujeres;
- e) que no se abuse de la salud y la fuerza de los trabajadores, de hombres y mujeres, y de la tierna edad de los niños y que los ciudadanos no se vean obligados por la necesidad económica a incursionar en actividades no adecuadas a su edad o fuerza.

51A. Deberes fundamentales.

Será deber de todo ciudadano de la India:

- e) promover la armonía y el espíritu de hermandad común entre todos los pueblos de la India, más allá de las diversidades religiosas, lingüísticas y regionales o seccionales; renunciar a prácticas despectivas a la dignidad de la mujer.

La Ley de Beneficios de Maternidad, (1961) Acto N°53. Enmienda 2017.

Licencia por maternidad remunerada disponible para las empleadas de 26 semanas.

4. El empleo o el trabajo de mujeres está prohibido durante cierto período.

- 1) Ningún empleador deberá emplear a una mujer en ningún establecimiento durante las seis semanas inmediatamente posteriores al día de su parto o su aborto espontáneo.
- 2) Ninguna mujer trabajará en ningún establecimiento durante las seis semanas inmediatamente posteriores al día de su parto o su aborto espontáneo.
- 3) El empleador no podrá exigir a ninguna mujer embarazada cualquier trabajo que sea de naturaleza ardua o que implique largas horas de pie, o que de alguna manera pueda interferir con su embarazo o el desarrollo normal del feto, o que pueda causar su aborto espontáneo o de otra manera afectar negativamente a su salud.
- 4) El período mencionado en la subsección (3) será:
 - a) el período de un mes inmediatamente anterior al período de seis semanas, antes de la fecha de su parto previsto;
 - b) cualquier período durante dicho lapso de seis semanas durante el cual la mujer embarazada

no se acoja a la licencia para ausentarse en la sección 6.

5. Derecho al pago de la prestación por maternidad.

- 1) Toda mujer tendrá derecho y su empleador será responsable del pago de la prestación por maternidad a la tasa promedio del salario diario por el período de su ausencia real, es decir, el período inmediatamente anterior al día de su parto, el día real de su parto y cualquier período inmediatamente posterior a ese día.
- 2) Ninguna mujer tendrá derecho a la prestación por maternidad a menos que haya trabajado efectivamente en un establecimiento del empleador al que solicita la prestación por maternidad, durante un período no inferior a ochenta días en los doce meses inmediatamente anteriores a la fecha de su parto esperado.

Ley de la Comisión Nacional de la Mujer (1990)

ARTÍCULO 3 -- Constitución de la Comisión Nacional de la Mujer. El Gobierno Central constituirá un órgano que se llamará la Comisión Nacional de la Mujer para ejercer el poder conferido y llevar a cabo las funciones que se asignan en esta Ley.

Constitución de la Comisión Nacional de Mujeres y para atender los asuntos relacionados con ella o incidentales a ella.

ARTÍCULO 10 -- Funciones de la Comisión.

- a) Investigar y examinar los asuntos relacionados con las protecciones previstas para las mujeres en virtud de la Constitución y otras leyes.
- b) Presentar al Gobierno Central anualmente y en los momentos que corresponda, los reportes sobre el trabajo de esas protecciones.
- c) Realizar en los reportes recomendaciones para la efectiva implementación de esas protecciones para que mejoren las condiciones generales de las mujeres en el país.
- d) Revisar las existentes provisiones de la Constitución y de otras leyes que afecten a las mujeres y recomendar enmiendas (...).
- e) Abordar los casos de violación de las disposiciones constitucionales y otras leyes relativas a las mujeres con las autoridades correspondientes.
- f) Investigar las quejas y tomar nota de los asuntos relacionados con:
 - privación de los derechos de las mujeres;

INDIA

Norma/ Política

Contenido

	<ul style="list-style-type: none"> • la no implementación de leyes que brindan protección a las mujeres y que buscan lograr el objetivo de equidad y desarrollo; • incumplimiento de decisiones políticas, directrices o instrucciones destinadas a mitigar las dificultades y garantizar el bienestar y brindar alivio a las mujeres. <p>(...)</p> <p>i) Participar y brindar recomendaciones en el proceso de planificación del desarrollo socio-económico de las mujeres.</p> <p>j) Evaluar el progreso del desarrollo de las mujeres en el país.</p>
--	--

<p>Ley de prevención, prohibición y reparación (2013)</p> <p>Acoso sexual de mujeres en el lugar de trabajo</p> <p>Prohibición del acoso sexual en el lugar de trabajo.</p>	<p>3. Ninguna mujer debe ser objeto de acoso sexual en ningún lugar de trabajo.</p> <p>Las siguientes, entre otras circunstancias, si ocurren o son perseverantes en relación a, o conectado con cualquier acto o comportamiento de acoso sexual pueden constituir acoso sexual:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Promesa implícita o explícita de trato preferencial en su empleo. • Amenaza implícita o explícita sobre su situación laboral presente o futura. • Interferir con su trabajo o crear un ambiente de trabajo intimidante, ofensivo u hostil para ella. • Trato humillante que pueda afectar su salud o seguridad.
--	---

<p>Desarrollo de material: capacitaciones, manuales, paneles para prevenir y reparar el acoso sexual.</p>	<p>4. Todo empleador debe constituir un Comité denominado el "Comité Interno de Quejas".</p> <hr/> <p>19. Todo empleador debe:</p> <p>Proveer un ambiente seguro de trabajo, el cual incluya la seguridad para las personas que entran en contacto en el lugar de trabajo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • mostrar en cualquier lugar visible del lugar de trabajo, las consecuencias penales del acoso sexual; • organizar talleres y programas de sensibilización a intervalos regulares para sensibilizar a los empleados con las disposiciones de la Ley y los programas orientativos para los miembros del Comité; • proveer las facilidades necesarias para que el Comité trabaje correctamente con las quejas;
--	---

	(...) Desarrollo del módulo de capacitación para el taller de dos días sobre el acoso sexual de las mujeres en el lugar de trabajo (prevención, prohibición y reparación) de la Ley de 2013. Desarrollo del manual sobre acoso sexual de mujeres en el lugar de trabajo.
Política Nacional para Mujeres (2016) Articulando una visión para el Empoderamiento de las Mujeres.	<p>Misión: Crear un marco eficaz que permita el proceso de desarrollo de políticas, programas y prácticas que garanticen la igualdad de derechos y oportunidades para las mujeres en la familia, la comunidad, el lugar de trabajo y la gobernanza.</p> <p>Objetivos:</p> <ul style="list-style-type: none"> i) crear un ambiente socio-cultural, económico y político que permita a las mujeres tener derechos fundamentales y desarrollar todo su potencial; ii) desarrollar programas, proyectos, procesos y acciones atravesados por una perspectiva de género; iii) enfoque holístico e integral de la salud de las mujeres para tener un servicio de salud de calidad apropiado y accesible. <p>Áreas prioritarias:</p> <ul style="list-style-type: none"> i) salud, incluyendo seguridad alimentaria y nutrición; ii) educación; iii) economía; iv) gobernanza y toma de decisiones; v) violencia contra las mujeres; vi) medioambiente apto; y vii) medioambiente y cambio climático. <p>Implementación de la Política:</p> <ul style="list-style-type: none"> i) implementación con estrategias específicas, medibles y efectivas para ser realizadas en el nivel nacional, estatal y local del gobierno, junto con corporaciones, empresas, ONGs y la comunidad en general; ii) plan de Acción Interministerial formulado con acciones puntuales para objetivos puntuales, actividades, una planificación a corto plazo (menos de un año), mediano plazo (de 0 a 5 años) y largo plazo (más de 5 años) e indicadores y; iii) comité inter-ministerial que monitoreará los objetivos, logros y progresos del Plan.

REFERENCIAS:

- WOMEN RELATEDS LEGISLATION. Disponible en formato digital en: <https://wcd.nic.in/act/2314> (Consultado el 8/7/2021).
- POLICIES. Disponible en formato digital en: <https://wcd.nic.in/policie> (Consultado el 8/7/2021).
- MATERNITY BENEFITS ACT 1961. Disponible en formato digital en: <https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/678/Maternity%20Benefits%20Act%201961.pdf> (Consultado el 8/7/2021).
- INDIA, THE FACTORIES ACT. Disponible en formato digital en: <https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/32063/64873/E87IND01.htm> (Consultado el 8/7/2021).
- NATIONAL POLICY FOR WOMEN EMPOWERMENT. Disponible en formato digital en: <https://wcd.nic.in/womendevelopment/national-policy-women-empowerment> (Consultado el 8/7/2021).
- THE CONSTITUTION OF INDIA. Disponible en formato digital en: https://legislative.gov.in/sites/default/files/COI_1.pdf (Consultado el 8/7/2021).
- DRAFT NATIONAL POLICY FOR WOMEN. Disponible en formato digital en: https://wcd.nic.in/sites/default/files/draft%20national%20policy%20for%20women%202016_0.pdf (Consultado el 8/7/2021).
- SEXUAL HARASSMENT AT WORKPLACE – ACT. Disponible en formato digital en: <https://wcd.nic.in/sites/default/files/Sexual-Harassment-at-Workplace-Act.pdf> (Consultado el 8/7/2021).
- THE NATIONAL COMMISSION FOR WOMEN ACT (1990). Disponible en formato digital en: <https://wcd.nic.in/sites/default/files/ncwact.pdf> (Consultado el 8/7/2021).
- THE MATERNITY BENEFIT ACT (2017). Disponible en formato digital en: <https://labour.gov.in/sites/default/files/Maternity%20Benefit%20Amendment%20Act%202017%20.pdf> (Consultado el 8/7/2021).
- SETTING UP AND RUNNING CRECHES UNDER MATERNITY BENEFIT ACT. Disponible en formato digital en: <https://wcd.nic.in/sites/default/files/National%20Minimum%20Guidelines.pdf> (Consultado el 8/7/2021).



ARGELIA

Las mujeres argelinas se enfrentan, cotidianamente, a grandes desafíos. No solo por las desigualdades existentes entre mujeres y hombres, sino también por el propio contexto económico y social característico del país. Si bien la violencia contra las mujeres es una de las principales problemáticas, no es la única. En las zonas rurales aisladas, por ejemplo, las mujeres tienen menos acceso a la educación, la salud y al empleo que, en las zonas urbanas, debido a la falta de infraestructura y recursos en esas regiones desfavorecidas.

Existen numerosos casos de discriminación hacia las mujeres, ya sea en términos maritales, de divorcio, herencia o tutela de niñas y niños. Por ejemplo, en caso de divorcio la custodia de niños y niñas es prioritariamente otorgada a la madre, pero si ésta se vuelve a casar, pierde su derecho a la custodia.

Por otra parte, una de las grandes problemáticas con la que se enfrenta Argelia es la falta de datos oficiales publicados sobre la situación real de las mujeres en este país, lo cual es fundamental para la elaboración de políticas públicas que ataquen las problemáticas.

Contexto e inequidades de género:

Tiempo destinado al trabajo doméstico no remunerado y a las tareas de cuidado:

- Las mujeres y niñas mayores de 10 años dedican el 21,7% de su tiempo al trabajo doméstico y de cuidados no remunerado, en comparación con el 3,8% que abocan los hombres.¹³³
- Las mujeres destinan 5,2 horas por día a proporcionar servicios domésticos no remunerados y brindar cuidados a miembros del hogar, siendo que para los varones este tiempo disminuye a 0,9 horas diarias.¹³⁴

Licencia por maternidad/ paternidad:

- La licencia por paternidad es de 3 días desde el nacimiento del niño o niña.¹³⁵

Segregación horizontal y fuerza laboral:

- Las mujeres representan el 19,9% de la fuerza laboral de Argelia (Organización Internacional del Trabajo, ILOSTAT *database*, 2019).¹³⁶
- El 77,5% de las mujeres se desempeñan en el sector económico comercial y de servicios, mientras que el 18,1% lo hace en el sector industrial (Oficina Nacional de Estadística, 2015).¹³⁷

¹³³ <https://data.unwomen.org/country/algeria>. (Consultado el 12/07/2021).

¹³⁴ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_732791.pdf. (Consultado el 12/07/2021).

¹³⁵ https://www.ilo.org/dyn/travail/travmain.sectionReport1?p_lang=en&p_structure=3&p_year=2011&p_start=1&p_increment=10&p_sc_id=2000&p_countries=DZ&p_countries=CL&p_print=Y. (Consultado el 12/07/2021).

¹³⁶ <https://data.worldbank.org/indicator/SL.TLF.TOTL.FE.ZS?locations=DZ>. (Consultado el 12/07/2021).

¹³⁷ <https://www.ons.dz/spip.php?rubrique56>. (Consultado el 12/07/2021).

Brecha salarial:

- Argelia ocupa el puesto número 136 en el ranking mundial sobre la brecha de género 2021.¹³⁸
- Se estima que los varones argelinos ganan alrededor del 23,1% más que las mujeres, aunque no se cuenta con datos publicados oficialmente.¹³⁹

Acceso a puestos de toma de decisiones (ámbito público y privado):

- A febrero de 2021, el 26% de los escaños en el parlamento estaban ocupados por mujeres.¹⁴⁰
- En cuanto a los puestos ministeriales, tan solo el 14,7% son ocupados por mujeres.¹⁴¹
- El 8,4% de los cargos de legisladores, altos funcionarios y gerentes son ocupados por mujeres.¹⁴²

Violencia contra las mujeres:

- Existe violencia contra las mujeres y niñas, aunque no se dispone de estadísticas sobre este fenómeno, así como tampoco sobre los feminicidios.¹⁴³
- Durante el 2021 – hasta el mes de mayo – se han denunciado 21 casos de femicidios¹⁴⁴, lo que muestra el nivel de subregistro de este fenómeno en el país.

Brechas en materia de datos relacionados a problemáticas de género:

- A diciembre 2020, Argelia contaba con el 43,5% de los indicadores necesarios para monitorear los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) desde una perspectiva de género, con brechas en áreas como la violencia contra la mujer e indicadores clave del mercado laboral, como la brecha salarial de género. En esferas como el género y la pobreza, el acoso físico y sexual, el acceso de las mujeres a los activos (incluida la tierra) y el género y el medio ambiente, no cuentan con metodologías comparables para realizar un seguimiento regular.

¹³⁸ http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2021.pdf. (Consultado el 12/07/2021).

¹³⁹ <https://www.paylab.com/dz/salaries-in-country>. (Consultado el 12/07/2021).

¹⁴⁰ <https://data.unwomen.org/country/algeria>. (Consultado el 12/07/2021).

¹⁴¹ http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2021.pdf. (Consultado el 12/07/2021).

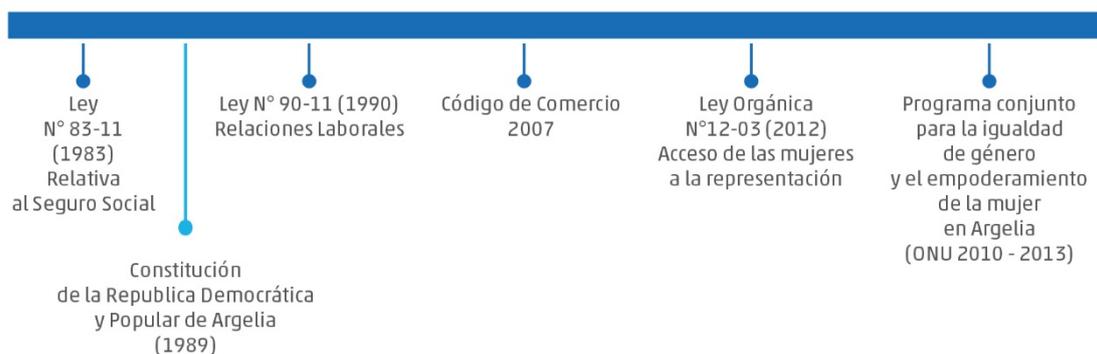
¹⁴² http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2021.pdf. (Consultado el 12/07/2021).

¹⁴³ <https://www.mei.edu/publications/algeria-war-against-women#:~:text=Recent%20statistics%20from%20the%20police,women%20were%20recorded%20in%202018>. (Consultado el 12/07/2021).

¹⁴⁴ <https://femicides-dz.com/femicides/femicides-2021/liste-des-femicides-2021/>. (Consultado el 12/07/2021).

Políticas y normativas desarrolladas:

A pesar del contexto de Argelia, donde las mujeres se enfrentan a grandes desigualdades y casos de violencia, el desarrollo normativo del país todavía no ha abordado todas estas problemáticas.



ARGELIA	
Norma/ Política	Contenidos
Ley N° 83-11 – 1983 relativa al seguro social.	ARTÍCULO 2 -- El seguro social cubre los siguientes riesgos: enfermedades, maternidad, invalidez y muerte.
Las mujeres tienen derecho a una licencia por maternidad de hasta 14 semanas con sueldo completo, financiada por la seguridad social.	ARTÍCULO 23. Los beneficios del seguro por maternidad incluyen: <ol style="list-style-type: none"> 1) Beneficios en especie: <ul style="list-style-type: none"> • La asunción de los gastos relacionados con el embarazo, el parto y sus consecuencias. 2) Beneficios en efectivo: <ul style="list-style-type: none"> • Se brindará una asignación diaria a la mujer trabajadora que por la maternidad interrumpa su trabajo.
	ARTÍCULO 28 -- La trabajadora, obligada a interrumpir su trabajo por maternidad, tiene derecho a un subsidio diario cuyo monto equivale al 100% del salario diario percibido por turno.
	ARTÍCULO 29 -- La asignación diaria se adeuda para el período durante el cual la trabajadora haya cesado efectivamente en su trabajo por un período de catorce (14) semanas consecutivas. La trabajadora debe dejar de trabajar antes de la fecha del parto presunto, determinado sobre la base de un certificado médico. Sin embargo, esta duración no puede ser inferior a una semana.

ARGELIA

Norma/ Política

Contenidos

Constitución de la República democrática y popular de Argelia (1989)	ARTÍCULO 37 -- Los ciudadanos son iguales ante la Ley y tienen derecho a igual protección de la misma, sin discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
<i>Establecimiento de la igualdad entre mujeres y varones.</i>	ARTÍCULO 40 -- El Estado protege a la mujer contra todas las formas de violencia en todos los lugares y en toda circunstancia en el espacio público, en el ámbito profesional y en el ámbito privado. La Ley garantiza el acceso de las víctimas a las instalaciones de acogida, los sistemas de apoyo y asistencia legal.
<i>Protección de las mujeres contra la violencia.</i>	ARTÍCULO 59 -- El Estado trabaja para promover los derechos políticos de las mujeres fomentando sus posibilidades de acceso a representación en asambleas electivas.
	ARTÍCULO 68 -- El Estado trabaja para promover la paridad entre hombres y mujeres en el mercado laboral. El Estado fomenta la promoción de la mujer a responsabilidades en instituciones y administraciones públicas, así como a nivel empresarial.
Ley N° 90-11 de 1990 de relaciones laborales, modificadas y completadas.	ARTÍCULO 6 -- En el marco de la relación laboral, los trabajadores también tienen derecho a: <ul style="list-style-type: none">- Acceder a una ocupación efectiva.- Respeto por su integridad física y moral y su dignidad.- Protección contra toda discriminación en el ejercicio de un cargo distinto al basado en su aptitud y mérito; formación y promoción profesional en el trabajo.
Actualización 2015 - Decreto Ejecutivo N° 15-59	<ul style="list-style-type: none">- El pago regular de las retribuciones que les correspondan.- Obras sociales.- A todas las prestaciones derivadas específicamente del contrato de trabajo.
<i>Establecimiento de la licencia paga por paternidad de 3 días hábiles.</i>	ARTÍCULO 17 -- Cualquier disposición prevista en un convenio o acuerdo colectivo, o un contrato de trabajo que pueda establecer discriminación entre trabajadores en materia de empleo, remuneración o condiciones de trabajo, basadas en edad, sexo, condición social o matrimonial, lazos familiares, convicciones políticas, afiliación o no a un sindicato, es nulo y sin valor.

ARTÍCULO 29 -- El empleador tiene prohibido utilizar personal femenino para trabajo nocturno.

Sin embargo, el inspector de trabajo territorialmente competente podrá otorgar exenciones especiales, cuando la naturaleza de la actividad y las particularidades del puesto de trabajo justifiquen estas exenciones.

ARTÍCULO 46 -- Se consideran como período de trabajo para la determinación:

La duración de las vacaciones anuales: los períodos de trabajo completados; períodos de vacaciones anuales; períodos de ausencias especiales pagadas o autorizadas por el empleador; los períodos legales de descanso previstos en los Artículos anteriores; períodos de ausencia por maternidad, enfermedad y accidentes de trabajo; períodos de mantenimiento o recuperación bajo las banderas.

ARTÍCULO 54 -- Además de los casos de ausencias por causas previstas en la legislación de la seguridad social, el trabajador podrá beneficiarse, previa notificación y justificación al empleador, de ausencias sin pérdida de remuneración por las siguientes causas:

(...)

con motivo de cada uno de los siguientes hechos familiares: matrimonio del trabajador, nacimiento de un hijo del trabajador, matrimonio de uno de los descendientes del trabajador, fallecimiento del ascendiente, descendiente y colateral directo del trabajador o su cónyuge, fallecimiento del cónyuge del trabajador. En estos casos, el trabajador se beneficia de tres (3) días laborables remunerados.

ARTÍCULO 55 -- Durante el período pre y postnatal, las trabajadoras gozan de licencia por maternidad de acuerdo con la legislación vigente.

También pueden beneficiarse de las instalaciones en las condiciones establecidas por el reglamento interno de la organización para la que trabaja.

ARTÍCULO 64 -- La suspensión de la relación laboral interviene el derecho por el efecto:

(...)

- licencia por enfermedad o licencia similar prevista por la legislación y los reglamentos relacionados con la seguridad social.

ARGELIA

Norma/ Política

Contenidos

(...)

ARTÍCULO 65 -- Los trabajadores a que se refiere el Artículo 64 anterior son reintegrados por derecho a su puesto de trabajo o a un puesto de remuneración equivalente al final de los períodos que hayan justificado la suspensión de la relación laboral.

ARTÍCULO 84 -- Todo empleador está obligado a garantizar, por trabajo de igual valor, igual remuneración entre los trabajadores sin discriminación alguna.

ARTÍCULO 141 -- Cualquier contravención a las disposiciones de esta Ley relativas a las condiciones de empleo de trabajadores jóvenes y mujeres, será sancionada con una multa.

Código de comercio
(2007)

ARTÍCULO 8-- No existen restricciones legales con respecto a una mujer que elige ingresar a ciertas profesiones o registrar sus propias empresas.

Ley Orgánica
N° 12-03
(2012)

Fija las modalidades que aumentan las posibilidades de acceso de las mujeres a la representación en asambleas electas.

ARTÍCULO 2 -- El número de mujeres que figuren en las listas de candidatos, independientes o representadas por uno o más partidos políticos, no deberá ser inferior a las proporciones que se definen a continuación, en proporción al número de escaños a cubrir.

Elecciones a la Asamblea Popular Nacional:

- 20% cuando el número de asientos es igual a 4;
- 30% cuando el número de plazas sea igual o superior a 5;
- 35% cuando el número de plazas sea igual o superior a 14;
- 40% cuando el número de plazas sea igual o superior a 32; y
- 50% para las plazas de la comunidad nacional en el exterior.

Elecciones de asambleas populares de Wilayas (organización territorial de Argelia):

- 30% cuando el número de plazas sea de 35, 39, 43 y 47; y
- 35% cuando el número de plazas es de 51 a 55.

Elecciones de asambleas populares municipales:

- 30% para las asambleas comunales populares ubicadas en los centros administrativos de las Daôras (división

ARGELIA

Norma/ Política

Contenidos

administrativa de Argelia) y en las comunas con un número de habitantes superior a veinte mil (20.000) habitantes.

ARTÍCULO 3 -- Los escaños se distribuyen según el número de votos obtenidos por cada lista. Las proporciones fijadas en el Artículo 2 anterior, están reservadas obligatoriamente a las candidatas según su clasificación nominativa en las listas.

Programa conjunto para la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer en Argelia (ONU 2010 - 2013)¹⁴⁵

Intervenciones estratégicas interrelacionadas:
El programa apoyó el establecimiento de un entorno adecuado para la adopción de decisiones equitativas, fortaleciendo la capacidad de recopilar datos y estudios desglosados por sexo, así como integrando el género en los programas sectoriales.
Mejóro el acceso de las mujeres al empleo apoyando los mecanismos de creación de empleo ya existentes y desarrollando proyectos piloto.
Promovió la información pública sobre cuestiones de género y derechos socioeconómicos de la mujer mediante asociaciones con los medios de comunicación y las organizaciones de la sociedad civil.

Los principales logros fueron:

- Se llevaron a cabo sesiones de capacitación sobre gestión de bases de datos para fortalecer la capacidad de las instituciones nacionales para producir información sensible al género.
- Se llevaron a cabo y finalizaron una auditoría de género y un estudio de viabilidad de la elaboración de presupuestos con perspectiva de género.
- Se pusieron en marcha diversas iniciativas para apoyar a las mujeres rurales vulnerables, incluida la formación profesional, el acceso al microcrédito y la creación de centros comunitarios de alfabetización y otras actividades educativas. En los municipios de Djelfa y Tamanrasset, las mujeres infectadas por el VIH recibieron apoyo específico, capacitación y servicios de microcrédito para ayudarlas a participar en actividades generadoras de ingresos.
- Se llevó a cabo la formación de capacitadores para apoyar la creación y gestión de microempresas y el desarrollo del espíritu empresarial de las mujeres.
- Para sensibilizar a los medios de comunicación sobre los derechos de la mujer y la igualdad de género, se incluyó a

¹⁴⁵ Disponible en formato digital en: <http://www.mdgfund.org/node/492>

ARGELIA

Norma/ Política

Contenidos

miembros de los medios de comunicación nacionales y locales en todas las actividades del programa y se capacitó a periodistas de la radio nacional sobre la igualdad de género.

- Se capacitó a 90 ejecutivas de ONGs que trabajan por los derechos humanos de la mujer en todo el país para fortalecer su capacidad de trabajar en red, defender los derechos de la mujer y mejorar la imagen de la mujer en la sociedad. Se fortaleció la calidad de los datos y la experiencia sobre la condición de la mujer y las capacidades para incorporar las cuestiones de género en las políticas públicas gracias a la primera Encuesta Nacional de Uso del Tiempo realizada en la primavera de 2012, con 9.000 hogares entrevistados.

REFERENCIAS:

- CONSTITUTION DE LA REPUBLIQUE ALGERIENNE DEMOCRATIQUE ET POPULAIRE. Disponible en formato digital en: <https://www.joradp.dz/TRV/FConsti.pdf>. (Consultado el 7/7/2021).
- ALGERIA - THE PRIDE OF WORKING WOMEN. Disponible en formato digital en: https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/features/WCMS_234011/lang--en/index.htm. (Consultado el 7/7/2021).
- COUNTRY POLICY AND INFORMATION NOTE ALGERIA: SEXUAL ORIENTATION AND GENDER IDENTITY. Disponible en formato digital en: <https://www.justice.gov/eoir/page/file/1277266/download>. (Consultado el 7/7/2021).
- ALGERIA: JOINT PROGRAMME FOR GENDER EQUALITY AND THE EMPOWERMENT OF WOMEN IN ALGERIA. Disponible en formato digital en: <http://www.mdgfund.org/node/492>. (Consultado el 7/7/2021).
- ALGERIA COMMITS TO ONGOING EFFORTS TO PROMOTE PEACE AND TOLERANCE AND IMPLEMENT STRATEGIES TO IMPROVE WOMEN'S STATUS. Disponible en formato digital en: <https://www.unwomen.org/en/get-involved/step-it-up/commitments/algeria>. (Consultado el 7/7/2021).
- GENDER QUOTAS DATABASE. Disponible en formato digital en: <https://www.idea.int/data-tools/data/gender-quotas/country-view/97/35>. (Consultado el 7/7/2021).
- GENDER INDEX. Disponible en formato digital en: <https://www.genderindex.org/wp-content/uploads/files/datasheets/2019/DZ.pdf>. (Consultado el 7/7/2021).

- DROIT DU TRAVAIL - ALGÉRIEN. Disponible en formato digital en: <http://www.acmpchlef.dz/droit-travail.pdf>. (Consultado el 7/7/2021).
- DATA BASE. Disponible en formato digital en: <https://data.unwomen.org/country/algeria>. (Consultado el 7/7/2021).
- JOURNAL OFFICIEL DE LA REPUBLIQUE ALGERIENNE DEMOCRATIQUE ET POPULAIRE CONVENTIONS ET ACCORDS INTERNATIONAUX - LOIS ET DECRETS ARRETES, DECISIONS, AVIS, COMMUNICATIONS ET ANNONCES. Disponible en formato digital en: <http://www.joradp.dz/FTP/JO-FRANCAIS/2012/F2012001.pdf>. (Consultado el 7/7/2021).
- LOI N 83-11 DU 2 JUILLET 1983 RELATIVE AUX ASSURANCES SOCIALES. Disponible en formato digital en: http://casnos.com.dz/doc/loi_n83-11.pdf. (Consultado el 7/7/2021).
- LA LOI N 90-11 DU 21 AOÛT 1990 RELATIVE AU X RELATIONS DE TRAVAIL. Disponible en formato digital en: <https://www.interieur.gov.dz/index.php/fr/le-ministere/le-minist%C3%A8re/textes-legislatifs-et-reglementaires/40-le-dispositif-legal-regissant-la-wilaya-et-la-commune/85-la-loi-n-90-11-du-21-aout-1990-relative-au-x-relations-de-travail.html>. (Consultado el 7/7/2021).
- CODE DU COMMERCE. Disponible en formato digital en: <https://www.joradp.dz/trv/FCom.pdf>. (Consultado el 7/7/2021).

KENIA

En Kenia las mujeres sufren múltiples tipos de violencia que son aceptadas culturalmente, en el marco de una sociedad tradicionalmente patriarcal. La función históricamente asignada a las mujeres fue la reproductiva. La mutilación genital femenina (MGF) implica la extirpación parcial o total de los genitales externos femeninos por motivos no médicos está naturalizada. A menudo, los rituales de "ablación" se hacen durante las vacaciones escolares para no llamar la atención y para que las niñas tengan tiempo de curarse. Supone un ritual de paso de la niñez a la adultez, aumenta las posibilidades de contraer matrimonio y lleva asociadas una serie de connotaciones culturales de pertenencia a la comunidad que, en caso de rechazarlas, acarrea exclusión y estigma. Aunque esta práctica viene reduciéndose con los años y se ha elaborado legislación tendiente a erradicarla, aún implica graves problemas al nivel de la salud en las mujeres.

En Kenia hay serios y preocupantes problemas de igualdad de género, la mujer tiene como única labor en la comunidad hacerse cargo de la casa y de los hijos. Las que pueden trabajar se insertan en zonas rurales y en condiciones extremadamente precarias.

Contexto e inequidades de género:

Tiempo destinado al trabajo doméstico no remunerado y tareas de cuidado:

- De acuerdo a la Encuesta sobre cuidados del hogar 2019, las mujeres dedican 5,1 horas al día a las tareas de cuidado y al trabajo doméstico no remunerado, en comparación con 1,3 horas de los hombres (OXFAM, 2019).¹⁴⁶
- Las mujeres dedicaron solo 5,3 horas al trabajo remunerado por día, en comparación con los hombres que destinan 10,5 horas (Encuesta sobre cuidados del hogar 2019, OXFAM).¹⁴⁷

Licencia por maternidad/ paternidad:

- La Ley de Empleo prevé dos semanas (14 días laborables) de licencia por paternidad remunerada.

Inserción laboral y segregación horizontal:

- La fuerza laboral de Kenia se compone por 49,2% de mujeres. (ILOSTAT database, 2019).¹⁴⁸

Brecha salarial:

- Kenia ocupa el puesto número 95 en el ranking mundial sobre la brecha de género 2021.¹⁴⁹

¹⁴⁶ Disponible en formato digital en: <https://oxfamilibrary.openrepository.com/bitstream/handle/10546/620910/rr-nairobi-kenya-household-care-survey-191119-en.pdf;jsessionid=F5AD6B521AC013BB643FC9E0F838C8DD?sequence=1>. (Consultado el 13/07/2021).

¹⁴⁷ Disponible en formato digital en: <https://oxfamilibrary.openrepository.com/bitstream/handle/10546/620910/rr-nairobi-kenya-household-care-survey-191119-en.pdf;jsessionid=F5AD6B521AC013BB643FC9E0F838C8DD?sequence=1>. (Consultado el 13/07/2021).

¹⁴⁸ Disponible en formato digital en: https://data.worldbank.org/indicator/SL.TLF.TOTL.FE.ZS?end=2019&locations=KE&name_desc=false&start=1990&view=chart. (Consultado el 03/09/2021).

¹⁴⁹ Disponible en formato digital en: http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2021.pdf. (Consultado el 13/07/2021).

- El Foro Económico Mundial reveló en 2015 que a una mujer se le pagaba 62 KES (0,58 USD) por cada 100 KES (0,93 USD) que percibía un hombre por el mismo trabajo.¹⁵⁰

Acceso a puestos de toma de decisiones (ámbito público y privado):

- A febrero de 2019, solo el 21,8% de los escaños del parlamento estaban ocupados por mujeres.¹⁵¹
- Únicamente el 30,4% de los puestos ministeriales son ocupados por mujeres.¹⁵²
- De la población trabajadora profesional y técnica, el 35,8% son mujeres.¹⁵³
- Las mujeres representan el 23% de los miembros de la junta de compañías del sector privado.¹⁵⁴

Violencia contra las mujeres:

- El 25% de las mujeres de 15 a 49 años informaron que habían sido víctimas de violencia física y/o sexual por parte de una pareja íntima actual o anterior en los 12 meses anteriores.¹⁵⁵
- El 21% de las niñas y mujeres de 15 a 49 años han sido sometidas a la práctica de la mutilación genital femenina.¹⁵⁶ Esto se debe a que, en los últimos años, en Kenia se tendió a erradicar esta práctica ancestral –normativa y acciones gubernamentales y no gubernamentales.

Brechas en materia de datos relacionados a problemáticas de género:

- En Kenia, a diciembre del año 2020, se contaba con el 41,8% de los indicadores necesarios para monitorear los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) desde una perspectiva de género, con brechas en áreas clave, en particular: cuidado no remunerado y trabajo doméstico; indicadores del mercado laboral, como la brecha salarial de género e información, y habilidades en tecnologías de las comunicaciones. En áreas, como el género y la pobreza, el acoso físico y sexual, el acceso de las mujeres a los bienes (incluida la tierra) y el género y el medio ambiente, carecen de metodologías comparables para el seguimiento regular.

Políticas y normativa desarrollada:

Que la equidad de género y la no discriminación sea un asunto del Estado es algo reciente en Kenia. A pesar de las grandes problemáticas que enfrentaban las mujeres, en gran medida por la propia cultura del país, el desarrollo normativo y las políticas de Estado no llevan demasiados años presentes. Una de las principales normativas es la prohibición de

¹⁵⁰ Disponible en formato digital en: <https://www.brightermonday.co.ke/blog/gender-pay-gap/>. (Consultado el 13/07/2021).

¹⁵¹ Disponible en formato digital en: <https://data.unwomen.org/country/kenya>. (Consultado el 13/07/2021).

¹⁵² Disponible en formato digital en: http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2021.pdf. (Consultado el 13/07/2021).

¹⁵³ Disponible en formato digital en: http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2021.pdf. (Consultado el 13/07/2021).

¹⁵⁴ Disponible en formato digital en: <https://equileap.com/wp-content/uploads/2019/11/Gender-equality-in-Kenya-Special-report-by-Equileap.pdf>. (Consultado el 13/07/2021).

¹⁵⁵ Disponible en formato digital en: <https://data.unwomen.org/country/kenya>. (Consultado el 13/07/2021).

¹⁵⁶ Disponible en formato digital en: <https://data.unicef.org/resources/a-profile-of-female-genital-mutilation-in-kenya/>. (Consultado el 13/07/2021).

la mutilación genital femenina que fue sancionada en el año 2011. En el ámbito del empleo y del empoderamiento de la mujer se han desarrollado dos planes, los cuales son tan solo del año 2019.



KENIA	
Norma/ Política	Contenido
<p>Ley de empleo – 2007</p> <p>Prohibición de la discriminación.</p> <p>Prohibición del acoso sexual en el trabajo.</p> <p>Establecimiento de la licencia por maternidad.</p>	<p>ARTÍCULO 5 -- Discriminación en el empleo.</p> <p>1) Será deber del ministro, de los funcionarios de trabajo y de la Dirección Tribunal:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) promover la igualdad de oportunidades con el fin de eliminar la discriminación en el empleo; y b) promover y garantizar la igualdad de oportunidades para un trabajador migrante o un miembro de la familia del trabajador migrante, legalmente dentro de Kenia. <p>2) Un empleador promoverá la igualdad de oportunidades en el empleo y se esforzará por eliminar la discriminación en cualquier política o práctica de empleo.</p> <p>3) Ningún empleador discriminará directa o indirectamente a un empleado o posible empleado o acosar a un empleado o posible empleado:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, política u otra opinión, nacionalidad, origen étnico o social, discapacidad, embarazo, estado mental o estado del VIH; b) con respecto a la contratación, formación, promoción, términos y condiciones de empleo, terminación del empleo u otros asuntos que surjan fuera del empleo. <p>4) No es discriminación:</p>

- a) tomar medidas de acción afirmativa consistentes en la promoción de la igualdad o la eliminación de la discriminación en el lugar de trabajo;
 - b) distinguir, excluir o preferir a cualquier persona sobre la base de un requisito de un trabajo;
 - c) emplear a un ciudadano de acuerdo con la política nacional de empleo; o
 - d) restringir el acceso a categorías limitadas de empleo donde sea necesario en interés de la seguridad del Estado.
- 5) Un empleador pagará a sus empleados igual remuneración por el trabajo de igual valor.
- 6) Un empleador que contravenga la disposición de esta sección comete una ofensa.
- 7) En cualquier procedimiento en el que se alegue una infracción de esta sección, el empleador deberá soportar la carga de probar que la discriminación no tuvo lugar según se alega, y que el acto u omisión discriminatoria no se basa en ninguno de los motivos especificados en esta sección.

ARTÍCULO 6 –

- 1) Un empleado es acosado sexualmente si el empleador de ese empleado o un representante de ese empleador o un compañero de trabajo:
- a) solicita directa o indirectamente que el empleado tenga relaciones sexuales, contacto sexual o cualquier otra forma de actividad sexual que contenga una implícita o expresa:
 - i) promesa de trato preferencial en el empleo;
 - ii) amenaza de trato perjudicial en el empleo; o
 - iii) amenaza sobre la situación laboral presente o futura del empleado.
 - b) usa lenguaje ya sea escrito o hablado de naturaleza sexual;
 - c) utiliza material visual de naturaleza sexual; o
 - d) muestra un comportamiento físico de naturaleza sexual que directa o indirectamente someta al empleado a un comportamiento que no es bienvenido u ofensivo para aquel y que por su

naturaleza tenga un efecto perjudicial en el empleo, el desempeño laboral o la satisfacción laboral de ese empleado.

29 -- Licencia por maternidad.

- 1) Una empleada tendrá derecho a tres meses de licencia por maternidad con paga completa.
- 2) Al vencimiento de la licencia por maternidad según lo dispuesto en los incisos (1) y (3), la empleada tendrá derecho a regresar al trabajo que tenía inmediatamente antes de su licencia por maternidad o a un tiempo razonable y adecuado de trabajo en términos y condiciones no menos favorables que los que haya solicitado si no hubiera estado de baja por maternidad.

3) Donde:

- a) la licencia por maternidad se ha ampliado con el consentimiento del empleador; o
- b) inmediatamente después de la expiración de la licencia por maternidad antes de reanudar sus funciones o una empleada proceda de una licencia por enfermedad o con el consentimiento del empleador de vacaciones anuales; licencia por razones humanitarias; o cualquier otro;

los tres meses de licencia por maternidad en virtud del inciso (1) se considerarán terminados en el último día de dicha licencia prolongada.

- 4) Una empleada sólo tendrá derecho a los beneficios mencionados en las subsecciones (1), (2) y (3), si ella da un aviso de no menos de siete días de adelanto o un período más corto que sea razonable en las circunstancias de su intención de continuar con la licencia por maternidad en una fecha específica y regresar al trabajo después de eso.
- 5) La notificación a la que se refiere el inciso (4) se hará por escrito.
- 6) Una empleada que busque ejercer alguno de los derechos mencionados en esta sección deberá, si el empleador lo requiere, entregar un certificado de su condición médica de parte de un médico calificado o partera.

- 7) Ninguna empleada perderá el derecho a vacaciones anuales en virtud de Artículo 28 por haber disfrutado de su baja por maternidad.
- 8) Un empleado de sexo masculino tendrá derecho a dos semanas de licencia por paternidad con paga.

Constitución de Kenia - 2010

Implementación de derechos y libertades fundamentales.

21 --

Prohíbe la discriminación basada en el sexo, embarazo y situación marital. Reconoce derechos económicos y sociales, incluido el derecho a la propiedad.

- 1) Es deber fundamental del Estado y de todo órgano del Estado observar, respetar, proteger, promover y cumplir los derechos y libertades fundamentales en la Carta de Derechos.
- 2) El Estado tomará medidas legislativas, políticas y de otra índole, incluyendo el establecimiento de estándares, para lograr la progresiva realización de los derechos garantizados por el Artículo 43.
- 3) Todos los órganos del Estado y todos los funcionarios públicos tienen el deber de abordar las necesidades de los grupos vulnerables dentro de la sociedad, incluyendo mujeres, personas mayores de la sociedad, personas con discapacidad, niños, jóvenes, miembros de comunidades minoritarias o marginadas, y miembros de determinadas comunidades étnicas, religiosas o culturales.

Igualdad y ausencia de discriminación.

27 --

- 1) Toda persona es igual ante la Ley y tiene derecho a igual protección e igual beneficio de la Ley.
- 2) La igualdad incluye el disfrute pleno e igual de todos los derechos y libertades fundamentales.
- 3) Las mujeres y los hombres tienen derecho a un trato igual, incluido el derecho a la igualdad de oportunidades en los ámbitos político, económico, cultural y esferas sociales.

100 -- El Parlamento promulgará legislación para promover la representación en el Parlamento de:

Norma/ Política	Contenido
	<ul style="list-style-type: none"> a) mujeres; b) personas con discapacidad; c) juventud; d) minorías étnicas y de otro tipo; e) comunidades marginadas.
	Valores y principios del servicio público.
232 --	
	<p>1) Los valores y principios del servicio público incluyen:</p> <ul style="list-style-type: none"> l) ofrecer oportunidades adecuadas e iguales para el nombramiento, formación y promoción, en todos los niveles del servicio público, de: <ul style="list-style-type: none"> i) hombres y mujeres; ii) los miembros de todos los grupos étnicos; y iii) personas con discapacidad.
Ley de la Comisión Nacional de Género e Igualdad (2011)	<p>ARTÍCULO 8 -- Las funciones de la Comisión serán:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) promover la igualdad y la ausencia de discriminación de conformidad con el Artículo 27 de la Constitución; b) supervisar, facilitar y asesorar sobre la integración de los principios de igualdad y no discriminación en todas las políticas, leyes y reglamentos administrativos nacionales y del condado en todas las instituciones públicas y privadas; c) actuar como el principal órgano del Estado para asegurar el cumplimiento de todos los tratados y convenciones ratificados por Kenia relacionados con cuestiones de igualdad y no discriminación y relacionados con grupos de intereses específicos, incluidas las minorías y las personas marginadas, las mujeres, las personas con discapacidad y los niños; d) supervisar, facilitar y asesorar sobre el desarrollo de políticas de implementación de acciones afirmativas contempladas en la Constitución; e) investigar por propia iniciativa o sobre la base de quejas, cualquier asunto con respecto a cualquier violación del principio de igualdad y no discriminación y hacer recomendaciones para la mejora del funcionamiento de las instituciones interesadas; f) llevar a cabo y coordinar actividades de investigación sobre asuntos relacionados con la igualdad y la protección contra la discriminación, tal como se contempla en el Artículo 27 de la Constitución;

- g) recibir y evaluar informes anuales sobre los avances realizados por parte de instituciones públicas y otros sectores sobre el cumplimiento de requisitos constitucionales y estatutarios sobre la implementación de los principios de igualdad y libertad de la discriminación;
- h) preparar y presentar informes anuales sobre el estado de implementación de sus obligaciones bajo esta Ley;
- i) establecer de conformidad con la legislación de protección de datos y bases de datos sobre cuestiones relacionadas con la igualdad y la libertad de discriminación para diferentes grupos de interés afectados, y producir informes periódicos para los países nacionales, regionales e informes internacionales del progreso en la realización a la igualdad y libertad de discriminación para estos grupos de interés.

ARTÍCULO 28 --

- 1) La Comisión podrá, con el propósito de realizar cualquier investigación relacionada con una indagación, emplear los servicios de cualquier funcionario público o agencia de investigación del Gobierno a expensas de la Comisión.
- 2) Con el propósito de investigar cualquier asunto relacionado con una indagación, un funcionario público o agencia cuyos servicios se emplean bajo la subsección (1) puede, sujeto a la dirección y control de la Comisión:
 - a) convocar y hacer cumplir la asistencia de cualquier persona para el examen;
 - b) requerir el descubrimiento y producción de cualquier documento; y
 - c) sujeto a la Constitución y cualquier Ley escrita que requiera cualquier registro público o copia del mismo de cualquier funcionario público.
- 3) Las disposiciones de la sección 40 se aplicarán en relación con cualquier declaración hecha por una persona ante cualquier funcionario público o agencia cuyos servicios se empleen bajo la subsección (1), según se apliquen en relación con cualquier declaración hecha por una persona en el curso de testificar ante la Comisión.

Norma/ Política	Contenido
	<p>4) El funcionario o agencia pública cuyos servicios se emplean bajo la subsección (1) investigará cualquier asunto relacionado con la indagación y presentará un informe al respecto a la Comisión en su nombre.</p> <p>5) La Comisión se cerciorará de la veracidad de los hechos declarados y de la conclusión, si la hubiere, a la que llegó en el informe que se le someta en virtud del inciso (4) y, para tal fin, la Comisión podrá realizar dicha indagación (incluyendo el examen de cualquier persona o personas que realicen o colaboren en la investigación) según lo estime conveniente.</p>
<p>Ley de Partidos Políticos (2011)</p> <p>Representación equitativa.</p> <p>Un tercio de los funcionarios de los partidos políticos debe ser del sexo opuesto.</p>	<p>ARTÍCULO 7 --</p> <p>1) La solicitud de registro completo de un partido político se hará por escrito y estará firmada por un funcionario autorizado de dicho partido.</p> <p>2) Un partido político registrado provisionalmente deberá estar calificado para estar completamente registrado si:</p> <p>a) ha reclutado como miembros, no menos de mil votantes registrados de cada uno de más de la mitad de los condados;</p> <p>b) los miembros mencionados en el párrafo (a) reflejan la diversidad regional y étnica, el equilibrio de género y la representación de minorías y grupos marginados; (...)</p> <p>d) no más de dos tercios de los miembros de su órgano de gobierno son del mismo sexo.</p>
	<p>ARTÍCULO 26 -- El dinero asignado a un partido político registrado del Fondo se utilizará para fines compatibles con la democracia, incluidos:</p> <p>a) promover la representación en el Parlamento y en el condado asambleas de mujeres, personas con discapacidad, jóvenes, minorías étnicas y otras y comunidades marginadas; (...)</p>
<p>Ley de prohibición de mutilación genital femenina (MGF) – 2011</p>	<p>ARTÍCULO 2-- Establecimiento de la Junta.</p> <p>1) Se ha establecido una junta que se conocerá como la Junta Contra la Mutilación Genital Femenina.</p>

Prohíbe la práctica de mutilación genital femenina y brinda salvaguardias contra la violación de la salud mental o la integridad física de una persona.

- 2) La Junta es una persona jurídica con sucesión perpetua y sello común y deberá, en su denominación social, ser capaz de:
- a) demandar y ser demandada;
 - b) tomar, comprar o adquirir, mantener, cargar o enajenar bienes muebles e inmuebles;
 - c) pedir dinero prestado o realizar inversiones;
 - d) celebrar contratos; y
 - e) hacer o realizar todos los demás actos o cosas para el debido desempeño de sus funciones bajo esta Ley que legalmente pueda ser realizado por una persona jurídica.

ARTÍCULO 5-- Las funciones de la Junta serán las siguientes:

- a) diseñar, supervisar y coordinar programas de concienciación pública contra la práctica de la mutilación genital femenina;
- b) asesorar al Gobierno en general sobre asuntos relacionados con la mutilación genital de la mujer y la implementación de esta ley;
- c) diseñar y formular una política de planificación, financiamiento y coordinación de todas las actividades relacionadas con la mutilación genital femenina;
- d) brindar apoyo técnico y de otro tipo a instituciones, agencias y otros organismos involucrados en los programas de erradicación de mutilación genital femenina;
- e) diseñar programas dirigidos a la erradicación de la mutilación de los órganos genitales femeninos;
- f) facilitar la movilización de recursos para los programas y actividades destinado a erradicar la mutilación genital femenina; y
- g) realizar otras funciones que le sean asignadas por cualquier ley escrita.

ARTÍCULO 19 -- Delito de mutilación genital femenina.

- 1) Comete un delito una persona, incluida una persona que realiza un curso de formación mientras está bajo la supervisión de un médico o una partera, con el fin de convertirse en médico o partera, que practica la mutilación genital femenina en otra persona.

Norma/ Política	Contenido
	<p>2) Si en el proceso de cometer un delito bajo la subsección (1) una persona causa la muerte de otra, esa persona será condenada a cadena perpetua.</p> <hr/> <p>ARTÍCULO 20 -- Ayuda e instigación a la mutilación genital femenina. Una persona que ayuda, incita, aconseja o procura:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) a una persona que cometa un delito en virtud del Artículo 19; o b) a otra persona para realizar la mutilación genital femenina a esa otra persona, comete una infracción.
<p>Política Nacional de Género y Desarrollo (2019)</p> <p>Objetivo General: lograr la igualdad de género mediante la creación de una sociedad justa donde mujeres, hombres, niños y niñas tengan igual acceso a oportunidades en las esferas política, económica, cultural y social de la vida.</p>	<p>Se utilizarán los siguientes enfoques para lograr los objetivos de esta Política:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) transversalización e integración de género en todas las intervenciones planificadas; b) acción afirmativa para garantizar que se utilicen medidas especiales de carácter temporal para abordar las desigualdades e injusticias de género del pasado; c) empoderamiento de mujeres, hombres, niños y niñas para facilitar la igualdad, equidad y no discriminación; d) participación de los hombres en el tratamiento de las cuestiones de género; e) fortalecimiento de la capacidad institucional y humana; f) presupuesto de planificación del desarrollo con perspectiva de género; y g) generar datos e indicadores desagregados por sexo, edad y discapacidad. <hr/> <p>Resultados que se buscan de la política:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) se logrará la igualdad y el empoderamiento económico; b) se reconocerá y respetará la diversidad de todos los kenianos; c) las mujeres, hombres, niños y niñas tendrán los mismos derechos y acceso a la educación, la salud, la vivienda, el empleo y otros servicios y recursos; d) mujeres y hombres tendrán igualdad de oportunidades para participar en la toma de decisiones y contribuir a la agenda de desarrollo político, social, económico y cultural;

- e) promoción de la igualdad de derechos en el momento, durante y al momento de la disolución del matrimonio para los cónyuges; y
- f) la violencia sexual y de género disminuirá y hombres, mujeres, niños y niñas vivirán con dignidad.

Acción 1: Marco legal.

Fortalecer los marcos normativos, legales, políticos y administrativos para la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer en todos los niveles.

Acciones de política:

- a) desarrollar e implementar directrices nacionales para la transversalización de género y estándares para medir su cumplimiento en todos los sectores y todos los niveles;
- b) apoyar la revisión y enmienda de las leyes pertinentes para que se ajusten a la Constitución y a las directrices y estándares nacionales sobre género;
- c) promulgar y hacer cumplir la legislación para cumplir con el "principio de género de no más de dos tercios";
- d) fortalecer la capacidad de las instituciones encargadas de la implementación y seguimiento de las intervenciones relacionadas con el género; y
- e) promulgar legislación que mejore la participación de las mujeres en los espacios económicos, sociales y políticos tanto en el ámbito público como en el privado.

Acción 2: Erradicación de la pobreza.

Garantizar la igualdad de oportunidades y reducir las desigualdades de resultados, incluso mediante la eliminación de leyes, políticas y prácticas discriminatorias y la promoción de leyes, políticas y acciones adecuadas. Empoderar a mujeres y hombres para que tengan acceso y control sobre las oportunidades y los recursos económicos.

Acciones de política:

- a) aumentar y fortalecer el acceso a las oportunidades de crédito para las mujeres y todos

- los demás grupos de intereses especiales a través de iniciativas de acción afirmativa;
- b) hacer cumplir la representación y participación de las mujeres en los comités de gestión de iniciativas de fondos nacionales y descentralizados, proyectos y programas de desarrollo;
 - c) promover la implementación de los derechos económicos y sociales constitucionales que protegen a la familia;
 - d) revisar y hacer cumplir la implementación de sistemas y medidas de protección social apropiados para asegurar que todas las mujeres y hombres, niñas y niños, en particular los pobres y vulnerables, tengan los mismos derechos a los recursos económicos, así como acceso a los servicios básicos, propiedad y control sobre la tierra y otras formas de propiedad, herencia, recursos naturales, nueva tecnología apropiada y servicios financieros;
 - e) asegurar la movilización significativa de recursos de una variedad de fuentes, incluso mediante una mayor cooperación para el desarrollo, a fin de proporcionar medios adecuados y predecibles para el país, para implementar programas y políticas para poner fin a la pobreza en todas sus dimensiones; y
 - f) mejorar y promover intensamente la inclusión social, económica y política de todos, independientemente de su edad, sexo, discapacidad, raza, etnia, origen, religión, situación económica o de otra índole.

Acción 3: Trabajo y Economía.

Eliminar la discriminación en el acceso al empleo, la promoción y la formación, incluida la igualdad de remuneración, para mejorar la seguridad de los ingresos de hombres y mujeres.

Acciones de política:

- a) fortalecer y revisar el marco legal y administrativo de la normativa laboral para integrar a las mujeres en oficios hasta ahora no

- tradicionales, es decir, construcción, minería, desarrollo de infraestructura, entre otros;
- b) mejorar el cumplimiento del principio de género de "no más de dos tercios" en la contratación, nombramiento y promoción de mujeres y hombres en todos los ámbitos para una mayor inclusión y visibilidad;
 - a) implementar políticas laborales que apoyen los lineamientos del salario mínimo, la regulación del horario de trabajo y la protección de los derechos sindicales y de negociación colectiva, particularmente de las mujeres para cerrar las diferencias en el acceso a oportunidades, ganancias y brechas de productividad;
 - c) reconocer el cuidado no remunerado (para niños, ancianos, enfermos y personas con discapacidad) y el trabajo doméstico, para asegurar la responsabilidad compartida dentro de la casa e invertir en servicios sociales, provisión de infraestructura y políticas de protección social para reducir la carga sobre las mujeres;
 - d) establecer una base de datos sobre registros de empleo de mujeres y hombres en los sectores formal e informal para rastrear, evaluar y mejorar las condiciones de empleo para todos, especialmente las mujeres;
 - e) revisar los programas y proyectos de desarrollo de habilidades y orientarlos hacia el aumento del empleo decente para todos, especialmente las mujeres;
 - f) fortalecer las capacidades empresariales de las mujeres vinculadas con el capital inicial; y
 - g) regular la seguridad laboral para mujeres y hombres en licencia por maternidad / paternidad y garantizar la seguridad y protección de las mujeres en el sector informal, incluidas las mujeres con discapacidad.

Acción 4: Educación.

Mejorar y mantener las medidas para eliminar las disparidades de género en el acceso, la retención, la transición, el desempeño y la calidad de la educación para mujeres, hombres, niñas y niños.

Acciones de política:

- a) asegurar la participación equitativa de mujeres y hombres calificados en puestos de liderazgo y toma de decisiones en el sector de la educación a nivel nacional y de condado;
- b) adoptar y fortalecer medidas para aumentar el acceso y la retención de niñas y niños en la educación pública en todos los niveles;
- c) intensificar los programas de educación cívica sobre la mutilación genital femenina y otras prácticas culturales nocivas que inhiben el acceso de las niñas a la educación;
- d) promover programas de tutoría en las escuelas y sensibilizar a los hogares para alentar a las niñas a emprender carreras relacionadas con STEM;
- e) proporcionar información sobre higiene personal y menstrual, instalaciones estándar y asignar un presupuesto para el suministro de toallas sanitarias a las niñas y baños limpios para niñas y niños en las escuelas;
- f) promover la rendición de cuentas sobre la utilización de los fondos de becas disponibles para niñas y niños vulnerables e institucionalizar el apoyo directo a los huérfanos y niños con discapacidades graves en la escuela;
- g) mejorar la asistencia a la escuela mediante la implementación de medidas para abordar la violencia de género, el acoso sexual, la seguridad y la protección en las escuelas; y
- h) revisar y hacer cumplir las políticas de reingreso de las niñas en edad escolar embarazadas para que puedan completar su educación.

Acción 5: Cambio de cultura y comportamiento.

Promover nuevas actitudes, valores y comportamientos y una cultura de respeto por mujeres y hombres, niños y niñas.

Acciones de política:

- a) integrar la igualdad de género y la inclusión social en todos los planes de estudio en todos los niveles de aprendizaje;
-

- b) desarrollar e implementar un programa de creación de capacidad y concientización sobre género e inclusión social; y
- c) establecer plataformas de género e inclusión social.

Acción 6: Acceso a la atención médica.

Facilitar una atención médica asequible, accesible, aceptable y de calidad de los servicios que incluyen atención de la salud reproductiva, servicios de emergencia, planificación familiar, servicios de VIH y SIDA para mujeres y hombres, niñas y niños.

Acciones de política:

- a) fortalecer el esquema de seguro médico universal y mejorar su cobertura para brindar servicios de salud preventivos, curativos y de rehabilitación completos e integrados para todos;
- b) dedicar fondos adicionales de la asignación presupuestaria del presupuesto nacional a la igualdad de género para mejorar la prestación de servicios de atención de la salud;
- c) hacer cumplir la implementación de programas de salud escolar en todas las escuelas;
- d) hacer cumplir la implementación específica de los programas de salud y nutrición existentes para beneficiar a las mujeres y niñas vulnerables;
- e) intensificar los esfuerzos para reducir la mortalidad materna y las nuevas infecciones por VIH y SIDA entre mujeres y niñas; y
- f) revisar periódicamente los programas dirigidos a mujeres y niñas (agua, saneamiento e higiene - WASH) y recomendar mejoras.

Acción 7: Tierra, Vivienda y Agricultura.

Implementar medidas para superar las barreras que inhiben el acceso y el control de las mujeres a los recursos productivos; por ejemplo, propiedad de la tierra, vivienda y agricultura.

Acciones de política:

- a) implementar las reformas constitucionales existentes y un marco legal relevante que
-

- asegure el acceso equitativo a la tierra y otros recursos naturales, particularmente para las mujeres, para uso agrícola, vivienda y otras empresas productivas;
- b) mejorar los servicios de extensión y aprovechar la información agrícola y las tecnologías apropiadas para beneficiar particularmente a las mujeres vulnerables en las prácticas agrícolas;
 - c) facilitar y mejorar la adopción de procesos climáticos generados, insumos inteligentes y mercados externos, para garantizar que la agricultura y otras prácticas de subsistencia sean resilientes al clima; y,
 - d) mejorar la participación de la mujer en el sector pesquero y la economía azul.

Acción 8: Paz y seguridad.

Integrar e incorporar perspectivas de género en los procesos de paz y seguridad para un entorno estable y seguro para todos.

Acciones de política:

- a) promover la incorporación de la perspectiva de género en la gestión de situaciones de conflicto, incluidas las medidas de prevención y mitigación;
- b) promover y generar el diseño, la creación de capacidad, la implementación, el seguimiento y la evaluación de iniciativas de consolidación de la paz;
- c) asegurar una representación equitativa de hombres y mujeres en los programas de prevención de conflictos y consolidación de la paz; y
- d) promover la implementación del Plan de Acción Nacional de Kenia sobre la RCSNU 1325 sobre Mujeres, Paz y Seguridad y resoluciones relacionadas.

Acción 9: Gobernanza, poder y toma de decisiones.

Asegurar la participación y representación equitativa y significativa de mujeres y hombres en puestos de gobierno, poder y toma de decisiones en los sectores público y privado.

Acciones de política:

- a) impulsar la legislación para dar efecto al principio constitucional de que no más de dos tercios de los miembros de los cargos de designación y elección serán del mismo sexo;
- b) velar por que los partidos políticos apoyen la participación de la mujer en los procesos políticos y promuevan la igualdad de género;
- c) apoyar la colaboración efectiva de actores estatales y no estatales para desarrollar la capacidad de las mujeres para participar y comprometerse en políticas competitivas, liderazgo y gobernabilidad; y
- d) apoyar y fomentar la participación activa y significativa de las mujeres en los procesos políticos y de toma de decisiones desde la base.

Acción 10: Información, comunicación y tecnología (TIC).

Aprovechar las TIC como herramientas para estrategias y programas más amplios para crear oportunidades para el empoderamiento de mujeres y hombres.

Acciones de política:

- a) recopilar y difundir datos de género sobre el acceso y uso de las TIC para informar las políticas y la toma de decisiones;
- b) identificar, promover y documentar buenas prácticas y lecciones aprendidas para cerrar la brecha de género en el uso de las TIC;
- c) promover la inclusión de la educación en TIC y STEM en instituciones terciarias de nivel medio; y
- d) promover el despliegue de aldeas digitales operativas / centros de TIC y "centros de *biashara*" en los 47 condados para garantizar el acceso de hombres y mujeres a los servicios de TIC.

Acción 11: Violencia sexual y de género.

Eliminar la violencia sexual y de género (VSG) contra mujeres y hombres, niñas y niños, tanto en el ámbito público como en el privado. Acciones de política:

- a) asegurar el cumplimiento de las leyes y políticas relacionadas con la VSG;¹⁵⁷
- b) promover y establecer espacios y refugios seguros para sobrevivientes de VSG a nivel nacional y de condado;
- c) promover programas de promoción y educación con miras a cambiar las actitudes y la cultura que contribuyan a la aceptación y tolerancia de la VSG;
- d) desarrollar y fortalecer la capacidad de las instituciones pertinentes para llevar a cabo investigaciones y enjuiciamientos efectivos y oportunos de delitos relacionados con la VSG;
- e) llevar a cabo investigaciones para identificar las causas subyacentes y sistémicas de la VSG y proporcionar medidas de respuesta adecuadas para su mitigación; y
- f) promover la participación masculina en la gestión y respuesta a la VSG.

Plan estratégico para la Igualdad de Género y la no Discriminación (2019 - 2024)

VISIÓN: Una sociedad libre de desigualdad de género y toda forma de discriminación.

MISIÓN: Promover la igualdad de género y la libertad de todas las formas de discriminación en Kenia, especialmente para los grupos de intereses especiales, garantizando el cumplimiento de las políticas, leyes y prácticas.

Supervisión y presentación de informes de cumplimiento:

- Mejorar el cumplimiento de los principios de igualdad e inclusión de actores estatales y no estatales.
- Vigilar el cumplimiento de los principios de igualdad e inclusión de actores estatales y no estatales.

Estrategias:

- Asesorar y facilitar sobre políticas, leyes, regulaciones, estándares y pautas para ayudar al cumplimiento.
- Facilitar el cumplimiento estatal de los informes.
- Fortalecer las alianzas y colaboraciones.
- Monitorear la participación e inclusión de los SIG en la agenda de desarrollo.
- Supervisar los informes institucionales y organizativos.

¹⁵⁷ Violencia Sexual y de Género.

- Monitorear la implementación de los compromisos de integración.

Investigaciones y reparación:

- Reducir las violaciones del principio de igualdad y libertad por discriminación.
- Ofrecer reparación a las denuncias sobre violaciones de los principios de igualdad y no discriminación.

Estrategias:

- Realizar investigaciones sobre violaciones de los principios de igualdad e inclusión.
- Revisar estándares, políticas y legislación.
- Fortalecer las alianzas y colaboraciones.
- Desarrollar y poner en funcionamiento un sistema de tratamiento de quejas.
- Desarrollar y poner en funcionamiento un sistema de derivación.

Educación pública e integración

Gestión de la investigación y el conocimiento (GC):

- Incrementar el conocimiento basado en evidencia sobre temas de igualdad e inclusión a través de la investigación.
- Identificar, mapear y promover el flujo de conocimiento tácito y externo de los residentes para sacar nuevos conocimientos en la investigación.

Estrategias:

- Fortalecer la capacidad de investigación de la Comisión.
- Coordinar las actividades de investigación en temas relacionados con la igualdad y la no discriminación.
- Desarrollar y mantener bases de datos sobre temas relacionados con la igualdad y la ausencia de discriminación.
- Elaborar informes periódicos sobre la realización de la igualdad y la ausencia de discriminación.
- Documentar el conocimiento institucional.
- Desarrollar y aprobar la política y la estrategia de GC.
- Desarrollar listas de expertos / matrices de habilidades.
- Poner en marcha mecanismos para mejorar la creación, el intercambio y la transferencia de conocimientos.
- Desarrollar planes de sucesión.
- Establecer comunidades de práctica.
- Establecer programas de tutoría.

Capacidad Institucional:

- Atraer, desarrollar y retener calificados y productivos al capital humano.
- Mejorar la capacidad, la eficacia y la eficiencia organizativas.
- Fortalecer el gobierno corporativo y la participación de las partes interesadas.
- Fortalecer la capacidad financiera de la Comisión.
- Adquirir y mantener la infraestructura y los activos adecuados.

Estrategias:

- Mantener niveles óptimos de personal.
- Mejorar la capacidad del personal.
- Mejorar la motivación del personal.
- Establecer y adoptar un sistema de gestión de recompensas y rendimiento basado en resultados.
- Crear procesos de negocio fluidos.
- Aprovechamiento de las TIC.
- Desarrollar la capacidad de los comisionados y la dirección en liderazgo estratégico, prácticas de gobernanza y gestión estratégica.
- Fortalecer la gestión de riesgos y los controles y sistemas internos.
- Promover la integridad en el liderazgo y la gestión.
- Asegurar que la comisión mantenga el quórum en todo momento durante su mandato.
- Potenciar la imagen corporativa.
- Incrementar la visibilidad institucional.
- Mejorar la comunicación interna y externa.
- Gestión prudente de los recursos.
- Intensificar la movilización de recursos.
- Colaborar con otros para adquirir un espacio de oficina de comisión adecuado.
- Equipar oficinas de comisiones.
- Mejorar la movilidad de la comisión.

REFERENCIAS:

- REVIEW OF THE IMPLEMENTATION OF THE BEIJING PLATFORM FOR ACTION. Disponible en formato digital en: https://sustainabledevelopment.un.org/content/documents/13118Kenya_review_Beijing20.pdf (Consultado el 13/7/2021).
- GENDER MAINSTREAMING POLICY (2013). Disponible en formato digital en:

- <https://www.nema.go.ke/images/Docs/NIE%20Docss/Gender%20policy.pdf>
(Consultado el 13/7/2021).
- GENDER POLICY. Disponible en formato digital en:
<https://land.igad.int/index.php/documents-1/countries/kenya/legislation-and-policies-3/policies-3/774-qender-policy/file#:~:text=The%20Kenya%20National%20Policy%20on,equally%20from%20the%20development%20process.> (Consultado el 13/7/2021).
 - KENYA COUNTRY GENDER PROFILE. Disponible en formato digital en:
<https://www.afdb.org/fileadmin/uploads/afdb/Documents/Project-and-Operations/ADB-BD-IF-2008-16-EN-KENYA-GENDER-PROFILE.PDF> (Consultado el 13/7/2021). Disponible en formato digital en:
 - THE CONSTITUTION OF KENYA. Disponible en formato digital en:
<http://extwprlegs1.fao.org/docs/pdf/ken127322.pdf> (Consultado el 13/7/2021).
 - THE EMPLOYMENT ACT (2007). Disponible en formato digital en:
http://kenyalaw.org/kl/fileadmin/pdfdownloads/Acts/EmploymentAct_Cap226-No11of2007_01.pdf (Consultado el 13/7/2021).
 - THE NATIONAL GENDER AND EQUALITY COMMISSION ACT, 2011. Disponible en formato digital en:
https://www.ngeckenya.org/Downloads/The_National_Gender_and_Equality_Act_2011.pdf. (Consultado el 13/7/2021). Disponible en formato digital en:
 - PROHIBITION OF FEMALE GENITAL MUTILATION ACT
http://kenyalaw.org/kl/fileadmin/pdfdownloads/Acts/ProhibitionofFemaleGenitalMutilationAct_No32of2011.pdf. (Consultado el 13/07/2021).
 - THE POLITICAL PARTIES ACT, 2011. Disponible en formato digital en:
<http://kenyalaw.org/kl/fileadmin/pdfdownloads/Acts/PoliticalPartiesAct.pdf>. (Consultado el 13/07/2021).
 - NATIONAL POLICY ON GENDER AND DEVELOPMENT 2019. Disponible en formato digital en:
<http://psyg.go.ke/wp-content/uploads/2019/12/NATIONAL-POLICY-ON-GENDER-AND-DEVELOPMENT.pdf>. (Consultado el 13/07/2021).
 - GENDER EQUALITY AND NON-DISCRIMINATION – STRATEGIC PLAN. Disponible en formato digital en:
<https://www.ngeckenya.org/Downloads/NGEC-Strategic-Plan-2019-2024.pdf>

ZIMBABUE

Las mujeres en Zimbabwe se desempeñan, principalmente, en tareas relacionadas con la agricultura y las artesanías. Como sucede en gran parte de los países, tanto para las mujeres como para los varones el nivel de ingresos es más bajo en el sector informal de la economía que en el formal, destacándose en este país una gran brecha salarial de género. Además, el sector formal tiende a subcontratar el trabajo del sector informal a bajo costo ofreciendo empleo con contratos inseguros, bajos salarios y pocos beneficios. Las mujeres del sector informal no cuentan con derechos laborales a la representación, sindicalización e indemnización, así como también se enfrentan a peores condiciones de trabajo, donde no existe cumplimiento de las normas de salud y seguridad.

Por otro lado, Zimbabwe no cuenta con suficientes datos estadísticos sobre indicadores básicos para medir la equidad de género fundamentales para el desarrollo de políticas públicas que ataquen las problemáticas específicas.

Contexto e inequidades de género:

Tiempo destinado al trabajo doméstico no remunerado y a las tareas de cuidado:

- Debido a las tareas de cuidado y al tradicional rol de las mujeres en sus hogares, éstas suelen dedicar menos tiempo a las actividades económicas en el mercado de trabajo que los hombres. El 52,8% de las mujeres y el 47,2% de los hombres trabajaron menos de 20 horas en la semana de referencia. En el otro extremo, de la población trabajadora cuya jornada semanal es mayor a las 49 horas, el 32,8% eran mujeres y el 67,2% varones (Agencia Nacional de Estadísticas de Zimbabwe, 2019).¹⁵⁸
- En línea con lo anterior, las mujeres generalmente dedican más tiempo a actividades no remuneradas que los hombres, con un promedio de 14 horas a la semana abocadas al cuidado no remunerado de niños menores de cinco años en su propio hogar, en comparación con las aproximadamente 7 horas que dedican los hombres. Asimismo, las mujeres dedican una media de 12 horas por semana a preparar las comidas, el doble de las horas que los hombres (Agencia Nacional de Estadísticas de Zimbabwe, 2019)¹⁵⁹.

Licencia por maternidad/ paternidad:

- No se encuentra contemplada en el Código Laboral una licencia específica por paternidad. Sin embargo, los empleados pueden solicitar hasta 12 días de licencia especial por razones personales que afecten a su familia inmediata (muerte de un cónyuge, padre, hijo, dependiente legal o por cualquier otro motivo compasivo justificable).¹⁶⁰

¹⁵⁸ <https://www.zimstat.co.zw/wp-content/uploads/publications/Social/Gender/Women-and-Men-Report-2019.pdf#page=70&zoom=100,116,718>.

¹⁵⁹ <https://www.zimstat.co.zw/wp-content/uploads/publications/Social/Gender/Women-and-Men-Report-2019.pdf#page=70&zoom=100,116,718>.

¹⁶⁰ https://www.ilo.org/dyn/travail/travmain.sectionReport1?p_lang=en&p_structure=3&p_year=2011&p_start=1&p_increment=10&p_sc_id=2000&p_countries=ZW&p_print=Y.

Segregación horizontal y participación en la fuerza laboral:

- Las mujeres presentan una menor tasa de participación en la fuerza laboral que los hombres (43,1% y 56,9%, respectivamente). Esto es una constante para todos los grupos de edad, donde se destaca que para el de 25 a 29 años la tasa de participación de las mujeres es del 45,2%, mientras que en el caso de los varones es del 70,4%. En el grupo de 30 a 34 años la brecha se mantiene, siendo la participación del 49,1% para las mujeres y del 74,7% para los varones (Agencia Nacional de Estadísticas de Zimbabwe, 2019).¹⁶¹
- De acuerdo a la distribución de la población económicamente activa, las mujeres tienen más probabilidades de ser contratadas como trabajadoras por cuenta propia que los varones (38,8% y 32,3%, respectivamente) (Agencia Nacional de Estadísticas de Zimbabwe, 2019).¹⁶²
- Las mujeres están menos representadas en ocupaciones de las fuerzas armadas (7,4%), operadoras de plantas (11,9%) y máquinas y en la artesanía y oficios relacionados (23%). La representación de las mujeres fue mayor entre los trabajadores de servicios y ventas (59%) y los trabajadores de apoyo administrativo (57,3%).¹⁶³

Brecha salarial:

- Zimbabwe ocupa el puesto número 47 en el ranking mundial sobre la brecha de género 2021.¹⁶⁴
- En el sector de la agricultura, al año 2017, las mujeres ganaban alrededor del 78% de lo que percibían los hombres, situación que empeoró notablemente respecto a años anteriores, ya que en el año 2015 las mujeres que trabajaban de forma permanente ganaban alrededor del 83% de lo que recibían sus homólogos masculinos (Agencia Nacional de Estadísticas de Zimbabwe, 2019).¹⁶⁵

Acceso a puestos de toma de decisiones (ámbito público y privado):

- A febrero de 2021, el 31,9% de los escaños en el parlamento estaban ocupados por mujeres.¹⁶⁶
- Éstas, a su vez, ocupan el 20,8% de los puestos ministeriales.¹⁶⁷
- El 33,7% de los puestos gerenciales son ocupados por mujeres (Agencia Nacional de Estadísticas de Zimbabwe, 2019).¹⁶⁸

¹⁶¹ Disponible en formato digital en: <https://www.zimstat.co.zw/wp-content/uploads/publications/Social/Gender/Women-and-Men-Report-2019.pdf#page=68&zoom=100,116,124>. (Consultado el 16/7/2021).

¹⁶² Disponible en formato digital en: <https://www.zimstat.co.zw/wp-content/uploads/publications/Social/Gender/Women-and-Men-Report-2019.pdf#page=68&zoom=100,116,124>. (Consultado el 16/7/2021).

¹⁶³ Disponible en formato digital en: <https://www.zimstat.co.zw/wp-content/uploads/publications/Social/Gender/Women-and-Men-Report-2019.pdf#page=68&zoom=100,116,124>. (Consultado el 16/7/2021).

¹⁶⁴ Disponible en formato digital en: http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2021.pdf (Consultado el

¹⁶⁵ Disponible en formato digital en: <https://www.zimstat.co.zw/wp-content/uploads/publications/Social/Gender/Women-and-Men-Report-2019.pdf#page=68&zoom=100,116,124>.

¹⁶⁶ Disponible en formato digital en: <https://data.unwomen.org/country/zimbabwe>

¹⁶⁷ Disponible en formato digital en: http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2021.pdf.

¹⁶⁸ Disponible en formato digital en: <https://www.zimstat.co.zw/wp-content/uploads/publications/Social/Gender/Women-and-Men-Report-2019.pdf#page=68&zoom=100,116,124>.

Violencia contra las mujeres:

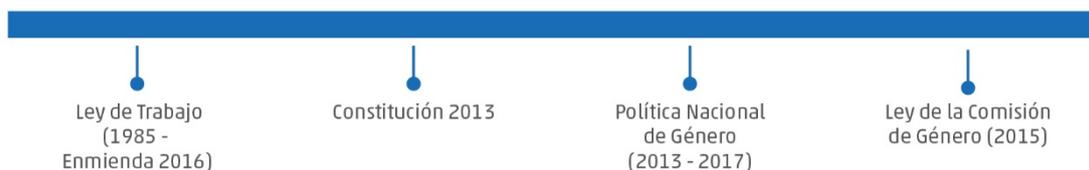
- El 19,9% de las mujeres de 15 a 49 años informó haber sido víctima de violencia física y/o sexual por parte de su pareja íntima actual o anterior en los últimos 12 meses.¹⁶⁹
- La incidencia de violencia física y sexual entre las mujeres de 15 a 49 años en general está disminuyendo. En 2011, el 18,4% de las mujeres sufrieron violencia física, siendo que en 2019 el porcentaje descendió al 5,5% (Agencia Nacional de Estadísticas de Zimbabue, 2019).¹⁷⁰

Brechas en materia de datos relacionados a problemáticas de género:

- A diciembre del año 2020, estaban disponibles el 46,7% de los indicadores necesarios para monitorear los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) desde una perspectiva de género, con brechas en áreas clave, en particular: cuidado no remunerado y trabajo doméstico. Áreas como el género y la pobreza, el acoso físico y sexual, el acceso de las mujeres a los activos (incluida la tierra) y el género y el medio ambiente, carecen de metodologías comparables para el seguimiento.

Políticas y normativas desarrolladas:

La situación de las mujeres en Zimbabue es preocupante ya que se encuentran en una posición de extrema vulnerabilidad y se enfrentan a grandes desigualdades con respecto a los varones. Sin embargo, la normativa y las políticas de Estado no han sido, al día de hoy, desarrolladas para atacar las problemáticas para lograr la equidad de género.



ZIMBABUE	
Normas/ Políticas	Contenido
Ley del trabajo (1985 – Enmienda 2016)	5. Protección de los empleados contra la discriminación. 1) Ningún empleador discriminará a ningún empleado o posible empleado por motivos de raza, tribu, lugar de origen, opinión política, color, credo, género, embarazo, estado de VIH / SIDA o que esté sujeto a la Ley de Personas con Discapacidad.

¹⁶⁹ Disponible en formato digital en: <https://data.unwomen.org/country/zimbabwe> (Consultado el 16/7/2021).

¹⁷⁰ Disponible en formato digital en: <https://www.zimstat.co.zw/wp-content/uploads/publications/Social/Gender/Women-and-Men-Report-2019.pdf#page=68&zoom=100,116,124>. (Consultado el 16/7/2021).

-
- 2) Ninguna persona discriminará a ningún empleado o posible empleado por motivos de raza, tribu, lugar de origen, opinión política, color, credo, género, embarazo, estado de VIH / SIDA o, sujeto a la Ley de Personas con Discapacidad.
 - (2a) Ningún empleador dejará de pagar igual remuneración a empleados y empleadas por el trabajo del mismo valor.
-

18. Baja por maternidad.

- 1) A menos que se hayan previsto condiciones más favorables en cualquier empleo, contrato o en cualquier promulgación, la licencia por maternidad se otorgará en términos de esta sección por un período de noventa y ocho días con sueldo completo para una empleada que haya trabajado durante al menos un año.
 - 2) Tras la presentación de un certificado, firmado por un médico registrado o una enfermera registrada en el Estado, que certifique que está embarazada, una empleada puede continuar con la licencia por maternidad no antes del cuadragésimo quinto (45) día y no más tarde del vigésimo primer (21) día antes de la fecha prevista de parto.
 - 3) Una empleada tendrá derecho a que se le conceda un máximo de tres períodos de permiso por maternidad con respecto a su servicio total a cualquier empleador durante el cual se le pagará su salario:
Siempre que la licencia por maternidad remunerada se conceda sólo una vez durante cualquier período de veinticuatro meses calculados a partir del día en que se concedió la licencia por maternidad anterior.
 - 5) Cualquier licencia por maternidad solicitada que exceda los límites prescritos en esta sección puede ser concedida como licencia por maternidad no remunerada.
 - 6) A menos que el empleador conceda una licencia por enfermedad por motivos médicos distintos a los de la maternidad, la licencia por enfermedad no podrá concederse una vez que haya comenzado la licencia por maternidad remunerada o durante un período de licencia por maternidad no remunerada.
 - 7) Durante el período en que una empleada esté de baja laboral por maternidad de conformidad con esta sección, sus beneficios y derechos normales, incluidos sus derechos de antigüedad o ascenso y la acumulación de
-

derechos de pensión, continuarán ininterrumpidamente en la forma en que habrían continuado si no hubiera disfrutado de dicha licencia, y no se considerará que su período de servicio haya sido interrumpido, reducido o quebrado por el ejercicio de su derecho a la baja por maternidad en términos de esta sección.

- 8) A una empleada que sea madre de un niño lactante se le concederá, durante cada jornada laboral, a petición suya, por lo menos una hora o dos períodos de media hora, con el propósito de amamantar a su hijo. Dicha empleada podrá combinar la porción o porciones de tiempo a las que tiene derecho con cualquier otra pausa normal para constituir más períodos que ella pueda encontrar necesarios o convenientes para el propósito de amamantar a su hijo.
- 9) Cualquier persona que contravenga esta sección será culpable de una práctica laboral injusta.
- 10) No obstante lo dispuesto en los incisos (8) y (9), la concesión de descansos durante el tiempo normal de trabajo a una empleada con el propósito de amamantar a su hijo se hará de acuerdo con todas las exigencias de su empleo y no se hará nada para evitar cualquier interrupción de la normalidad de los procesos de producción o cualquier interferencia en el funcionamiento eficiente de una empresa o industria, lo que se considerará que contraviene la subsección (8).
- 11) Una empleada tendrá derecho a los beneficios bajo la subsección (8) por el período durante el cual amamante a su hijo o seis meses, lo que sea menor.

Constitución 2013

3. Valores y principios fundacionales:
(...)

- f) reconocimiento de la igualdad de todos los seres humanos;
- g) igualdad de género.

13. Desarrollo nacional:

- 1) El Estado y todas las instituciones y agencias de gobierno en todos los niveles deben esforzarse por facilitar un desarrollo rápido y equitativo y, en particular, deben tomar medidas para:
 - a) promover la iniciativa privada y la autosuficiencia;

- b) fomentar la actividad agrícola, comercial, industrial, tecnológica y de desarrollo científico;
 - c) fomentar el desarrollo de empresas industriales y comerciales con el fin de empoderar a los ciudadanos de Zimbabwe; y
 - d) lograr un desarrollo equilibrado de las diferentes áreas de Zimbabwe, en particular, un adecuado equilibrio en el desarrollo de las zonas rurales y urbanas.
- 3) Las medidas a las que se hace referencia en esta sección deben proteger y mejorar el derecho de las personas, especialmente de las mujeres, a la igualdad de oportunidades en el desarrollo.

14. Empoderamiento y creación de empleo:

- 2) En todo momento el Estado y todas las instituciones y agencias de gobierno en cada nivel deben asegurar que se tomen las medidas apropiadas y adecuadas para crear empleo para todos los zimbabuenses, especialmente mujeres y jóvenes.

17. Equilibrio de género:

- 1) El Estado debe promover el pleno equilibrio de género en la sociedad de Zimbabwe
 - a) El Estado debe promover la participación plena de la mujer en todos los ámbitos de la sociedad de Zimbabwe sobre la base de la igualdad con los hombres;
 - b) el Estado debe tomar todas las medidas, incluidas las legislativas, necesarias para asegurarlo;
 - i) ambos géneros están igualmente representados en todas las instituciones y agencias del gobierno en todos los niveles; y
 - ii) las mujeres constituyen al menos la mitad de los miembros de todas las Comisiones y otros órganos gubernamentales electivos y designados establecidos por esta Constitución o cualquier ley del Parlamento; y
 - (c) el Estado y todas las instituciones y agencias de gobierno en todos los niveles deben tomar medidas prácticas para garantizar que las mujeres tengan acceso a recursos, incluida la tierra, sobre la base de la igualdad con los hombres.

ZIMBABUE

Normas/ Políticas

Contenido

-
- 2) El Estado debe tomar medidas positivas para rectificar la discriminación de género y desequilibrios resultantes de prácticas y políticas pasadas.
-

24. Trabajo y relaciones laborales:

- 2) El Estado y todas las instituciones y agencias de gobierno en todos los niveles deben esforzarse por asegurar:
 - d) la implementación de medidas como el cuidado familiar que permitan a las mujeres disfrutar de una verdadera oportunidad de trabajar.
-

56. Igualdad y no discriminación:

- 1) Todas las personas son iguales ante la Ley y tienen derecho a igual protección y beneficio de ésta.
 - 2) Las mujeres y los hombres tienen derecho a la igualdad de trato, incluido el derecho a la igualdad de oportunidades en los ámbitos político, económico, cultural y social.
 - 3) Toda persona tiene derecho a no ser tratada de forma injusta y de manera discriminatoria por motivos tales como su nacionalidad, raza, color, tribu, lugar de nacimiento, etnia u origen social, idioma, clase, creencia religiosa, afiliación política, opinión, costumbre, cultura, sexo, género, estado civil, edad, embarazo, discapacidad o situación económica o social, o si sus hijos nacieron dentro o fuera del matrimonio.
-

65. Derechos laborales:

- 6) Las mujeres y los hombres tienen derecho a igual remuneración por un trabajo similar.
 - 7) Las empleadas tienen derecho a una licencia por maternidad totalmente remunerada durante un período de al menos tres meses.
-

80. Derechos de la mujer:

- 1) Toda mujer tiene plena e igual dignidad de persona que el hombre y ésta incluye la igualdad de oportunidades en las actividades políticas, económicas y sociales.
 - 2) Las mujeres tienen los mismos derechos que los hombres en materia de custodia y tutela de los niños, pero una Ley del Parlamento puede regular cómo se ejercerán esos derechos.
-

ZIMBABUE

Normas/ Políticas

Contenido

- 3) Todas las leyes, costumbres, tradiciones y prácticas culturales que infringen los derechos de las mujeres conferidas por esta Constitución son nulas en la medida de la infracción.

245. Establecimiento y composición de la Comisión de Género de Zimbabwe.

- 1) Existe una comisión que se conocerá como la Comisión de Género de Zimbabwe.

246. Funciones de la Comisión de Género de Zimbabwe.

La Comisión de Género de Zimbabwe tiene las siguientes funciones:

- a) supervisar las cuestiones relativas a la igualdad de género para garantizarla según lo dispuesto en esta Constitución;
- b) investigar posibles violaciones a los derechos relacionados con el género;
- c) recibir y considerar quejas del público y tomar acciones en cuanto a las denuncias que estime oportunas;
- d) realizar investigaciones sobre cuestiones relacionadas con el género y la justicia social, y recomendar cambios a las leyes y prácticas que conducen a la discriminación basado en el género;
- e) asesorar a las instituciones públicas y privadas sobre las medidas a tomar para asegurar la igualdad de género;
- f) recomendar programas de acción afirmativa para lograr la igualdad;
- g) recomendar el enjuiciamiento por violaciones penales de los derechos relacionados con el género;
- h) asegurar una reparación adecuada cuando los derechos relacionados con el género hayan sido violados; y
- i) hacer todo lo necesario para promover la igualdad de género.

Política Nacional de Género (2013 - 2017)

VISIÓN: Una sociedad justa en lo que hace al género, en la que hombres y mujeres gocen de equidad y contribuyan a beneficiarse como socios iguales en el desarrollo del país.

ZIMBABUE

Normas/ Políticas

Contenido

Objetivo: Erradicar la discriminación y las desigualdades de género en todos los ámbitos de la vida y del desarrollo.

Ocho áreas prioritarias:

- I. Derechos de género, constitucionales y legales: asegurar que se implementen las disposiciones constitucionales y legislativas sobre justicia de género y que se establezcan metas de igualdad de género a nivel nacional.
- II. Empoderamiento económico y de género: promover la igualdad y equidad en el acceso a las oportunidades para hombres y mujeres y los beneficios del desarrollo económico del país.
- III. Género, política y toma de decisiones: crear un entorno propicio para la paridad de género en posiciones políticas y de toma de decisiones.
- IV. Género y salud: promover la sensibilidad al género en la prestación de servicios de salud.
- V. Género, educación y formación. Promover:
 - i) la igualdad de acceso a la educación para niños y niñas y su retención en todos los niveles educativos; y
 - ii) el acceso a oportunidades de capacitación para hombres y mujeres, para hacer posible su participación equitativa en el lugar de trabajo, el mercado y en estructuras de gobernanza.
- VI. Violencia de género: Reducir todas las formas de violencia de género en Zimbabwe.
- VII. Género, medio ambiente y cambio climático: aumentar la sensibilidad de género en las estrategias de gestión del medio ambiente y los recursos naturales y en la adaptación al cambio climático e iniciativas de mitigación.
- VIII. Género, medios de comunicación y TIC: promover la igualdad de acceso, control y propiedad de los medios de comunicación y las TIC por hombres y mujeres para mejorar el desarrollo en todos los sectores.

Ley de la Comisión de género (2015)

ARTÍCULO 3 -- Comisión de Género de Zimbabwe.

- l) La Comisión de Género de Zimbabwe será una persona jurídica capaz de demandar y ser demandada en su nombre corporativo y, sujeto a esta Ley, de realizar todos los actos que las entidades corporativas puedan realizar por ley.

ARTÍCULO 4 -- Funciones de la Comisión.

1) Además de lo dispuesto en el Artículo M6 de la Constitución, las funciones de la Comisión serán:

1. realizar investigaciones de conformidad con la Parte IV;
2. convocar y albergar al Foro de Género de conformidad con la Parte IV; y
3. hacer cualquier otra cosa que la Comisión no esté obligada o autorizada a hacer por o bajo esta Ley o cualquier otra promulgación.

2) El Segundo Anexo establece las facultades auxiliares de la Comisión.

ARTÍCULO 5 -- Función investigadora de la Comisión.

Antes de iniciar una investigación, la Comisión publicará un aviso en la Gaceta y en uno o más periódicos nacionales informando al público que, a más tardar catorce días o más tarde de treinta días después de la publicación de la notificación en la Gaceta, que tiene la intención de Investigar cualquier barrera sistémica que perjudique la igualdad de género, la equidad de género o la transversalización de la perspectiva de género en una determinada esfera de actividad o sector determinado de la sociedad o la economía.

REFERENCIAS:

- UNICEF - GENDER OVERVIEW. Disponible en formato digital en: <https://www.unicef.org/Zimbabwe/gender-focus#:~:text=The%20Constitution%20in%20section%2056,grounds%20of%20sex%20or%20gender>. (Consultado el 16/7/2021).
- THE NATIONAL GENDER POLICY. Disponible en formato digital en: <https://evaw-global-database.unwomen.org/en/countries/africa/Zimbabwe/2004/national-gender-policy--2004> (Consultado el 16/7/2021).
- THE NATIONAL GENDER POLICY. Disponible en formato digital en: <http://www.unesco.org/education/edurights/media/docs/43bd848326f7d0235674ad9ffcb9ec101dba2673.pdf> (Consultado el 16/7/2021).
- CONSTITUTION OF ZIMBABUE. Disponible en formato digital en: <http://zimlil.org/zw/legislation/num-act/2013/Amendment%20No.%2020%20of%20The%20Constitution%20of%20Zimbabwe/Constitution%20of%20Zimbabwe%20->

[%2020th%20Amendment%2022%20May%202013.pdf](#) (Consultado el 16/7/2021).

- LABOUR ACT. Disponible en formato digital en:
<https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/1850/76997/F-1082062874/Labour%20Act%20No.%2016%20of%201985,%20as%20amended.pdf> (Consultado el 16/7/2021).
- ZIMBABUE GENDER COMMISSION ACT. Disponible en formato digital en:
<https://zimlil.org/zw/legislation/num-act/2015/7/2015/Zimbabwe%20Gender%20Commission%20Act%20%5BChapter%2010-31%5D%282%29.pdf> (Consultado el 16/7/2021).



AUSTRALIA

Australia, a pesar de los importantes avances en materia de equidad de género, se enfrenta aún con una brecha salarial muy marcada, que es la principal inequidad a la que se enfrentan las mujeres en los ámbitos laborales.

A través de incentivos y sensibilización se busca aumentar la representación de las mujeres en la gestión, ocupando cargos gerenciales y puestos directivos. El propósito final es lograr que las mujeres alcancen una representación del 50% en la gestión. Además, se encuentran en camino de establecer el primer plan nacional enfocado, exclusivamente, a la protección y promoción de los derechos de las mujeres australianas, migrantes y refugiadas.

Contexto e inequidades de género:

Tiempo destinado al trabajo doméstico no remunerado y a las tareas de cuidado:

- En promedio, las mujeres dedican el 64% de su semana laboral a tareas de cuidados no remuneradas. Abocan, asimismo, casi el doble de horas a realizar este tipo de trabajo en comparación con los hombres (36.1%).¹⁷¹
- Las mujeres y niñas mayores de 15 años dedican el 20,8% de su tiempo al trabajo doméstico y de cuidados no remunerado, en comparación con el 11,4% de los hombres.¹⁷²

Licencia por maternidad/ paternidad:

- Los padres y parejas cuentan con 2 (dos) semanas de licencia pagas según el salario mínimo nacional¹⁷³.

Segregación horizontal y participación en la fuerza laboral:

- En 2019-20, dos tercios de las mujeres (67,6%) y más de las tres cuartas partes de los hombres (78,1%) de entre 20 y 74 años participaban en la fuerza laboral. La tasa de 2019-20 es la más alta para las mujeres durante los últimos 10 años.¹⁷⁴
- En 2019-2020, las ocupaciones con la mayor proporción de mujeres permanecieron sin cambios durante la última década:
 - trabajadoras de oficina y administrativas (72,7%);
 - trabajadoras de servicios comunitarios y personales (70,3%); y
 - trabajadoras de ventas (58,1%).
- En 2019-20, las industrias con la mayor proporción de mujeres de 20 a 74 años fueron:
 - asistencia sanitaria y social (77,9%);
 - educación y formación (71,6%);

¹⁷¹ Disponible en formato digital en: <https://www.wgea.gov.au/sites/default/files/documents/australian-unpaid-care-work-and-the-labour-market.pdf>. (Consultado el 23/07/2021).

¹⁷² Disponible en formato digital en: <https://data.unwomen.org/country/australia>. (Consultado el 23/07/2021).

¹⁷³ Disponible en formato digital en: <https://www.fairwork.gov.au/leave/maternity-and-parental-leave/paid-parental-leave>. (Consultado el 23/07/2021).

¹⁷⁴ Disponible en formato digital en: <https://www.abs.gov.au/statistics/people/people-and-communities/gender-indicators-australia/latest-release#key-statistics> (Consultado el 23/07/2021).

- comercio minorista (55,2%);
- servicios de alojamiento y alimentación (54,5%); y
- servicios administrativos y de apoyo (52,9%).
- En 2019-20, las industrias con la mayor proporción de hombres de 20 a 74 años fueron:
 - construcción (87,3%);
 - minería (83,0%);
 - transporte, correos y almacenaje (79,8%);
 - servicios de electricidad, gas, agua y residuos (76,2%); y
 - fabricación (72,5%).¹⁷⁵

Brecha salarial:

- Australia ocupa el puesto número 50 en el ranking mundial sobre la brecha de género 2021.¹⁷⁶
- La brecha salarial de género del país es del 13,4%. Siendo del 20,1% la brecha salarial de género de la remuneración total a tiempo completo.¹⁷⁷

Acceso a puestos de toma de decisiones (ámbito público y privado):

- Poco acceso (28,1%) a puestos de directores de órganos de gobierno en general (miembros de la junta y presidentes). Siendo las mujeres miembros sólo el 14,6%.¹⁷⁸
- Las mujeres están subrepresentadas en roles clave de toma de decisiones en casi todas las industrias en la fuerza laboral australiana. Si bien representan la mitad de la fuerza laboral del sector privado (50,5%), las mujeres sólo constituyen el:
 - 32,5% de los puestos directivos clave;
 - 28,1% de los consejeros;
 - 18,3% de los directores ejecutivos; y
 - 14,6% de los presidentes de la junta.¹⁷⁹
- A febrero de 2021, el 31,1% de los escaños en el Parlamento estaban ocupados por mujeres.¹⁸⁰

Violencia contra las mujeres:

- Una de cada tres personas sufrió acoso sexual en el trabajo en los últimos cinco años. Como reveló la Encuesta Nacional de 2018, casi dos de cada cinco mujeres (39%).¹⁸¹ 1 de cada 6 mujeres han experimentado violencia física o sexual de una

¹⁷⁵ Disponible en formato digital en: <https://www.abs.gov.au/statistics/people/people-and-communities/gender-indicators-australia/latest-release#key-statistics> (Consultado el 23/07/2021)

¹⁷⁶ Disponible en formato digital en: http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2021.pdf. (Consultado el 23/07/2021).

¹⁷⁷ Disponible en formato digital en: <https://www.wgea.gov.au/publications/australias-gender-pay-gap-statistics>. (Consultado el 23/07/2021).

¹⁷⁸ Disponible en formato digital en: https://data.wgea.gov.au/industries/1#governing_bodies_content. (Consultado el 23/07/2021).

¹⁷⁹ Disponible en formato digital en: <https://www.wgea.gov.au/women-in-leadership> (Consultado el 23/07/2021).

¹⁸⁰ Disponible en formato digital en: <https://data.unwomen.org/country/australia> (Consultado el 23/07/2021).

¹⁸¹ Disponible en formato digital en: <https://humanrights.gov.au/our-work/sex-discrimination/publications/respectwork-sexual-harassment-national-inquiry-report-2020#fn2> (Consultado el 23/07/2021).

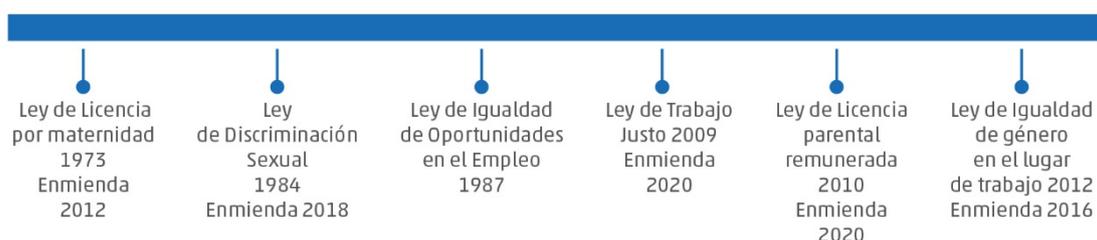
pareja actual o previa desde los 15 años, siendo que 1 cada 5 han experimentado violencia sexual desde los 15 años.¹⁸²

Brechas en materia de datos relacionados a problemáticas de género:

- A diciembre del año 2020, estaban disponibles el 48,4% de los indicadores necesarios para monitorear los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) desde una perspectiva de género. Presentan brechas en áreas clave como, violencia contra la mujer, indicadores del mercado laboral como la brecha salarial de género, información y comunicaciones y habilidades tecnológicas. Además, Australia carece de metodologías comparables para el seguimiento en ámbitos como el género y la pobreza, el acoso físico y sexual, el acceso de las mujeres a los activos (incluida la tierra) y el género y el medio ambiente.

Políticas y normativa desarrollada:

Desde hace algunas décadas, Australia ha desarrollado normativas para atacar sus principales problemáticas y poder así lograr la equidad de género.



AUSTRALIA	
Normas/ Políticas	Contenido
Ley de Licencia por maternidad 1973 - Enmienda 2012	<p>ARTÍCULO 6 -- Ausencia del puesto de trabajo en relación con el parto.</p> <p>1) Una empleada que ha quedado embarazada:</p> <p>a) previa solicitud hecha a un oficial de licencia, éste le otorgará permiso para ausentarse del servicio durante un período que no exceda las 52 semanas a partir de la fecha de inicio del período durante el cual debe ausentarse del deber;</p> <p>b) ya sea que se le haya otorgado permiso o no, debe ausentarse del servicio durante un período que:</p> <p>(i) si todavía está embarazada, la licencia comienza 6 semanas antes de la fecha</p>

¹⁸² Disponible en formato digital en: <https://www.aihw.gov.au/reports/australias-welfare/family-domestic-and-sexual-violence>. (Consultado el 23/07/2021).

- prevista del nacimiento de su hijo y continúa hasta la expiración de un período de 6 semanas a partir de la fecha del parto; o
- (ii) si está ingresó en los días de licencia prenatal antes de las 6 semanas previas a la fecha prevista del nacimiento de su hijo, comienza en la fecha de su parto y continúa durante 6 semanas; y
- c) previa solicitud hecha a un oficial de licencia:
- (i) mientras ella esté, o después de haber estado, ausente de sus funciones de acuerdo con el permiso otorgado; o
- (ii) si no se le ha otorgado dicho permiso, mientras ella está, o después de haber estado, ausente del deber;
- el oficial de licencia le otorgará permiso para ausentarse del servicio durante un período adicional que finalice en o antes del vencimiento de un período de 52 semanas a partir de la fecha de comienzo del período durante el cual se le requiere o se le requirió ausentarse del deber.
- 2) Cuando el embarazo de una empleada termina de otra manera que no sea por un parto:
- a) no se le concederá, después de esa terminación, permiso para ausentarse del servicio de conformidad con esta sección con respecto a ese embarazo; y
- b) si, antes de esa terminación, se le ha otorgado permiso para ausentarse del servicio de acuerdo con esta sección, esa concesión será cancelada.
- 3) Una empleada que ha estado de licencia pre natal y que ha estado ausente del servicio por un período o períodos de acuerdo con esta sección, tiene derecho a pagar:
- a) en caso de que el período de ausencia, o la suma de los períodos de ausencia, exceda las 12 semanas, durante las primeras 12 semanas de dicha ausencia; y
- b) en cualquier otro caso, durante toda esa ausencia.

ARTÍCULO 7 -- Las personas trabajadoras pueden continuar realizando o retomar sus funciones:

- 1) Cuando una empleada embarazada le proporcione al oficial de licencia:
 - a) no menos de 6 semanas antes de la fecha prevista de nacimiento de su hijo; o
 - b) en o antes de la fecha hasta la cual se le haya otorgado, o se le haya otorgado por última vez, permiso bajo esta subsección para continuar desempeñando sus funciones;

un certificado otorgado por un médico que certifique que, en su opinión, seguirá estando en condiciones de trabajar hasta una fecha especificada; el oficial de licencia puede darle permiso, por escrito, para continuar desempeñando sus funciones hasta e incluyendo esa fecha.

- 1) Cuando se otorga permiso para que una empleada continúe desempeñando sus funciones hasta la fecha especificada en el permiso inclusive:
 - a) si está de licencia más de 6 semanas antes de la fecha prevista de nacimiento de su hijo, la concesión del permiso para cumplir con su deber no tiene efecto;
 - b) si está internada antes de la fecha así especificada pero no más de 6 semanas antes de la fecha prevista de nacimiento de su hijo, el subpárrafo 6 (1) (b) (i) tiene efecto como si el período mencionado en ese subpárrafo comenzara en la fecha de su baja laboral o
 - c) en cualquier otro caso, el subpárrafo 6 (1) (b) (i) tiene efecto como si el período mencionado en ese subpárrafo comenzara el día siguiente a la fecha así especificada.

- 2) Cuando, antes de la expiración del período durante el cual una empleada que ha estado de licencia prenatal, de no ser por esta subsección, tenga que ausentarse de sus funciones, la empleada proporcionará al oficial de licencia un certificado otorgado por un médico que certificará que, en su opinión, aquella está en condiciones de reanudar el servicio en una fecha especificada que ocurra antes de la expiración de ese período. El oficial de licencia puede darle permiso, por escrito, para reanudar el servicio en esa fecha y el

AUSTRALIA

Normas/ Políticas

Contenido

período durante el cual, una vez que se le otorgue el permiso, estará obligada por el párrafo 6 (1) (b) a ausentarse del servicio que termina inmediatamente antes de esa fecha.

Ley de discriminación sexual 1984 - Enmienda 2018

- 3) Los objetivos de esta Ley son:
- a) dar efecto a determinadas disposiciones de la Convención Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer y a las disposiciones de otros instrumentos internacionales pertinentes; y
 - b) eliminar, en la medida de lo posible, la discriminación contra las personas por motivos de sexo, orientación sexual, identidad de género, estado intersexual, estado civil, embarazo o posible embarazo o lactancia en las áreas de trabajo, alojamiento, educación, provisión de bienes, instalaciones y servicios, enajenación de tierras, actividades de clubes y la administración de leyes y programas del Commonwealth; y
 - b bis) eliminar, en la medida de lo posible, la discriminación por motivos de responsabilidades familiares en el ámbito laboral;
 - c) eliminar, en la medida de lo posible, la discriminación por acoso sexual en el lugar de trabajo, en las instituciones educativas y en otros ámbitos de la actividad pública; y
 - d) promover el reconocimiento y la aceptación en la comunidad del principio de igualdad entre hombres y mujeres.

14) Discriminación en el empleo o en la jubilación.

- 1) Es ilegal que un empleador discrimine a una persona por motivos de sexo, orientación sexual, identidad de género, estado intersexual, estado civil o de relación, embarazo o posible embarazo, lactancia o responsabilidades familiares:
- a) en los arreglos realizados con el fin de determinar a quién se le debe ofrecer empleo;
 - b) para determinar a quién se le debe ofrecer empleo; o
 - c) en los términos o condiciones en los que se ofrece el empleo.

- 2) Es ilegal que un empleador discrimine a un empleado por motivos de sexo, orientación sexual, identidad de género, estado intersexual, estado civil o de relación, embarazo o posible embarazo, lactancia o responsabilidades familiares del empleado:
- a) en los términos o condiciones de empleo que el empleador otorga al empleado;
 - b) negando al empleado el acceso, o limitando el acceso del empleado, a oportunidades de promoción, transferencia o capacitación, o cualquier otro beneficio asociado con el empleo;
 - c) despidiendo al empleado; o
 - d) sometiendo al empleado a cualquier otro perjuicio.
- 3) Nada en el párrafo (1) (a) o (b) hace que sea ilegal que una persona discrimine a otra persona, por razón del sexo de la otra persona, en relación con el empleo para realizar tareas domésticas en el local en el que reside la primera persona mencionada.
- 4) Cuando una persona ejerce un poder discrecional en relación con el pago de un beneficio de jubilación o con respecto a un miembro de un fondo de jubilación, es ilegal que la persona discrimine, en el ejercicio de su discreción, contra el miembro u otra persona sobre la base, en cualquier caso, del sexo, la orientación sexual o el estado civil del miembro o de esa otra persona.
- 5) La subsección (4) no se aplica si la sección 41B se aplica a ese miembro con respecto a ese fondo.
- 6) En esta sección: miembro, en relación con un fondo de jubilación, incluye a una persona que ha sido miembro del fondo en cualquier momento.

15. Discriminación contra comisionistas.

- 1) Es ilegal que un director discrimine a una persona por motivos de sexo, orientación sexual, identidad de género, estado intersexual, estado civil o de relación,
-

embarazo o posible embarazo, lactancia o responsabilidades familiares:

- a) en los arreglos que haga el principal con el fin de determinar quién debe ser contratado como comisionista;
- b) para determinar quién debe ser contratado como comisionista; o
- c) en los términos o condiciones en los que se contrate a la persona como comisionista.

2) Es ilegal que un empleador discrimine a un comisario por motivos de sexo, orientación sexual, identidad de género, estado intersexual, estado civil o de relación, embarazo o posible embarazo, lactancia o responsabilidades familiares del comisario:

- a) en los términos o condiciones que el empleador otorga al comisionista como comisionista;
- b) negando el acceso del comisionista, o limitando el acceso del comisionista, a oportunidades de promoción, transferencia o capacitación, o cualquier otro beneficio asociado con el puesto como comisionista;
- c) rescindiendo el contrato; o
- d) sometiendo al comisionista a cualquier otro perjuicio.

16. Discriminación contra los trabajadores subcontratados.

Es ilegal que un empleador discrimine a un trabajador contratado por motivos de sexo, orientación sexual, identidad de género, estado intersexual, estado civil o de relación, embarazo o posible embarazo, lactancia o responsabilidades familiares del trabajador contratado:

- a) en los términos o condiciones en los que el empleador permite trabajar al trabajador contratado;
- b) al no permitir que el trabajador contratado trabaje o continúe trabajando;
- c) negando el acceso del trabajador por contrato, o limitando el acceso del trabajador por contrato, a cualquier beneficio asociado con el trabajo respecto del cual se celebra el contrato con el empleador; o
- d) sometiendo al trabajador subcontratado a cualquier otro perjuicio.

17. Asociaciones.

- 1) Es ilegal que 6 o más personas, al ser personas que se proponen formar una asociación, discriminen a una persona por motivos de sexo, orientación sexual, identidad de género, estado intersexual, estado civil o sentimental de la persona, embarazo o posible embarazo, lactancia o responsabilidades familiares:
 - a) para determinar quién debe ser invitado a convertirse en socio de la asociación; o
 - b) en los términos o condiciones en los que se invita a la persona a convertirse en socio de la asociación.

- 2) Es ilegal que uno o más de los socios en una sociedad que consta de 6 o más socios discrimine a una persona por motivos de sexo, orientación sexual, identidad de género, estado intersexual, estado civil o de relación de la persona, embarazo o posible embarazo, lactancia o responsabilidades familiares:
 - a) para determinar quién debe ser invitado a convertirse en socio de la asociación; o
 - b) en los términos o condiciones en los que se invita a la persona a convertirse en socio de la asociación.

- 3) Es ilegal que uno o más de los miembros de una asociación que consta de 6 o más socios discrimine a una pareja en la asociación por motivos de sexo, orientación sexual, identidad de género, estado intersexual, estado civil, embarazo o posible embarazo, lactancia o responsabilidades familiares:
 - a) negando al socio el acceso, o limitando el acceso del socio, a cualquier beneficio derivado de tal condición;
 - b) expulsando al socio de la sociedad; o
 - c) sometiendo al socio a cualquier otro perjuicio.

18. Organismos calificadoros.

Es ilegal que una autoridad u organismo facultado para conferir, renovar, ampliar, revocar o retirar una autorización o cualificación que sea necesaria o facilite el ejercicio de una profesión, el ejercicio de un oficio o el ejercicio de una ocupación

discrimine a una persona por motivos de sexo, orientación sexual, identidad de género, estado intersexual, estado civil o de relación, embarazo o posible embarazo, lactancia o responsabilidades familiares:

- a) al negarse o no conferir, renovar o extender la autorización o calificación;
- b) en los términos o condiciones en que esté dispuesto a conferir la autorización o calificación o renovar o ampliar la autorización o calificación; o
- c) revocando o retirando la autorización o calificación o modificando los términos o condiciones bajo los cuales se mantiene.

19. Organizaciones registradas bajo la Ley de Trabajo Justo (Organizaciones Registradas) de 2009.

1) Es ilegal que una organización registrada, el comité de gestión de una organización registrada o un miembro del comité de gestión de una organización registrada, discrimine a una persona por motivos de sexo, orientación sexual o identidad de género, estado intersexual, estado civil o sentimental, embarazo o posible embarazo, lactancia o responsabilidades familiares:

- a) al negarse o no aceptar la solicitud de membresía de la persona; o
- b) en los términos o condiciones en los que la organización está dispuesta a admitir a la persona como miembro.

2) Es ilegal que una organización registrada, el comité de dirección de una organización registrada o un miembro del comité de dirección de una organización registrada, discrimine a una persona que es miembro de la organización registrada, por motivos de sexo, orientación sexual, identidad de género, estado intersexual, estado civil o sentimental del miembro, embarazo o posible embarazo, lactancia o responsabilidades familiares:

- a) negando el acceso del miembro, o limitando el acceso del miembro, a cualquier beneficio proporcionado por la organización;
- b) privando al miembro de la membresía o variando los términos de la membresía; o

c) sometiendo al miembro a cualquier otro perjuicio.

20. Agencias de empleo.

Es ilegal que una agencia de empleo discrimine a una persona por motivos de sexo, orientación sexual, identidad de género, estado de intersexualidad, estado civil o de relación, embarazo o posible embarazo, lactancia o responsabilidades familiares:

- a) negándose a proporcionar a la persona cualquiera de sus servicios;
- b) en los términos o condiciones en los que ofrece proporcionar a la persona cualquiera de sus servicios; o
- c) en la forma en que presta a la persona cualquiera de sus servicios.

Ley de Igualdad de Oportunidades en el Empleo (Autoridades Commonwealth) de 1987

Parte I. 3. Interpretación.

En relación con una autoridad competente, significa un programa de igualdad de oportunidades de empleo diseñado para garantizar que la autoridad tome las medidas adecuadas:

- a) para eliminar la discriminación por su parte; y
- b) promover la igualdad de oportunidades;

para mujeres y personas en grupos designados en relación con asuntos laborales.

6. Contenido del programa:

- a) informar a los empleados del contenido del programa y de los resultados de cualquier seguimiento y evaluación del mismo;
- b) conferir la responsabilidad del desarrollo e implementación y revisión del programa a una persona o personas que tengan suficiente autoridad y estatus dentro de la administración de la autoridad relevante para permitir que la persona o personas se desarrollen adecuadamente;
- c) consultar con cada sindicato que tenga miembros afectados por la propuesta para el desarrollo e implementación del programa;
- d) consultar con los empleados de la autoridad competente, en particular los empleados que sean mujeres o personas de grupos designados;
- e) para la recopilación y el registro de estadísticas e información relacionada sobre el empleo por parte de la autoridad competente, incluido el número y los tipos

AUSTRALIA

Normas/ Políticas

Contenido

de puestos de trabajo realizados o las clasificaciones de puestos de:

- i) empleados de cualquier sexo; y
- ii) personas en grupos designados;

(...)

f) considerar políticas y examinar prácticas de la autoridad competente en relación con asuntos laborales para identificar:

- i) cualquier política o práctica que discrimine a mujeres o personas en grupos designados; y
- ii) cualquier patrón (comprobado estadísticamente o de otro modo) de falta de igualdad de oportunidades con respecto a las mujeres o personas en grupos designados;

g) para configurar:

- i) los objetivos particulares que debe alcanzar el programa; y
- ii) los indicadores cuantitativos y de otro tipo con los cuales se evaluará la efectividad del programa;

h) monitorear y evaluar la implementación del programa y:

- i) evaluar el logro de esos objetivos; y
- (ii) evaluar la eficacia del programa comparando las estadísticas y la información recopilada y registrada conforme al párrafo (e) con los indicadores con los que se evaluará la eficacia del programa.

Ley de Trabajo Justo
2009 – Enmienda
2020

Capítulo 5 - División 2 – Establecimiento y funciones de la Comisión de Trabajo Justo.
Subdivisión A – Establecimiento y funciones de la Comisión de Trabajo Justo - 575 Establecimiento de la Comisión de Trabajo Justo (FWC).

Parte 2-7: Igualdad de remuneración.

División 1 – Introducción.

300. Esta Parte permite a la FWC dictar órdenes para garantizar que haya igualdad de remuneración para hombres y mujeres por un trabajo de igual valor o comparable.

División 2 – Órdenes de igualdad de remuneración.

302 - La FWC puede emitir una orden que requiera una remuneración igual

AUSTRALIA

Normas/ Políticas	Contenido
	<p>Poder para dictar una orden de igualdad de remuneración.</p> <p>1) La FWC podrá dictar cualquier orden (una orden de igual remuneración) que considere apropiado para garantizar que, para los empleados a los que se aplicará la orden, habrá igual remuneración por un trabajo de igual o valor comparable.</p>
Ley de licencia parental remunerada 2010 – Enmienda 2020	<p>Capítulo 2 – Cuando el pago de la licencia parental corresponde.</p> <ul style="list-style-type: none">- Primer período: establézcase el pago de la licencia parental (PLP). El primer período de PLP es un período establecido de 12 semanas. Esto debe usarse en 1 período continuo dentro de los 12 meses posteriores al nacimiento o adopción de un niño.- Segundo período: pago flexible por licencia parental El segundo período de PLP permite que un empleado utilice hasta 30 días de PLP flexible. El período PLP flexible:<ul style="list-style-type: none">o puede tomarse en períodos flexibles -- negociados por el empleado con su empleador--, debe tomarse dentro de los 24 meses posteriores al nacimiento o adopción de un niño y generalmente comienza después de que finaliza el primer período PLP.- Posibilidad de acceder al sistema de paga flexible por licencia parental al regreso al trabajo después de la licencia por paternidad. Deben llegar a un acuerdo con su empleador sobre cómo funcionará en sus circunstancias. <p>Padres y parejas: Los padres y las parejas que cumplen los requisitos para trabajar (incluidas las parejas del mismo sexo) obtienen 2 semanas de licencia pagadas al salario mínimo nacional. Estos pagos los realiza el gobierno australiano directamente al empleado.</p>
Ley de igualdad de género en el lugar de trabajo 2012 – enmienda 2016	<p>Objetivos de la Ley:</p> <ul style="list-style-type: none">b) promover y mejorar la igualdad de género (incluida la igualdad de remuneración entre mujeres y hombres) en el empleo y en el lugar de trabajo;c) ayudar a los empleadores a eliminar las barreras a la participación plena e igualitaria de la mujer en la fuerza de trabajo, en reconocimiento de la posición desfavorecida de la mujer en relación con las cuestiones laborales;

- d) promover, entre los empleadores, la eliminación de la discriminación por motivos de género en relación con las cuestiones laborales (incluso en relación con las responsabilidades familiares y de cuidado);
- e) fomentar la consulta en el lugar de trabajo entre empleadores y empleados sobre cuestiones relativas a la igualdad de género en el empleo y en el lugar de trabajo; y
- f) mejorar la productividad y la competitividad de las empresas australianas mediante el avance de la igualdad de género en el empleo y en el lugar de trabajo.

2B -- Esquema simplificado.

El siguiente es un esquema simplificado de esta Ley:

- Esta Ley requiere que varios empleadores (empleadores relevantes) presenten informes cada año que contengan información relacionada con varios indicadores de igualdad de género (por ejemplo, la igualdad de remuneración entre mujeres y hombres).
- Dichos informes están a disposición del público, con algunas excepciones para la información que es información personal, información relacionada con la remuneración e información de un tipo especificado por el ministro.
- Existe una Agencia de Igualdad de Género en el Lugar de Trabajo. Sus funciones incluyen asesorar y ayudar a los empleadores a promover y mejorar la igualdad de género en el lugar de trabajo y realizar investigaciones y programas con el fin de promover y mejorar la igualdad de género en el lugar de trabajo.
- Hay un Director de Igualdad de Género en el Lugar de Trabajo, que gestiona la Agencia.
- La Agencia puede revisar el cumplimiento de esta Ley por parte de un empleador relevante buscando más información del empleador.
- Si un empleador relevante no cumple con esta Ley, la Agencia puede nombrar al empleador en un informe entregado al ministro o por medios electrónicos o de otro tipo (por ejemplo, en el sitio web de la Agencia o en un periódico).

REFERENCIAS:

- GENDER EQUALITY IN AUSTRALIA - A GUIDE TO GENDER EQUALITY IN 2020. Disponible en formato digital en: <https://www.wgea.gov.au/newsroom/latest-news/gender-equality-in-australia-a-guide-to-gender-equality-in-2020> (Consultado el 23/7/2021).
- AUSTRALIA'S GENDER PAY GAP STATISTICS 2021. Disponible en formato digital en: <https://www.wgea.gov.au/data/fact-sheets/australias-gender-pay-gap-statistics-2020> (Consultado el 23/7/2021).
- WORKPLACE GENDER EQUALITY AGENCY – WOMEN IN LEADERSHIP. Disponible en formato digital en: <https://www.wgea.gov.au/women-in-leadership> (Consultado el 23/7/2021).
- WORKPLACE GENDER EQUALITY ACT 2012. Disponible en formato digital en: <https://www.legislation.gov.au/Details/C2016C00895> (Consultado el 23/7/2021).
- FAIR WORK ACT 2009. Disponible en formato digital en: <https://www.legislation.gov.au/Details/C2020C00393> (Consultado el 23/7/2021).
- PAID PARENTAL LEAVE ACT 2010. Disponible en formato digital en: <https://www.legislation.gov.au/Details/C2020C00375> (Consultado el 23/7/2021).
- MATERNITY LEAVE (COMMONWEALTH EMPLOYEES) ACT 1973. Disponible en formato digital en: <https://www.legislation.gov.au/Details/C2013C00257> (Consultado el 23/7/2021).
- SEX DISCRIMINATION ACT 1984. Disponible en formato digital en: <https://www.legislation.gov.au/Details/C2018C00499> (Consultado el 23/7/2021).
- FEDERAL REGISTER OF LEGISLATION. Disponible en formato digital en: <https://www.legislation.gov.au/Browse/ByTitle/Acts/InForce/0/0/Principal/> (Consultado el 23/7/2021).

REFLEXIONES FINALES

A lo largo del informe, se han expuesto las problemáticas y desigualdades a las que se enfrentan las mujeres en su vida laboral en una diversidad de países seleccionados. Si bien, algunos de éstos tienen un desarrollo normativo muy amplio, que alcanza a la mayoría de las situaciones de desigualdad a la que se enfrentan las mujeres, al día de hoy dichas desigualdades no se han podido erradicar. Al observar las problemáticas planteadas en el ámbito laboral, se ha identificado que, en mayor o menor grado, esas desigualdades resultan transversales en todos los países abordados. Por lo tanto, las mujeres se encuentran en una situación de vulnerabilidad frente a los hombres, aunque hay países en los que las mujeres han conquistado más derechos y han ganado lugares más protagónicos.

En primer término, la disparidad entre hombres y mujeres, en lo que hace a la dedicación al trabajo doméstico no remunerado y las tareas de cuidado, se configura como una de las principales problemáticas, las cuales son muy difíciles de erradicar dado lo arraigada que está en las sociedades los roles de género que tradicionalmente se han asignado a hombres y mujeres. Estas tareas están totalmente vinculadas con el género, y, por lo tanto, requieren de un esfuerzo mayor de los Estados para generar un cambio profundo y que haya una verdadera distribución de las tareas del hogar. Si esta distribución no se logra, es imposible pensar que las mujeres logren conquistar una verdadera equidad en el ámbito laboral. Sin embargo, por la complejidad de esta problemática, y por como atraviesa a toda la sociedad, es complejo pensar que sólo una normativa escrita pueda resolver esta situación.

Otra problemática a destacar, en todos los países examinados, es la duración de la licencia por paternidad, la cual es esencial para que exista una equidad entre hombres y mujeres. Uno de los países donde se destaca un notable avance es Finlandia, los padres pueden estar 18 días hábiles en sus hogares al cuidado de su niño/a. En Argentina, la licencia por paternidad se presenta como un gran problema, ya que los padres con 2 días de licencia. Por lo tanto, con la finalidad de que exista equidad de género no solo en el ámbito laboral, sino en el doméstico, la normativa respecto de la cantidad de días debería ser re evaluada.

La segregación horizontal está, al igual que las tareas domésticas y de cuidado no remuneradas, vinculada a los roles tradicionales de género. Las mujeres se insertan laboralmente en sectores relacionados con trabajos reproductivos (de cuidado de niños y niñas, ancianos, discapacitados, entre otros) y en sectores de la economía con baja productividad y salarios, resultando menor su inserción en sectores tradicionalmente masculinizados. Esta situación, también, se advierte de manera transversal en, prácticamente, todos los países indagados. Los países europeos han comenzado con una mayor distribución de los sectores de actividad. En Latinoamérica, Argentina es uno de los países que ha generado campañas de sensibilización para comprender que no existe trabajo de mujeres y otros de varones. Sin embargo, queda mucho camino por recorrer, ya que la segregación horizontal sigue estando presente en la realidad de las mujeres.

Uno de los temas de mayor difusión sobre las inequidades existentes entre mujeres y hombres, y de mayor desarrollo normativo y de políticas públicas es la brecha salarial. En todos los países se ha puesto esta situación en la agenda de política pública como prioridad a resolver. Sin embargo, en todos los países analizados, se pudo observar que, la brecha salarial sigue presente y es muy difícil de erradicar a pesar de las leyes de igualdad de remuneración y los programas para que se les pague lo mismo por las mismas tareas o trabajos de igual valor. Por lo tanto, los esfuerzos de los Estados no han sido suficientes, ya que las normativas y los organismos de contralor por sí solos no bastan, sino que se deben buscar instrumentos más eficaces para plasmar las políticas públicas en hechos reales.

En cuanto al acceso a cargos jerárquicos y puestos de toma de decisión, del informe se desprende que la mayoría de los países han desarrollado normativas para poder romper el "techo de cristal". Sin embargo, según se ha detallado en cada contexto, el número de mujeres que acceden a estos lugares, ya sea en el ámbito público como privado, continúa siendo muy bajo. Más aún, en muchos países la normativa se limita a equiparar ingresos y posiciones en el sector público, pero no así en el privado.

La última problemática abordada en el informe es la violencia contra las mujeres en el ámbito laboral. Ésta no puede ser abordada de forma aislada de la violencia contra las mujeres en el conjunto de la sociedad. Por lo tanto, es fundamental entender que, para terminar con este fenómeno, se debe atacar en primer lugar la violencia en todos los ámbitos de la vida de las mujeres y abordar el acoso y la violencia laboral como una parte de una problemática más amplia.

Las políticas de género basadas en la equidad como meta final, pero también como principio, son necesarias para hacer posible que las mujeres tengan mayor autonomía y poder, que se supere el desequilibrio de género existente y que se enfrenten las nuevas formas de desigualdad. Por lo tanto, los avances logrados, tanto en Argentina como en los Estados Unidos o en Finlandia, entre otros, marcan el camino que ha de seguirse en pos de dicha equidad. Sin embargo, encontramos también casos mixtos como el de Estados Unidos que no ratificó el Convenio Sobre la Igualdad de Remuneración y la Convención Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer.

No obstante, los aspectos en común de los países abordados, existe una gran heterogeneidad en los niveles de avance en la emancipación de las mujeres. En la actualidad, en países como Kenia, las mujeres continúan luchando contra prácticas culturales que conllevan la mutilación de parte del aparato genital de las niñas menores de edad, sólo con el propósito de ser incluidas en la sociedad en la que viven. No obstante, Kenia ha avanzado notablemente para erradicar estas prácticas mediante leyes que las prohíben. En tanto otros países, como la Argentina, ya han avanzado considerablemente en otro tipo de debates, como ser la inclusión de los colectivos LGBTI+ en la normativa y en su incorporación a la vida activa ciudadana. Sin embargo, en este mismo país, y a pesar de la amplia normativa desplegada y de los organismos creados a tal fin, la tasa de femicidios sigue siendo muy elevada.

Es de destacar la ausencia de metodologías de seguimiento que hagan comparables las distintas situaciones que atraviesan las mujeres en cada país y en cada una de las seis dimensiones abordadas. También se destaca el subregistro de los índices de femicidios que muestran algunos de los países seleccionados para este informe.

Si bien en otros países no existen prácticas como las descritas para Kenia, sí prevalecen diferentes formas de violencia contra las mujeres, las que sufren porque la sociedad patriarcal las posiciona en un lugar de vulnerabilidad, donde su rol principal sigue siendo el reproductivo.

El proceso de alcanzar la equidad entre mujeres y varones en las distintas esferas de la vida cotidiana es arduo. En este sentido, se reconocen a lo largo de este informe las conquistas en materia de derechos de las mujeres, y como en los últimos años, principalmente, a partir de la última década, se comenzaron a pensar políticas de género para el empoderamiento en todos los ámbitos de la mujer, cuyos resultados concretos, se van a comenzar a observar en los próximos años.

Los derechos de las mujeres son derechos humanos, participando en las decisiones que afecten su vida, con desarrollo y empoderamiento tanto en lo personal como en lo laboral. Los Estados tienen en esta materia la obligación de proteger y promover estos derechos eliminando las barreras discriminatorias de género y logrando que la normativa, los organismos creados a tal fin, los programas y las políticas en general se plasmen en la realidad y no queden solamente como expresión de deseos.