

Día de la Mujer

Radiografía de sus derechos

Informe

Marzo 2021

ECIJA



Informe Día de la Mujer (8M): ¿cuál es el estado actual de los derechos de la mujer internacionalmente?

1. PRÓLOGO

El 8 de marzo conmemoramos el **Día Internacional de la Mujer**, una jornada para reivindicar los derechos y la igualdad de oportunidades y denunciar las desigualdades que han sufrido las mujeres a lo largo de la historia.

En el origen de esta conmemoración se encuentran diversos hechos como la huelga de las obreras textiles de Estados Unidos en 1857, o el incendio de la fábrica *Triangle Shirtwaist Company* en el que murieron 142 mujeres, justo un año después de realizar una huelga para reclamar mejores condiciones laborales.

El Día de la Mujer se empezó a celebrar en 1911 en países como Alemania, Austria, Dinamarca y Suiza, y posteriormente se fue extendiendo a otros lugares. Actualmente, esta jornada está reconocida por la Organización de las Naciones Unidas (ONU).

Según las Naciones Unidas, 2020 fue un año decisivo para promover la igualdad de género en todo el mundo, puesto que la comunidad internacional hizo balance de los progresos obtenidos desde que se aprobó la Declaración de Beijing.

Lo cierto es que, a pesar de algunos progresos, el avance hacia la igualdad es muy lento para la mayoría de las mujeres y niñas en el mundo. Actualmente, todavía existen grandes obstáculos en la legislación y la cultura, tal y como demuestra este informe elaborado por ECIJA.

La buena noticia es que todos nosotros podemos hacer algo para contribuir a este objetivo: desde pequeños gestos a proyectos colectivos que pueden ayudar a avanzar hasta esta igualdad. Desde ECIJA, conscientes de este reto, hemos querido conmemorar este día haciendo una radiografía de la legislación actual en materia de derechos de las mujeres en los **16 países en los que tenemos presencia: España, Portugal, Chile, Honduras, Costa Rica, China, República Dominicana, Nicaragua, Guatemala, El Salvador, Puerto Rico, Panamá, México, Brasil, Ecuador y Argentina.**

Antes de adentrarnos en el informe, nos gustaría resaltar que en ECIJA apostamos por una cultura 100% inclusiva. Nuestro reto consiste en garantizar que la diversidad y la inclusión estén presentes en las actividades de la Firma, apoyando e interesándonos por todas las iniciativas que nos permiten ser responsables y comprometidos con la diversidad. **Para nosotros es un orgullo contar con una mayoría (53%) de mujeres en nuestro headcount global** y haber sido la [primera firma ibérica reconocida por promover la diversidad](#).

2. EUROPA

1.1 Legislación en España

1. ¿Se reconoce el derecho a la igualdad entre mujeres y hombres en la Constitución? En caso afirmativo, ¿se desarrolla este principio en normas dispositivas?



Sí, el artículo 14 de la Constitución Española configura la igualdad como un derecho fundamental, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de sexo. Además, la igualdad es uno de los valores superiores del ordenamiento jurídico recogidos en el artículo 1.1. Por su parte, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, constituye su principal norma de desarrollo y tiene como objetivo avanzar hacia una igualdad efectiva.

2. ¿Incluye el Código Penal delitos contra la igualdad?

Sí, el Código Penal incluye el delito de discriminación laboral (art. 314 CP), provocación al odio, violencia y discriminación (art. 510.1 CP), injuria colectiva provocadora (art. 510.2 CP), discriminación en servicios públicos (art. 511 CP), discriminación en el ámbito profesional o empresarial (art. 512 CP), asociación ilícita que promueva la discriminación por razón de sexo (art. 515 CP). Asimismo, tipifica los delitos contra la libertad sexual, violencia de género o los actos de incitación a la prostitución.

3. ¿Existen medidas legales de lucha contra la prostitución forzosa?

Sí, el artículo 177 bis recoge el delito de trata de seres humanos con una pena de cinco a ocho años de prisión.

4. ¿Se aplica en el sistema penal alguna agravante de discriminación por razón de sexo?

No, la reforma del Código Penal de 1983 eliminó esta agravante por considerar que era inoperativa, dado que el artículo 14 de la Constitución reconoce la igualdad en los dos sentidos.

5. ¿Existe una regulación específica contra la violencia de género?

Sí, la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género introdujo ese concepto frente al de violencia doméstica, que hasta se momento se había usado en la legislación española.

6. ¿Existe normativa orientada a promover la igualdad en el ámbito laboral? ¿En qué se concreta?

Sí, el ámbito laboral ha experimentado una profunda labor de desarrollo normativo con normas tales como la Ley Orgánica 3/2007, el Real Decreto-ley 6/2019, el Real Decreto 901/2020 o el Real Decreto 902/2020. Actualmente, todas las empresas de más de cien personas trabajadoras deben contar con un plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, si bien este umbral se rebajará a cincuenta en 2022. Además, estas empresas deberán realizar una auditoría salarial. Finalmente, todas las empresas, con independencia de su plantilla, deberán contar con un protocolo de prevención del acoso y con un registro retributivo para analizar brechas salariales.

7. ¿Se encuentra equiparados los permisos de cuidado del menor tras el parto o adopción para mujeres y hombres?

Sí, desde el 1 de enero de 2021 el permiso de paternidad es de 16 semanas, con lo que su duración está equiparada al de maternidad.

1.2 Legislación en Portugal

1. ¿Se reconoce el derecho a la igualdad entre mujeres y hombres en la Constitución? En caso afirmativo, ¿se desarrolla este principio en normas dispositivas?



El artículo 13 de la Constitución de la República Portuguesa establece que todos los ciudadanos tienen la misma dignidad social y son iguales ante la ley. Y que nadie puede ser privilegiado, beneficiado, perjudicado, privado de algún derecho o exento de algún deber por razón de ascendencia, sexo, raza, lengua, territorio de origen, religión, convicciones políticas o ideológicas, educación, situación económica, condición social u orientación sexual.

El artículo 58 de la Constitución, bajo el epígrafe “Derecho al trabajo”, establece que, para garantizar el derecho al trabajo, el Estado es responsable de promover, entre otras cosas, la igualdad de oportunidades en la elección de la profesión o el tipo de trabajo y las condiciones para que no se niegue o limite el acceso a ningún puesto, trabajo o categoría profesional por razón de sexo.

2. ¿Incluye el Código Penal delitos contra la igualdad?

No realmente.

3. ¿Existen medidas legales de lucha contra la prostitución forzada?

El Código Penal portugués prevé y castiga el delito de proxenetismo, en su artículo 169, estableciendo que quien, profesionalmente o con ánimo de lucro, fomenta, favorezca o facilite el ejercicio de la prostitución por parte de otra persona será castigado con pena de prisión de seis meses a cinco años. Si el autor comete uno de los siguientes delitos, será castigado con una pena máxima de prisión de uno a ocho años:

- (a) Mediante violencia o amenaza grave;
- (b) Mediante engaño o maniobra fraudulenta;
- (c) Con abuso de autoridad derivado de una relación familiar, de tutela o curatela, o de dependencia jerárquica, económica o laboral.
- (d) Aprovecharse de la incapacidad psicológica o de una situación especialmente vulnerable de la víctima.

4. ¿Se aplica en el sistema penal alguna agravante de discriminación por razón de sexo?

En cierto modo, sí. En primer lugar, en el capítulo de los delitos contra la identidad cultural y la integridad personal, concretamente en el artículo 240 del Código Penal, bajo el epígrafe “Discriminación e incitación al odio y a la violencia”, señalando que será castigado con una pena de prisión de uno a ocho años quienquiera que sea:

- Fundador o constituye una organización o desarrolla actividades organizadas de propaganda que incitan a la discriminación, al odio o a la violencia contra una persona o grupo de personas por razón de su raza, color, origen étnico o nacional, ascendencia, religión, sexo, orientación sexual, identidad de género o discapacidad física o mental, o que la fomentan; o
- Participe o presta asistencia a la organización o a las actividades mencionadas en el párrafo anterior, incluso financiándolas.

Con una agravante: será castigado con pena de prisión de seis meses a cinco años quien, públicamente, por cualquier medio destinado a la difusión, es decir, mediante la apología, la negación o la banalización flagrante de los crímenes de genocidio, de guerra o contra la paz y la humanidad. Esto es:

- (a) Provocar actos de violencia contra una persona o grupo de personas a causa de su raza, color, origen étnico o nacional, ascendencia, religión, sexo, orientación sexual, identidad de género o discapacidad física o mental;
- (b) Difamar o insultar a una persona o a un grupo de personas por su raza, color, origen étnico o nacional, ascendencia, religión, sexo, orientación sexual, identidad de género o discapacidad física o mental;



- (c) Amenazar a una persona o a un grupo de personas por motivos de raza, color, origen étnico o nacional, ascendencia, religión, sexo, orientación sexual, identidad de género o discapacidad física o mental
- (d) Iniciar a la violencia o al odio contra una persona o un grupo de personas por razón de su raza, color, origen étnico o nacional, ascendencia, religión, sexo, orientación sexual, identidad de género o discapacidad física o mental;

5. ¿Existe una regulación específica contra la violencia de género?

Asociado a la violencia de género, el Código Penal portugués prevé y castiga el delito de violencia doméstica en el artículo 152, previendo que quien, de forma reiterada o no, inflija malos tratos físicos o psicológicos, incluidos los castigos corporales, la privación de libertad y los delitos sexuales:

- (a) A un cónyuge o excónyuge;
 - (a) Una persona del sexo opuesto o del mismo sexo con la que el autor mantiene o ha mantenido una relación de pareja o una relación similar a la de marido y mujer, aunque no cohabite
 - (b) El padre de un descendiente común de primer grado; o
 - (c) Una persona especialmente desvalida, por razón de edad, discapacidad, enfermedad, embarazo o dependencia económica, que conviva con él;

En estos supuestos, la persona será castigada con una pena de uno a cinco años de prisión, si no es aplicable una pena más grave en virtud de otra disposición legal.

El agresor será castigado con una pena máxima de prisión de dos a cinco años si:

- (a) Comete el acto contra un menor, en presencia de un menor, en el hogar común o en la casa de la víctima; o
- (a) Difunde a través de Internet o de otros medios de amplia difusión pública, datos personales, incluyendo imágenes o sonido, relativos a la intimidad de la vida privada de una de las víctimas sin su consentimiento.

."

6. ¿Existe normativa orientada a promover la igualdad en el ámbito laboral? ¿En qué se concreta?

La legislación laboral ha desempeñado un papel pedagógico en esta materia, tratando de disciplinar las prácticas de los empresarios mediante su obligatoriedad.

En 2017, se aprobó la ley de cuotas de género, que establece un sistema de representación equilibrada entre mujeres y hombres en los órganos de dirección y supervisión de las entidades del sector público empresarial y de las empresas que cotizan en Bolsa.

Promoviendo el principio "a igual trabajo, igual salario", en 2018, la ley comenzó a exigir a las empresas una política retributiva transparente, basada en criterios objetivos, comunes a hombres y mujeres.

Más recientemente, en 2019, las modificaciones del Código de Trabajo establecieron expresamente la prohibición de la discriminación basada en el ejercicio de los derechos de paternidad y maternidad, incluyendo en dicha prohibición, concretamente, la discriminación retributiva relacionada con la atribución de los pluses de asistencia y productividad, así como las asignaciones desfavorables en materia de promoción profesional.

En Portugal existe una entidad, la Comisión para la Igualdad en el Trabajo y el Empleo (CITE), desde 1979, como mecanismo nacional que persigue la igualdad y la no discriminación entre hombres y mujeres en el trabajo, en el empleo y en la formación



profesional. Sus principales atribuciones son: la igualdad y la no discriminación entre mujeres y hombres en el mundo del trabajo; la protección en la paternidad; y la conciliación de la vida profesional, familiar y personal.

La autoridad para las condiciones de trabajo (ACT), en colaboración con el CITE, también tiene un historial de decisiones condenatorias en materia de igualdad laboral entre hombres y mujeres, concretamente, y a modo de ejemplo, en materia de igualdad de acceso al empleo y al trabajo y de igualdad de condiciones laborales.

Otro ejemplo es el del Instituto Portugués de Empleo y Formación Profesional (IEFP) que, con el fin de promover la igualdad de género en el mercado laboral, creó una ayuda financiera para los empleadores que celebran contratos de trabajo con desempleados inscritos en los servicios de empleo del sexo menos representado en una determinada profesión. Esta ayuda también podría concederse a los empleadores que conviertan los contratos de trabajo de duración determinada en contratos de trabajo indefinidos en profesiones marcadas por la discriminación de género.

Como conclusión, parece claro que aún queda terreno de mejora y de trabajo en este sentido.

7. ¿Se encuentra equiparados los permisos de cuidado del menor tras el parto o adopción para mujeres y hombres?

Desde los cambios que se produjeron por la reforma del Código de Trabajo en 2019, ya no se habla de permiso de maternidad o paternidad, sino de permiso parental en su conjunto. Ya que, además de las responsabilidades compartidas por madres y padres, también existen familias monoparentales o compuestas por parejas homoparentales.

El nuevo reglamento tiene como objetivo igualar las prestaciones, tanto en la duración de la baja laboral como en el tratamiento.

Tanto las madres como los padres tienen derecho a un permiso parental exclusivo.

En Portugal, muchos padres todavía no disfrutaban del derecho al permiso de paternidad. Muchos de ellos debido a la presión en el entorno laboral y al miedo a perder el empleo por el tiempo de ausencia. Culturalmente, sigue siendo un derecho más asociado a la madre.

El permiso de adopción también existe en la legislación laboral portuguesa. En este caso, el adoptante puede disfrutar del permiso parental inicial, de 120 días de ausencia, a partir de la confianza judicial o administrativa del menor. Sin embargo, este beneficio sólo es válido para los casos de adopción de niños menores de 15 años. Si es una pareja la que adopta, puede elegir cuál de los dos tendrá derecho a un periodo de ausencia más largo. El futuro adoptante no tiene derecho a permiso en caso de adopción de un hijo de su cónyuge o pareja de hecho.

3. LATINOAMÉRICA

3.1 Legislación en Chile

1. ¿Se reconoce el derecho a la igualdad entre mujeres y hombres en la Constitución? En caso afirmativo, ¿se desarrolla este principio en normas dispositivas?

La Constitución Política de Chile dispone que todas las personas nacen libres e iguales en dignidad y derechos, y asegura expresamente a todas las personas, hombres y



mujeres, la igualdad ante la ley (que implica igualdad ante la ley y en la aplicación de ella). Asimismo, en materia laboral, prohíbe cualquier discriminación que no se base en la capacidad o idoneidad personal, sin perjuicio de que la ley pueda exigir la nacionalidad chilena o límites de edad para determinados casos.

Si bien la Constitución chilena no reconoce en su articulado causas de discriminación, la ley sí establece un catálogo de motivos de discriminación arbitraria, como son la raza o etnia, la nacionalidad, la situación socioeconómica, el idioma, la ideología u opinión política, la religión o creencia, la sindicación o participación en organizaciones gremiales o la falta de ellas, el sexo, la orientación sexual, la identidad de género, el estado civil, la edad, la filiación, la apariencia personal y la enfermedad o discapacidad, y se consideran asimismo algunas agravantes generales de delitos relacionadas con dichos motivos y particulares en relación al femicidio.

Asimismo, se consagra en el Código del Trabajo el principio de la igualdad salarial y se exige que los estatutos de los sindicatos incorporen un mecanismo destinado a resguardar que el directorio del sindicato esté integrado por directoras en una proporción no inferior a 1/3 del total de sus integrantes con derecho a fuero.

Recientemente, con ocasión del proceso Constituyente iniciado en Chile, se contemplaron normas de equilibrio de género en las candidaturas de constituyentes.

2. ¿Incluye el Código Penal delitos contra la igualdad?

En materia penal se contemplan agravantes en relación con abuso del delincuente de la superioridad de su sexo o de sus fuerzas; ejecutar el hecho con ofensa o desprecio del respeto que por la dignidad, autoridad, edad o sexo mereciere el ofendido y, en particular en lo que dice relación con la igualdad, se considera la agravante de cometer el delito o participar en él motivado por la ideología, opinión política, religión o creencias de la víctima; la nación, raza, etnia o grupo social a que pertenezca; su sexo, orientación sexual, identidad de género, edad, filiación, apariencia personal o la enfermedad o discapacidad que padezca.

Asimismo, se incorporó el delito de femicidio, que sanciona el homicidio de mujeres y consagra penas distintas que se aplican, según las circunstancias en que ocurre el hecho, contemplando penas mayores en los casos en que se considera que en dicho crimen existen circunstancias de género, sin permitirse penas alternativas ni reconocerse atenuantes relacionadas con el "arrebato u obcecación".

Se considera que existe razón de género cuando la muerte se produzca en circunstancias relacionadas con la negativa a establecer con el autor una relación de carácter sentimental o sexual; ser consecuencia de que la víctima ejerza o haya ejercido la prostitución, u otra ocupación u oficio de carácter sexual; haberse cometido el delito tras haber ejercido contra la víctima cualquier forma de violencia sexual, sin perjuicio de la eventual condena por violación con femicidio, si fuera el caso; haberse realizado con motivo de la orientación sexual, identidad de género o expresión de género de la víctima; haberse cometido en cualquier tipo de situación en la que se den circunstancias de manifiesta subordinación por las relaciones desiguales de poder entre el agresor y la víctima, o motivada por una evidente intención de discriminación.

3. ¿Existen medidas legales de lucha contra la prostitución forzosa?

Si bien en Chile no se penaliza la prostitución adulta consentida y donde no haya trata de personas, sí se contemplan delitos en contra de la libertad sexual de personas menores y mayores de 18 años, cuando:

- Han sido forzados a mantener relaciones sexuales o realizar actos de significación sexual, y delitos relacionados a la trata de personas como por



- ejemplo cuando se promoviere o facilitare la entrada o salida del país de personas para que ejerzan la prostitución;
- Cuando mediante violencia, intimidación, coacción, engaño, abuso de poder, aprovechamiento de una situación de vulnerabilidad o de dependencia de la víctima, o la concesión o recepción de pagos u otros beneficios para obtener el consentimiento de una persona que tenga autoridad sobre otra capte, traslade, acoja o reciba personas para que sean objeto de alguna forma de explotación sexual.

Si la víctima fuere menor de edad, se configura el delito aun cuando no concurrieren dichas circunstancias y será castigado como autor del delito el que promueva, facilite o financie la ejecución de las conductas descritas.

4. ¿Se aplica en el sistema penal alguna agravante de discriminación por razón de sexo?

La Ley chilena contempla como agravantes las mencionadas precedentemente que afectan la igualdad y, adicionalmente, agravantes del femicidio como el encontrarse la víctima embarazada; ser la víctima una niña o una adolescente menor de dieciocho años de edad, una mujer adulta mayor o una mujer en situación de discapacidad; ejecutarlo en presencia de ascendientes o descendientes de la víctima (padre, madre, abuelo, abuela, hijos, hijas, nietos nietas, etc.) y/o ejecutarlo en el contexto de violencia física o psicológica habitual del hechor contra la víctima.

5. ¿Existe una regulación específica contra la violencia de género?

Adicionalmente a la normativa mencionada precedentemente, hacemos expresa alusión a la llamada “ley de violencia intrafamiliar” que, si bien no distingue entre hombres y mujeres, tiene por objeto prevenir, sancionar y erradicar la violencia intrafamiliar y otorgar protección a las víctimas de la misma.

Asimismo, la “Ley Zamudio” que castiga los actos de discriminación cuando ella se funda en motivos tales como sexo, orientación sexual, identidad de género, etc. y la “Ley Gabriela”, que sanciona la violencia en contra de las mujeres, mediante tipos penales específicos que amplían el concepto de femicidio, sus agravantes e incorpora el delito de violación con femicidio.

6. ¿Existe normativa orientada a promover la igualdad en el ámbito laboral? ¿En qué se concreta?

En Chile existe la prohibición de discriminar por, entre otros motivos, la raza, sexo, religión, color, etc. y, en particular en materia laboral, se dispone que son contrarios a los principios de las leyes laborales los actos de discriminación, mencionando de manera expresa, entre otros, los basados en motivos de sexo, maternidad, lactancia materna, amamantamiento, edad, estado civil, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.

Asimismo, la ley dispone que ningún empleador podrá condicionar la contratación o permanencia de trabajadoras, ni su promoción o movilidad en su empleo, a la ausencia o existencia de embarazo, ni exigir al respecto ningún certificado o examen tendiente a verificar si se encuentra o no en estado de gravidez.

Por otro lado, se consagra la igualdad salarial, que implica que el empleador deberá cumplir con el principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres que presten un mismo trabajo, pudiendo eso si considerar diferencias objetivas fundadas, entre otras razones, en las capacidades, calificaciones, idoneidad, responsabilidad o productividad, las que no se consideran diferencias arbitrarias.



7. ¿Se encuentra equiparados los permisos de cuidado del menor tras el parto o adopción para mujeres y hombres?

Los cuidados tras el parto consideran permisos distintos para hombres y mujeres, que no están necesariamente equiparados, pero que sí se contemplan para hombres, mujeres y padres adoptivos o tutores legales. Por ejemplo, el permiso postnatal y el derecho a sala cuna se contempla sólo para la madre (salvo fallecimiento de la madre), sin embargo, a elección de la mujer el permiso post natal parental permite ser fraccionado para ser utilizado por la madre o el padre (en este caso a partir de la séptima semana); el derecho de alimentación y el derecho de cuidar al hijo gravemente enfermo pueden ser ejercidos por el padre o la madre. Las mujeres tienen derecho a fuero, que implica que no pueden ser desvinculadas durante el embarazo y hasta 1 año después de terminado su descanso maternal (post natal maternal). La legislación contempla también ciertos casos de fuero para el padre, pero por plazos menores.

3.2 Legislación en Costa Rica

1. ¿Se reconoce el derecho a la igualdad entre mujeres y hombres en la Constitución? En caso afirmativo, ¿se desarrolla este principio en normas dispositivas?

El artículo 33 de la Constitución Política establece: "Toda persona es igual ante la ley y no podrá practicarse discriminación alguna contraria a la dignidad humana". Costa Rica también ha suscrito la Convención Americana de Derechos Humanos, que aboga por la igualdad y la no-discriminación. También ha suscrito la Convención Belem do Pará, un instrumento interamericano de derechos humanos en contra de la violencia contra la mujer.

A nivel legal, existen varias normas que buscan desarrollar la equidad entre hombres y mujeres. En 1990, se promulgó la Ley de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer, que enunciaba la igualdad de derechos entre hombre y mujeres, y reconocía, legalmente, el otorgamiento de derechos civiles y políticos a las mujeres. Desde 1998, mediante la Ley del Instituto Nacional de las Mujeres, se creó una institución pública encargada de formular e impulsar la política nacional para la igualdad y equidad de género, además de proteger los derechos de las mujeres a nivel nacional. También existe la Ley de Penalización de la Violencia Contra las Mujeres que criminaliza ciertas conductas delictivas con enfoque de género. Costa Rica también reformó su Código Electoral, para exigir la paridad en los puestos de la estructura interna de los partidos políticos, más los candidatos para puestos de elección popular.

Finalmente, en el Código de Trabajo encontramos la prohibición de discriminación por género, en el artículo 404 y siguientes del Código de Trabajo. Costa Rica en años recientes se ha abocado en generar política pública con un enfoque de género, así que estos son sólo algunos ejemplos de normativas con ese enfoque.

2. ¿Incluye el Código Penal delitos contra la igualdad?

Sí. La Ley de Penalización de la Violencia Contra las Mujeres establece agravantes y penas mayores a los delitos cometidos contra personas por su condición de mujeres. Para tal fin, creó delitos como el femicidio, el maltrato, delitos generados por violencia psicológica, entre otras.

No existen delitos específicos por atentar contra la igualdad. Han existido intentos por parte de la Asamblea Legislativa de criminalizar el discurso de odio y sus delitos asociados, pero actualmente no han prosperado.

3. ¿Existen medidas legales de lucha contra la prostitución forzosa?



Sí. Costa Rica ha mantenido un esfuerzo concertado en contra de la prostitución forzosa, y la trata de personas a nivel general. La Ley contra la Trata de Personas y la creación de la Coalición Nacional contra el Tráfico Ilícito de Migrantes y la Trata de Personas (CONATT) en el 2013. Además, en años recientes han impulsado los siguientes cambios:

1. Firma y ratificación de la Ley 8315, del Protocolo para prevenir, reprimir y sancionar la trata de personas, especialmente mujeres y niños, que contempla la Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional (Protocolo de Palermo).
2. Decreto Ejecutivo No. 34199-G-MSP-J-MEP-S-MTSS-RREE, se refuerza la Coalición Nacional Contra Tráfico Ilícito de Migrantes y la Trata de Personas.
3. Decreto Ejecutivo No. 35144-MG-MTSS, se crea el Equipo de Respuesta Inmediata, para la atención de situaciones de Trata.
4. Se construye un proyecto regional con el BID-ECPAT, sobre Lineamientos Nacionales para el Fortalecimiento de la Coordinación Institucional para combatir la Trata de Personas en Costa Rica.
5. Se aprueba la Ley de protección a víctimas, testigos y demás sujetos intervinientes en el proceso penal, reformas y adición al Código Procesal Penal y al Código Penal. Específicamente la modificación al Artículo 172.- Delito de trata de personas.

4. ¿Se aplica en el sistema penal alguna agravante de discriminación por razón de sexo?

Sí. Como se ha indicado, la Ley de Penalización de la Violencia Contra las Mujeres establece agravantes y penas mayores a los delitos cometidos contra personas por su condición de mujeres.

5. ¿Existe una regulación específica contra la violencia de género?

Sí. Existe la ratificación de la Convención Belem do Pará y la Ley de Penalización de la Violencia Contra las Mujeres, que buscan erradicar la violencia de género.

6. ¿Existe normativa orientada a promover la igualdad en el ámbito laboral? ¿En qué se concreta?

Sí, pero únicamente en una concepción negativa. El Código de Trabajo prohíbe la discriminación por género, según el artículo 404 y siguientes del Código de Trabajo. Eso protege contra la discriminación por género en todas las etapas de la relación laboral: etapa de reclutamiento, la relación laboral propiamente, y la etapa de finalización. El Código establece sanciones jurídicas si se entablan actos discriminatorios en razón de género, como lo puede ser el despido de la persona que ejecutó el acto discriminatorio, o la reinstalación y pago de daños y perjuicios en caso de una terminación injustificada arraigada en una discriminación por género.

La normativa de Costa Rica sí otorga derechos laborales exclusivamente a las mujeres. Las mujeres trabajadoras, por ejemplo, ostentan de una licencia de maternidad (4 meses) y un período de lactancia (1 año), que les permite dejar de laborar y obtener un subsidio, y posteriormente se les otorga una hora por día (fraccionado o consecutivo) para amamantar a sus hijos. Durante estos períodos, la mujer trabajadora no puede ser despedida salvo por causa justificada.

En Costa Rica no existen leyes que obliguen a contratar determinadas cuotas por género, o por alguna otra categoría.



7. ¿Se encuentra equiparados los permisos de cuidado del menor tras el parto o adopción para mujeres y hombres?

No. En Costa Rica, sólo las mujeres trabajadoras tienen una licencia de maternidad de 4 meses (1 mes pre-parto y 3 meses post-parto). Para el caso de adopciones, sólo a las mujeres se les otorga una licencia de 3 meses, para la adecuación necesaria con el menor adoptado. Sin embargo, ninguna de estas se otorga a los trabajadores hombres, que no tienen licencias de paternidad legalmente amparadas. En el país ya hay empresas que, de manera voluntaria, otorgan una determinada cantidad de días para que el padre pueda disfrutar ante el nacimiento de un menor, pero no hay una exigencia normativa para que se otorgue.

3.3 Legislación en México

1. ¿Se reconoce el derecho a la igualdad entre mujeres y hombres en la Constitución? En caso afirmativo, ¿se desarrolla este principio en normas dispositivas?

Sí, en el artículo 4 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos se reconoce la igualdad del hombre y la mujer ante la ley. A su vez, este principio se desarrolla en varias normas dispositivas, tales como, el artículo 2 de la Ley Federal del Trabajo que establece la igualdad sustantiva entre trabajadores y trabajadoras ante el patrón, siendo aquella 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, considerando las diferencias biológicas, sociales y culturales de mujeres y hombres.

También el artículo 2 del Código Civil Federal tutela la igualdad de capacidad jurídica para hombres y mujeres, enfatizando que la mujer no queda sometida, por razón de su sexo, a restricción alguna en la adquisición y ejercicio de sus derechos civiles y, por lo tanto, el igual reconocimiento y libertad de ejercicio de sus derechos.

Asimismo, el principio de igualdad está contenido en distintas normas y disposiciones, por ejemplo, la prohibición de la discriminación, regulándose en la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación que tiene por objeto prevenir y eliminar todas las formas de discriminación que se ejerzan contra cualquier persona en los términos del Artículo 1 de la Constitución, así como promover la igualdad de oportunidades y de trato.

2. ¿Incluye el Código Penal delitos contra la igualdad?

Sí, el artículo 149 ter del Código Penal Federal refiere al delito de discriminación por razón género, sexo, embarazo, nacionalidad, religión, etc. Imponiendo una pena de uno a tres años de prisión o de 150 a 300 días de trabajo comunitario y hasta 200 días de multa a quien cometa este delito. Pudiendo agravarse la pena si es cometido por un funcionario público, un patrón o si la discriminación implica una limitación al acceso a las garantías jurídicas indispensables.

3. ¿Existen medidas legales de lucha contra la prostitución forzosa?

Sí, existen medidas legales, las cuales pueden ser mediante denuncia y/o “denuncia anónima” de este tipo de actividades ilícitas, que tal como lo prevé el Código Penal Federal establece los elementos del delito de lenocinio, entendiéndose que lo comete quien:

- (a) Explote el cuerpo de otra por medio del comercio carnal, se mantenga de este comercio u obtenga de él un lucro cualquiera;



- (b) Induzca o solicite a una persona para que, con otra, comercie sexualmente con su cuerpo o le facilite los medios para que se entregue a la prostitución, y
- (c) Regentee, administre o sostenga directa o indirectamente, prostíbulos, casas de cita o lugares de concurrencia expresamente dedicados a explotar la prostitución, u obtenga cualquier beneficio con sus productos.

Al responsable de este delito se le impondrá prisión de dos a nueve años y de cincuenta a quinientos días multa, así como clausura definitiva de los establecimientos descritos en el inciso c).

Asimismo, la Ley General para prevenir, sancionar y erradicar los Delitos en materia de Trata De Personas y para la Protección y Asistencia a las Víctimas de estos Delitos, establece diferentes mecanismos para tutelar la vida, la dignidad, la libertad, la integridad y la seguridad de las personas, así como el libre desarrollo de niñas, niños y adolescentes, cuando sean amenazados o lesionados por actos de prostitución forzosa.

Por último, es de resaltar que México ha firmado y ratificado diversos convenios y tratados internacionales en materia de Trata de Personas y de la Explotación Sexual Comercial de Personas, con especial protección a las niñas y las mujeres.

4. ¿Se aplica en el sistema penal alguna agravante de discriminación por razón de sexo?

El Código Penal Federal prevé un tipo especial derivado del delito de homicidio, consistente en el feminicidio, el cual establece que a quien prive de la vida a una mujer por razones de género, se le impondrán de 30 a 50 años de prisión, pudiendo aumentarse de 40 a 60 años si se cumplen los supuestos de relación entre agresor y víctima, siendo un tipo penal con penas mayores que el homicidio.

Asimismo, el sistema penal en tratándose de discriminación establece como agravantes, si dicha discriminación es cometida por un funcionario público o por un patrón hacia su empleado, o bien que dicha discriminación resulte en una limitación al acceso de las garantías jurídicas indispensables al discriminado.

5. ¿Existe una regulación específica contra la violencia de género?

Sí, la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, promulgada en 2007, tiene como fin prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres, así como establecer principios para garantizar su acceso a una vida libre de violencia y beneficie y proteja su desarrollo humano conforme a los principios de igualdad y de no discriminación.

6. ¿Existe normativa orientada a promover la igualdad en el ámbito laboral? ¿En qué se concreta?

Sí, en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece que “para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad”. A su vez, este principio de igualdad laboral está previsto en lo principal en dos legislaciones, siendo: la Ley Federal del Trabajo (“LFT”) y la Ley General de Igualdad entre Hombres y Mujeres.

La LFT en su artículo 2 establece la igualdad sustantiva de hombres y mujeres ante el patrón. Por su parte, los artículos 3 párrafo 2 y 56, de la LFT tutelan la igualdad de condiciones laborales y la no discriminación; el artículo 132 fracción XXXI de la LFT establece la obligación patronal de implementar protocolos para prevenir casos de discriminación por razón de género, así como casos de violencia y hostigamiento sexual. Asimismo, el título quinto “trabajo de las mujeres” de la LFT, establece la igualdad de



derechos y obligaciones entre hombres y mujeres trabajadores, específicamente en función de la protección de las trabajadoras y trabajadores con responsabilidades familiares, asegurando la igualdad de trato y oportunidades.

Por su parte, la Ley General de Igualdad entre Hombres y Mujeres, establece la obligación a las autoridades correspondientes de garantizar el derecho fundamental de la no discriminación para efectos de ofertas laborales y la igualdad sustantiva entre hombres y mujeres, mediante la implementación de las acciones establecidas en esta ley.

7. ¿Se encuentra equiparados los permisos de cuidado del menor tras el parto o adopción para mujeres y hombres?

No. La Ley Federal del Trabajo en su artículo 170 y 170 bis establece el derecho a las madres trabajadoras de un descanso de 6 semanas previas y 6 semanas posteriores al parto o a la adopción; mientras que, en el caso de los padres trabajadores, el artículo 132 fracción XXVII bis establece el permiso de paternidad de 5 días laborables con goce de sueldo por el nacimiento de sus hijos o adopción de un infante.

En atención a lo anterior, se puede afirmar que, si bien tanto madre y padre gozan de cierto número de días con goce de sueldo para el cuidado de sus hijos, el periodo de dichos permisos no es comparable.

3.4 Legislación en Nicaragua

1. ¿Se reconoce el derecho a la igualdad entre mujeres y hombres en la Constitución? En caso afirmativo, ¿se desarrolla este principio en normas dispositivas?

Sí, hay disposiciones específicas respecto a la igualdad entre hombre y mujer en las relaciones familiares, las responsabilidades dentro de la familia, la igualdad en el goce de derechos políticos y se incluyen cuotas del 50% de hombres y 50% de mujeres en listas de candidatos de elección popular.

2. ¿Incluye el Código Penal delitos contra la igualdad?

Sí. Se tipifica como delito laboral la discriminación por razones de género.

3. ¿Existen medidas legales de lucha contra la prostitución forzosa?

En el Código Penal se tipifica como delito sexual la prostitución forzosa.

4. ¿Se aplica en el sistema penal alguna agravante de discriminación por razón de sexo?

Sí. Se considera un agravante de la responsabilidad penal el prevalimiento por razón de género.

5. ¿Existe una regulación específica contra la violencia de género?

Sí, la Ley 779, denominada "Ley Integral Contra La Violencia Hacia Las Mujeres".

6. ¿Existe normativa orientada a promover la igualdad en el ámbito laboral? ¿En qué se concreta?

Sí, la Ley No. 648, "Ley de Igualdad de Derechos y Oportunidades", que tiene por objeto: "Promover la igualdad y equidad en el goce de los derechos humanos, civiles, políticos, económicos, sociales y culturales entre mujeres y hombres; establecer los principios



generales que fundamenten políticas públicas dirigidas a garantizar el ejercicio efectivo en la igualdad real, en la aplicación de la norma jurídica vigente de mujeres y hombres, para asegurar el pleno desarrollo de la mujer y establecer los mecanismos fundamentales a través de los cuales todos los órganos de la administración pública y demás Poderes del Estado, gobiernos regionales y municipales garantizarán la efectiva igualdad entre mujeres y hombres".

7. ¿Se encuentra equiparados los permisos de cuidado del menor tras el parto o adopción para mujeres y hombres?

No. Las mujeres gozan de descanso pre y post natal. Sin embargo, los hombres no tienen permiso por paternidad.

3.5 Legislación en Guatemala

1. ¿Se reconoce el derecho a la igualdad entre mujeres y hombres en la Constitución? En caso afirmativo, ¿se desarrolla este principio en normas dispositivas?

Sí se reconoce el derecho de igualdad entre mujeres y hombres en el artículo 4 de la Constitución Política de la República de Guatemala, que establece: "En Guatemala todos los seres humanos son libres e iguales en dignidad y derechos. El hombre y la mujer, cualquiera que sea su estado civil, tienen iguales oportunidades y responsabilidades. Ninguna persona puede ser sometida a servidumbre ni a otra condición que menoscabe su dignidad. Los seres humanos deben guardar conducta fraternal entre sí".

2. ¿Incluye el Código Penal delitos contra la igualdad?

El Código Penal guatemalteco no incluye delitos en contra de la igualdad. Sin embargo, en el ordenamiento penal guatemalteco sí se cuenta con leyes en las que han sido establecidos delitos en contra de la igualdad, como, por ejemplo, la Ley Contra el Femicidio y otras Formas de Violencia Contra la Mujer.

3. ¿Existen medidas legales de lucha contra la prostitución forzosa?

Sí. En el año 2009 entró en vigor en Guatemala la Ley Contra la Violencia Sexual, Explotación y Trata de Personas, mediante la cual se establecieron mecanismos legales para prevenir y erradicar todas las actividades que impliquen una violencia física, psicológica, sexual o coacción moral, incluyendo la prostitución forzosa.

4. ¿Se aplica en el sistema penal alguna agravante de discriminación por razón de sexo?

En el sistema penal guatemalteco no se cuenta con una agravante de discriminación por razón de sexo. Únicamente por otras razones como etnia, idioma, cultura o cuando el hecho es cometido por un funcionario o empleado público en el ejercicio de su cargo o por un particular en la prestación de un servicio público.

5. ¿Existe una regulación específica contra la violencia de género?

En Guatemala sí existe regulación específica contra la violencia de género. Las principales normativas en esta materia son la Ley de Dignificación y Promoción Integral de la Mujer, Decreto número 7-99 y la Ley Contra el Femicidio y otras Formas de Violencia Contra la Mujer, Decreto número 9-2009.

6. ¿Existe normativa orientada a promover la igualdad en el ámbito laboral? ¿En qué se concreta?



En la legislación guatemalteca, la igualdad en el ámbito laboral se encuentra regulada en el artículo 12 de la Ley de Dignificación y Promoción Integral de la Mujer, Decreto número 7-99, el cual establece los mecanismos mínimos en la esfera del trabajo, indicando los siguientes:

- 1) Elección libre de empleo.
- 2) Ascenso, estabilidad laboral, horarios justos, igualdad de prestaciones, condiciones de servicio, de remuneración, de trato y de evaluación del trabajo.
- 3) Seguridad social de las mujeres trabajadoras, especialmente las que se encuentren en situaciones de jubilación, enfermedad, discapacidad, lactancia y embarazo, vejez u otra incapacidad para trabajar.
- 4) Inserción al ámbito laboral de las mujeres con discapacidad y tercera edad.
- 5) Generación de fuentes de empleo para las mujeres trabajadoras en general.
- 6) Inamovilidad laboral, en cumplimiento a la prohibición del despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad.
- 7) No discriminación sobre la base de estado civil o por ser mujer jefa de hogar.
- 8) Acceso a servicios generales básicos, condiciones de seguridad e higiene en el trabajo.

7. ¿Se encuentra equiparados los permisos de cuidado del menor tras el parto o adopción para mujeres y hombres?

En Guatemala no se encuentran debidamente regulados los permisos de cuidado del menor tras parto o adopción. Generalmente, la tutela del menor que nace o es adoptado siempre se la dan a la mujer, por ese vínculo natural que existe entre el menor de edad y la madre.

3.6 Legislación en Argentina

1. ¿Se reconoce el derecho a la igualdad entre mujeres y hombres en la Constitución? En caso afirmativo, ¿se desarrolla este principio en normas dispositivas?

La Constitución de la Nación Argentina consagra en su art. 16 que todos sus habitantes son iguales ante la ley y admisibles en los empleos sin otra condición que la idoneidad. La Reforma Constitucional de 1994 amplió el reconocimiento expreso de la igualdad, dado que asignó mediante el artículo 75 inc. 22, jerarquía constitucional a la Declaración Universal de Derechos Humanos, a la Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre, la Convención Americana sobre Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, sociales y culturales, entre otros.

Asimismo, esta Reforma dio rango constitucional a la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, lo que implicó un avance en el reconocimiento expreso de los derechos de las mujeres.

Además, la reforma de la Constitución dispuso entre las atribuciones del Congreso Nacional:

- (i) Las de 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 la Constitución y los Tratados Internacionales, en especial respecto de niños, mujeres y ancianos; y
- (ii) Dictar un régimen de seguridad social especial e integral de protección del niño en situación de desamparo, desde el embarazo hasta la finalización del período de enseñanza elemental y de la madre durante el embarazo y tiempo de lactancia. También incluyó un capítulo de "Nuevos Derechos y Garantías", entre los que se dispone que esta Constitución garantiza la



igualdad real de oportunidades entre varones y mujeres para el acceso a cargos electivos y partidarios, que se implementarán por acciones positivas.

Estos derechos están regulados y reglamentados en normas dispositivas. En tal sentido, podemos mencionar la Ley 24.012 -previa inclusive a dicha Reforma Constitucional- sancionada el 6 de noviembre de 1991, conocida como la Ley de Cupos dispone que las listas de candidatos a cargos electivos deben contener un mínimo del 30% de candidatos mujeres.

La norma angular en la materia, que avanza sobre acciones positivas para lograr la igualdad de trato es la Ley 26.485 del 11 de marzo de 2009 denominada "Ley de protección integral de las Mujeres" y tiene por objeto:

- (i) prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres,
- (ii) eliminar la discriminación entre mujeres y varones,
- (iii) desarrollar políticas públicas contra la violencia,
- (iv) brindar asistencia integral a las víctimas de violencia de género,
- (v) garantizar la decisión sobre la vida reproductiva.

Esta ley considera comprendidas en supuestos de violencia, la física, psicológica, sexual, económica y patrimonial y política, e incluye todos los ámbitos tales como el laboral, el privado y el público. Desde la sanción de esa ley se han dictado e implementado numerosas normas contra la violencia de género, mencionado algunas en el presente cuestionario.

En términos de reconocimiento de igualdad, podemos citar la Ley 26.618 que modificó el Código Civil y Comercial de la Nación permitiendo el matrimonio igualitario y la Ley 26.743 del 9 de mayo de 2012 de identidad de género y trato.

"

2. ¿Incluye el Código Penal delitos contra la igualdad?

En 2012 se dictó la Ley 26.738, que deroga la figura del avenimiento del Código Penal, entre otras. Una figura contemplada en el Código Penal argentino (Art. 132) que permite a la mujer que sufre un ultraje a su integridad sexual pueda disculpar a su agresor, siempre que se cumplan una serie de requisitos que serán evaluados por el Tribunal que conoce en la causa.

3. ¿Existen medidas legales de lucha contra la prostitución forzosa?

La Ley 25.632 sancionada el 1 de agosto de 2002 aprobó la Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional y sus protocolos facultativos. Entre ellos se destaca el Protocolo para Prevenir, Reprimir y Sancionar la Trata de Personas, especialmente mujeres y niños (Protocolo de Palermo).

La Ley 26.364 del 9 de abril de 2008, modificada por la Ley 26.842 del 19 de diciembre de 2012 implementa medidas para prevenir y sancionar la trata de personas y asistir a sus víctimas. Define la trata como la "captación, transporte o traslado dentro del país o hacia el exterior, con fines de explotación, mediando engaño, fraude, violencia, amenaza o cualquier medio de intimidación, abuso de autoridad o de situación de vulnerabilidad o pagos a la persona que tenga autoridad sobre la víctima. La explotación que se condena incluye:

- (i) la promoción o comercialización de prostitución ajena o servicios sexuales ajenos,
- (ii) la promoción o comercialización de pornografía infantil,
- (iii) la obligación a contraer matrimonio o unión de hecho;



- (iv) la obligación a realizar trabajos forzados,
- (v) la reducción a esclavitud y (vi) la extracción ilícita de órganos y tejidos humanos.

La pena para quien promoviere o facilitare la prostitución ajena es prisión, con diferentes escalas. Estas se agravan si el autor fuera funcionario público, miembro de fuerza de seguridad, policial o penitenciaria, cuando el autor fuera ascendiente, cónyuge, hermano, tutor, persona conviviente, encargado de la guarda o si mediare engaño, fraude o violencia.

Prevé la creación del Consejo Federal para la Lucha contra la Trata y explotación de personas y asistencia a las víctimas, que diseña políticas. Dispone un número telefónico para realizar las denuncias sincronizadas, sea por teléfono o SMS, sin cargo y desde cualquier teléfono.

La Ley 27.046 del 3 de diciembre de 2014 exige exhibir carteles en aeropuertos nacionales e internacionales, terminales portuarias, de transporte terrestre, medios de transporte público, pasos fronterizos y oficinas de turismo, con la leyenda: la explotación sexual de niños, niñas y adolescentes y la trata de personas en Argentina es un delito severamente penado.

4. ¿Se aplica en el sistema penal alguna agravante de discriminación por razón de sexo?

Se aplica como agravante en caso de homicidio. En tal sentido, la Ley 26.791 sancionada el 14 de noviembre de 2012 modificó el artículo 80 en el inciso 4 y 11 del Código Penal considerando como homicidio agravado el cometido “por placer, codicia, odio racial, religioso, de género o a la orientación sexual, identidad de género o su expresión” o el homicidio de una mujer cuando mediare violencia de género.

5. ¿Existe una regulación específica contra la violencia de género?

La ley 26.485 del 11 de marzo de 2009 -mencionada en el punto 1 de este cuestionario- y su Decreto Reglamentario 1011/2010, tiende a prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales. Esta ley regula los procedimientos judiciales por reclamos de violencia de género.

Dentro del marco de esta ley se reguló el protocolo de registro de denuncias, el protocolo de actuación en caso de denuncias por violencia de género, el sistema de alerta y sistema de localización georreferenciada (denominado “botón antipánico”) que se provee a las víctimas de violencia de género; se creó el cuerpo de abogados y abogadas para víctimas de violencia de género; se creó una línea directa de atención a víctimas; en el marco de la pandemia se dispusieron medidas especiales para aislar de sus hogares a personas víctimas de violencia de género. El 10 de enero de 2019 se dictó la Ley 27.499 conocida como Ley Micaela, que exige capacitación en temática de género para personal de la administración pública.

La Ley 24.632 del 13 de marzo de 1996 aprobó la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer (conocida como “Convención de Belém do Pará”).

6. ¿Existe normativa orientada a promover la igualdad en el ámbito laboral? ¿En qué se concreta?

Existe normativa que impulsa la igualdad de mujeres y varones en ámbitos laborales. A pesar de ello, recientes normas exponen el resultado de análisis y estadísticas que dan



cuenta de la desigualdad en los salarios y en la ocupación de puestos directivos y consecuencia esas normas aprueban directivas y programas que promueven la igualdad. En tal sentido cabe destacar la Decisión Administrativa de la Jefatura de Gabinete de Ministros Nro. 1744/2020 del 23 de septiembre de 2020 que aprueba Lineamientos para igualdad de género y en empresas y sociedades del Estado.

A continuación, detallamos algunas normas que promueven la igualdad en el ámbito laboral, siendo algunas de larga data. La Ley N° 14.467, que ratificó el Decreto-Ley N° 11.595/56, aprobó el Convenio N° 100 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.

El Art. 11 de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, de rango constitucional, reconoce la necesidad de que el Estado tome las medidas apropiadas para la eliminación de la discriminación contra las mujeres en el ámbito de empleo, acceso a la formación profesional y derecho a las mismas oportunidades de ascenso.

El Decreto 254/98 aprobado 9/3/98 aprueba el "Plan para la Igualdad de oportunidades entre varones y mujeres en el mundo laboral. La Ley N° 23.451 sancionada el 26 de octubre de 1986 aprobó el Convenio N° 156 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares.

La arriba mencionada "Convención de Belem do Para", considera violencia al acoso sexual en lugares de trabajo.

La Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 modificada por la Ley 24.576 garantiza como derecho fundamental de todos los trabajadores y trabajadoras la promoción profesional y la formación en el trabajo en condiciones igualitarias de acceso y trato. Se han dictado también normas específicas que garantizan igualdad en cargos. En tal sentido, la Inspección General de Justicia de la Ciudad de Buenos Aires, órgano de control de las sociedades y asociaciones dispuso mediante la Resolución General 34/2020 de fecha 3 de agosto de 2020 y su modificatoria, que las Asociaciones Civiles, Fundaciones, Sociedades del Estado y las Sociedades Anónimas de economía mixta, las sociedades que exploten concesiones o servicios públicos, las que realicen operaciones de capitalización o ahorro y sus controlantes o controladas los órganos de administración y/o de fiscalización, deberán tener igual cantidad de mujeres que de varones.

En similar sentido, el Ministerio de Deportes y el Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad (Ministerio de Diversidad) dictó la Resolución Conjunta 5/2020 de fecha 24 de agosto de 2020 creo un programa para incorporar la perspectiva de género en sus estatutos y la integración de mujeres en órganos directivos. Por otra parte, la Resolución 220/2020 del Ministerio de Diversidad del 28 de septiembre de 2020 creó el Programa Nacional para la Igualdad de Género en el trabajo, el Empleo y la Producción denominado "IGUALAR" que tendrá por objetivo articular políticas, proponer normas que concreten la igualdad en el mundo laboral, impulsar la certificación de empresas en igualdad.

Cabe destacar que las normas más recientes no sólo están destinadas a evitar la desigualdad y discriminación de mujeres, sino que también protegen a la diversidad de género.

7. ¿Se encuentra equiparados los permisos de cuidado del menor tras el parto o adopción para mujeres y hombres?



Si bien hay proyectos de reforma de la ley, bajo el derecho vigente, no se encuentran equiparados los permisos de cuidados del menor tras el parto o adopción para mujeres y hombres.

Respecto de los hombres, el artículo 158 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (en adelante "LCT") aplicable a los empleados del ámbito privado, otorga únicamente dos (2) días corridos de licencia con goce de sueldo por nacimiento del hijo. Como excepción, algunos Convenios Colectivos de Trabajo establecen licencias por paternidad de mayor extensión, según la actividad.

A su vez, si bien la LCT no hace referencia a licencias por adopción, esta es otra situación que suele contemplarse en los Convenios Colectivos de Trabajo y que, a falta de la aplicación del mismo, la jurisprudencia argentina suele equiparar a la situación de licencia tras el parto.

Respecto de las mujeres, el artículo 177 de la LCT prohíbe el trabajo de las mismas durante los cuarenta y cinco (45) días anteriores al parto y hasta cuarenta y cinco (45) días después del mismo. Sin embargo, podrá optar por que se le reduzca la licencia anterior al parto, la cual no podrá ser inferior a treinta (30) días; el resto del período total de licencia se acumulará al período de descanso posterior al parto. 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.

3.6 Legislación en Puerto Rico

1. ¿Se reconoce el derecho a la igualdad entre mujeres y hombres en la Constitución? En caso afirmativo, ¿se desarrolla este principio en normas dispositivas?

Sí. La Constitución establece la igualdad de todos los hombres, pero habla de forma inclusiva cuando se refiere a "hombres", lo que incluye hombres y mujeres. También dispone sobre la dignidad del ser humano, lo que debe incluir el trato igual a todos. Dispone explícitamente que no podrá "establecerse discrimen alguno por motivo de sexo". Reconoce, además, el "derecho a toda mujer en estado grávido o en época de lactancia".

2. ¿Incluye el Código Penal delitos contra la igualdad?

Sí.

3. ¿Existen medidas legales de lucha contra la prostitución forzosa?

Sí, el Art. 141 del Código Penal establece la prohibición de la prostitución forzosa o consentida.

4. ¿Se aplica en el sistema penal alguna agravante de discriminación por razón de sexo?

Sí, el Código establece agravantes cuando el delito es contra una mujer. Por ejemplo, existe legislación específica contra el discrimen por razón de sexo en el empleo que pudiera conllevar responsabilidad penal.

5. ¿Existe una regulación específica contra la violencia de género?



Sí. Existe legislación específica contra la violencia de género y sus distintas manifestaciones. Así como contra la violencia en el trabajo, contra la violencia en contra de mujeres extranjeras, existe una ley para crear una Oficina de Procuraduría de las Mujeres, entre otras.

6. ¿Existe normativa orientada a promover la igualdad en el ámbito laboral? ¿En qué se concreta?

Sí. Existe la Ley Antidiscrimen de Puerto Rico dirigida a prohibir actos de discriminación por distintos motivos, que incluyen "sexo". También existe legislación especial para promover la igualdad salarial. También existe legislación para proteger a las mujeres lactantes. Se ha aprobado legislación para prohibir el hostigamiento sexual en el empleo, entre otras.

7. ¿Se encuentra equiparados los permisos de cuidado del menor tras el parto o adopción para mujeres y hombres?

No. En el caso de licencias de maternidad o de paternidad no se encuentran equiparados los términos. En términos generales las mujeres gozan de un período mucho más largo. En el sector público, los hombres pueden disfrutar de hasta quince (15) días, en circunstancias ordinarias. No hay licencias reconocidas para los hombres en el sector privado, mientras que la ley les otorga a las mujeres un período de ocho (8) semanas en el sector privado, y hasta doce (12) en el sector público.

3.7 Legislación en Honduras

En Honduras la primera medida legislativa favorable a la mujer se dio el 25 de enero de 1955, en el gobierno del Dr. Julio Lozano Díaz, en la que fueron reconocidos sus derechos políticos. Desde ese entonces, la mujer ha ido conquistando lentamente espacios en la vida nacional, tanto en el ámbito público como en el privado.

Pese a que las Constituciones que han regido en la República de Honduras han reconocido el derecho de igualdad, no habían sido reconocidos específicamente en favor de la igualdad entre hombre y mujer, ya que ha sido muy difícil para ella irse posicionando en la sociedad hondureña.

La mujer ha tenido que ir ganándose con mucho esfuerzo una posición a nivel institucional y en la vida privada.

Como se podrá observar en el presente informe en la legislación hondureña se ha ido legislando a través de ciertas normas dispositivas en favor de la mujer.

Ya en el Código Penal del año 2020 se han penalizado delitos contra la mujer y la discriminación por razón de ser mujeres.

1. ¿Se reconoce el derecho a la igualdad entre mujeres y hombres en la Constitución? En caso afirmativo, ¿se desarrolla este principio en normas dispositivas?

Sí se reconoce el derecho de igualdad, sin discriminación, entre otras por razón de sexo, así el artículo 60 establece que todos los hombres nacen libres e iguales en derechos. En Honduras no hay clases privilegiadas. Todos los hondureños son iguales ante la ley. Asimismo, declara punible toda discriminación por motivo de sexo, raza, clase y cualquier otra lesiva a la dignidad humana. En el mismo artículo se estipula que la Ley establecerá los delitos y sanciones para el infractor de este precepto.

Por otra parte, el artículo 62 de la Carta Fundamental pronuncia la garantía para los hondureños y extranjeros residentes en el país el derecho a la inviolabilidad de la vida, a la seguridad individual, a la libertad, **a la igualdad** ante la ley y a la propiedad.



En el derecho común, es decir en las normas dispositivas, tanto en el Código de Familia (la igualdad entre hombre y mujer en el matrimonio), en el Código Penal (violencia contra la mujer y discriminación por razón de sexo) y en el Código de trabajo, se protege ese derecho de igualdad y de no discriminación.

2. ¿Incluye el Código Penal delitos contra la igualdad?

El Código Penal, vigente desde el año 2020, en el Título III, tipifica los Delitos contra la Vida, la Integridad y la Salud, en el Capítulo I (Delitos contra la Vida), y específicamente en el Título III, artículo 208, preceptúa que comete delito de femicidio el hombre que mata a una mujer en el marco de relaciones desiguales de poder entre hombres y mujeres basadas en el género y lo penaliza con veinte a veinticinco años de prisión. Si el delito de femicidio es agravado, la pena es de veinticinco a treinta años de prisión.

3. ¿Existen medidas legales de lucha contra la prostitución forzosa?

El Título IX, del Código Penal contiene los Delitos contra la Libertad e Indemnidad Sexual, el Capítulo II Delitos Relativos a la Explotación Sexual y Pornografía Infantil, en el artículo 258 tipifica la Explotación Sexual Forzada de Mayores de Edad, preceptuando que quien promueve, favorece o facilita la explotación sexual forzada de persona mayor de 18 años, mediante el empleo de violencia, intimidación, engaño, prevalimiento, abuso de su enajenación mental o cualquier medio por el que consiga la anulación de la voluntad de la víctima, debe ser castigado con la pena de prisión de cinco a ocho años y multa de cien a quinientos días. En caso de situaciones agravantes previstas por el mismo Código Penal, la pena se agrava en 1/3.

4. ¿Se aplica en el sistema penal alguna agravante de discriminación por razón de sexo?

El artículo 210 señala que se entiende que hay razones desiguales de poder entre hombre y mujeres basados en el género, cuando la muerte o la violencia aparece como una manifestación hacia la mujer por el hecho de serlo, haya o no una relación previa entre el agresor y la víctima y con independencia de que se produzca en un contexto público o privado, Denegación de Prestación en el Ejercicio de Actividades Profesionales o Empresariales por Razones de Discriminación (art. 212), Incitación a la Discriminación). Luego en el Título VI,

Asimismo, en el Título VI, se contienen disposiciones que se refieren a la Denegación de Prestación de un Servicio Público por discriminación (art. 211).

Estos artículos que se refieren a la discriminación penalizan entre otros, la discriminación por razones de sexo.

5. ¿Existe una regulación específica contra la violencia de género?

En el artículo 209 se condena la violencia contra la mujer basado en las relaciones desiguales de poder entre hombres y mujeres basadas en género, ya sea violencia física o psíquica, con penas de prisión de uno a cuatro años y multa de cien a trescientos días (basado en el salario mínimo) o a prestación de servicios de utilidad pública o a las víctimas por el mismo tiempo.

6. ¿Existe normativa orientada a promover la igualdad en el ámbito laboral? ¿En qué se concreta?

En las normas laborales no hay disposiciones especiales para promover la igualdad entre hombre y mujer, pero sí se encuentran disposiciones especiales para el trabajo de las mujeres.



Sin embargo, en el Título III Capítulo I se establece el Régimen Especial de las Mujeres y Menores de Edad, así, el Artículo 127 que el trabajo de las mujeres y de los menores de edad debe ser adecuado a su edad, condiciones o estado físico y desarrollo intelectual y moral. Asimismo, que debe de gozar de dos horas de descanso intermedio en la jornada laboral (lo cual no se respeta en la realidad).

En el artículo 367 se reconoce el principio de igualdad y no discriminación salarial, que determina que, para fijar el importe del salario en cada clase de trabajo, se deben tomar en cuenta la intensidad y calidad del mismo, clima y condiciones de vida, y el tiempo de servicio del trabajador. A trabajo igual, debe corresponder salario igual, salario igual, sin discriminación. Cabe aclarar que esta disposición en la vida ordinaria no es cumplida a cabalidad, pues aún hay discriminación en este tema que desfavorece a la mujer en comparación con el hombre, aun cuando ha habido avances ya que cada día la mujer se va posicionando en el trabajo.

También se obliga al patrono (art. 140) a conceder a la trabajadora dos descansos de treinta minutos cada uno dentro de la jornada para alimentar a su hijo, aprovechables, uno en el trabajo de la mañana y otro por la tarde, sin descuento alguno en el salario por dicho concepto, durante los primeros seis meses de edad. En el mismo artículo se prevé que el patrono debe establecer en un lugar contiguo a aquel en donde la mujer trabaja, una sala de lactancia o un lugar apropiado para guardar al niño.

7. ¿Se encuentra equiparados los permisos de cuidado del menor tras el parto o adopción para mujeres y hombres?

No se encuentran equiparados. Los cuidados prenatales y post natales sólo se le otorgan a la mujer. El hombre no disfruta de este beneficio.

En el artículo 135 del Código de Trabajo se encuentra la norma que prescribe que toda trabajadora en estado de gravidez gozará de descanso forzoso, retribuido del mismo modo que su trabajo, durante las cuatro semanas que precedan al parto y las seis que le sigan y conservará el empleo y todos los derechos correspondientes a su contrato de trabajo.

3.8 Legislación en El Salvador

1. ¿Se reconoce el derecho a la igualdad entre mujeres y hombres en la Constitución? En caso afirmativo, ¿se desarrolla este principio en normas dispositivas?

No se estipula de manera directa, sino que la Constitución de El Salvador expresa que se reconoce la igualdad de todos ante la ley.

2. ¿Incluye el Código Penal delitos contra la igualdad?

Existe una ley especial denominada como Ley Especial Integral para una vida libre de violencia para las mujeres, que castiga con cárcel todo tipo de acción u omisión que atente contra las mujeres.

3. ¿Existen medidas legales de lucha contra la prostitución forzosa?

Existen disposiciones en contra de la trata de personas tanto en el Código Penal de El Salvador, como en la Ley Especial en contra de la trata de personas.

4. ¿Se aplica en el sistema penal alguna agravante de discriminación por razón de sexo?



Sí, en la Ley Especial en contra de la trata de personas y en la Ley Especial Integral para una vida libre de violencia para las mujeres.

5. ¿Existe una regulación específica contra la violencia de género?

Sí, en la Ley Especial Integral para una vida libre de violencia para las mujeres.

6. ¿Existe normativa orientada a promover la igualdad en el ámbito laboral? ¿En qué se concreta?

Tanto el Código de Trabajo, como en la Ley Especial Integral para una vida libre de violencia para las mujeres, estipula un principio de igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres. La legislación laboral es enfática en regular que "a iguales funciones, iguales condiciones" entre los trabajadores, sin hacer distinción de sexo, raza o credo.

7. ¿Se encuentra equiparados los permisos de cuidado del menor tras el parto o adopción para mujeres y hombres?

No, de hecho, solamente las mujeres tienen derecho a licencias por maternidad, a los hombres no les es permitido este tipo de licencias.

3.9 Legislación en Ecuador

1. ¿Se reconoce el derecho a la igualdad entre mujeres y hombres en la Constitución? En caso afirmativo, ¿se desarrolla este principio en normas dispositivas?

Sí, Especialmente en el ámbito de la participación política y en el sector público. Así en los artículos 65, 108 y 116 consta la garantía a la igualdad entre hombres y mujeres, en los cargos de designación. En el sector Judicial (Arts. 176 y 183), en la nueva función que tiene el Estado ecuatoriano "Participación Ciudadana y Control Social" (Art. 210), en el Consejo Nacional Electoral y en Tribunal Contencioso Electoral (Art. 224), ocurre lo mismo. Por otro lado, respecto de la propiedad, el artículo 324, de la misma forma, proclama la igualdad entre género masculino y femenino; y, quizás en lo más importante, el artículo 331, el Estado ecuatoriano es el encargado de velar por la igualdad de **acceso al trabajo**, para hombres y mujeres. En Ecuador estas garantías se están cumpliendo.

2. ¿Incluye el Código Penal delitos contra la igualdad?

Si bien, las acciones u omisiones contra la igualdad de género no están directamente penada en el Ecuador, el artículo 176 del CÓDIGO ORGANICO INTEGRAL PENAL, determina que se prohíbe y sanciona toda discriminación, entre otras, por razones de sexo.

3. ¿Existen medidas legales de lucha contra la prostitución forzosa?

Por supuesto que sí, en el delito específico de **trata de personas** (ART. 91 del COIP) y, en particular, respecto de la prostitución forzada, en el artículo 101 pero, no concretamente a la mujer sino a la persona en general, es decir tanto a hombres como mujeres, adolescentes (de ambos géneros), niños y niñas. Nos parece importante porque, por supuesto, estos actos pueden perpetrarse contra cualquier persona, independiente de su sexo, condición social, etc.

4. ¿Se aplica en el sistema penal alguna agravante de discriminación por razón de sexo?



Existe, en el Código Orgánico Integral Penal, una serie de agravantes, pero todas ellas, respecto de actos positivos en general, pero no por razones de discriminación de sexo, eso sí, el hecho de utilizar niñas o mujeres embarazadas, es considerado un agravante trascendental.

5. ¿Existe una regulación específica contra la violencia de género?

En el Ecuador se aplica, la Ley Orgánica Integral para prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres, en la que precisamente se trata sobre la violencia de género, en especial los delitos intrafamiliares.

6. ¿Existe normativa orientada a promover la igualdad en el ámbito laboral? ¿En qué se concreta?

Por supuesto que sí, pero está en la norma suprema que, en definitiva, es la Constitución de la República del Ecuador, en la que se promulga la **igualdad de acceso** al empleo para hombres y mujeres.

7. ¿Se encuentra equiparados los permisos de cuidado del menor tras el parto o adopción para mujeres y hombres?

Sí, en este sentido las mujeres tenían mayores privilegios y/o derechos que los hombres, la modernidad de las leyes ha hecho que, los hombres, tengan la posibilidad de acompañar a las mujeres en las etapas posteriores al parto, al menos durante un tiempo prudencial. Respecto de la adopción, aún continúan restricciones para las mujeres, se prioriza a la familia para las adopciones en el Ecuador.

3.10 Legislación en Brasil

1. ¿Se reconoce el derecho a la igualdad entre mujeres y hombres en la Constitución? En caso afirmativo, ¿se desarrolla este principio en normas dispositivas?

Sí. La Constitución brasileña garantiza la igualdad de derechos entre hombres y mujeres (artículo 5, punto I).

2. ¿Incluye el Código Penal delitos contra la igualdad?

No existe ninguna disposición en el Código Penal que clasifique los delitos contra la igualdad.

3. ¿Existen medidas legales de lucha contra la prostitución forzosa?

En Brasil la prostitución en sí no está prohibida, lo que está prohibido es la explotación de otras personas para esta práctica. En este caso, el delito previsto en el Código Penal es el de favorecimiento de la prostitución, que consiste en inducir o lucrarse con la prostitución.

4. ¿Se aplica en el sistema penal alguna agravante de discriminación por razón de sexo?

El Código Penal brasileño añade un agravante al delito de homicidio cuando se comete contra una mujer por su condición social de mujer (feminicidio), y también puede estar motivado por la violencia doméstica.

5. ¿Existe una regulación específica contra la violencia de género?



Sí. Una de las normas más importantes del ordenamiento jurídico brasileño en materia de protección de la mujer es la Ley María da Penha (Ley nº 10.340/2006), que tiene como objetivo proteger a las mujeres de la violencia doméstica y familiar, creando mecanismos de prevención y contención de la violencia doméstica contra las mujeres.

6. ¿Existe normativa orientada a promover la igualdad en el ámbito laboral? ¿En qué se concreta?

Sí. La Consolidación de las leyes laborales prevé algunas condiciones especiales para las mujeres debido a su condición de mujeres, la discriminación contra las mujeres, y también establece que todo trabajo de igual valor debe ser remunerado con el mismo valor salarial, sin distinción de sexo (artículo 5).

7. ¿Se encuentra equiparados los permisos de cuidado del menor tras el parto o adopción para mujeres y hombres?

Sí. La Consolidación de las Leyes Laborales prevé algunas condiciones especiales para las mujeres debido a su condición de mujeres, la discriminación contra las mujeres, y también establece que todo trabajo de igual valor debe ser remunerado con el mismo valor salarial, sin distinción de sexo (artículo 5).

3.11 Legislación en Panamá

1. ¿Se reconoce el derecho a la igualdad entre mujeres y hombres en la Constitución? En caso afirmativo, ¿se desarrolla este principio en normas dispositivas?

Sí, la Constitución Política de Panamá contempla principios de igualdad en respaldo a la igualdad de género. Nuestro principio de igualdad recae en la prohibición de fueros o privilegios ni discriminación por razón de raza, nacimiento, discapacidad, clase social, sexo, religión o ideas políticas y establece el trabajo a igual en idénticas condiciones sin distinción de sexo.

Además de este principio eminente de derecho, la legislación panameña abarca distintas leyes, decretos ejecutivos, resoluciones e instrumentos de políticas públicas que rigen lineamientos jurídicos para la defensa de los derechos de la mujer, como por el ejemplo el Plan de Acción de Igualdad de Oportunidades para las mujeres 2016-2019 y la Ley No.2 del 07 de febrero de 2020, que adopta medidas para prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia política contra la mujer.

2. ¿Incluye el Código Penal delitos contra la igualdad?

Sí, El Libro Segundo del Código Penal denominado "Los Delitos" establece 3 títulos trascendentales en relacionadas con la Igualdad:

- TITULO I: Delitos Contra la Vida y la Integridad Personal
- TITULO II: Delitos Contra la Libertad.
- TITULO IV: Delitos contra el Honor de la Persona Natural

Utilizando el propósito de este formulario, podrías estipular que nuestro primer artículo en conceptos de igualdad recae sobre los eximentes de culpabilidad ya que en Panamá no podrán invocarse costumbres culturales o religiosas para impedir investigaciones penales para tolerar el delito de violencia contra las mujeres o cualquier persona.



Además del Código Penal, la Ley 82 de 24 de octubre de 2013, adopta medidas de prevención contra la violencia en las mujeres y reforma el Código Penal para tipificar el femicidio y sancionar los hechos de violencia contra la mujer. Teniendo como objetivo garantizar y proteger el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, así como prevenir y sancionar todas las formas de violencia en contra de las mujeres, en cumplimiento de las garantías y obligaciones que tiene el Estado Panameño.

A través de esta ley buscamos reafirmar disposiciones jurídicas realizadas con maltrato judicial, violencia laboral y salarial, violencia mediática, igualdad de respeto y los derechos de las mujeres víctimas de violencia.

3. ¿Existen medidas legales de lucha contra la prostitución forzosa?

Sí, la Ley 79 del 9 de diciembre de 2011 establece medidas para la prevención y penalización de todas las formas de trata de personas o actividades conexas, entendiéndose prostitución forzada, prostitución, esclavitud y los derechos humanos de estos.

Ampliando temas como lo son la atención y protección a las víctimas y las disposiciones penales, nos permiten optar mecanismos para la lucha de este crimen organizado, una realidad diaria en la República de Panamá. La sanción establecida para la prostitución forzosa es de 15 a 20 años de prisión, estableciendo como agravante de veinte a treinta años de prisión, cuando:

- La víctima sea una persona menor de edad o se encuentre en una situación de vulnerabilidad o discapacidad o incapaz de consentir.
- La víctima sea utilizada en actos de exhibicionismo a través de medios fotográficos, filmadoras o grabaciones obscenas.
- El hecho sea ejecutado por medio de engaño, coacción, violencia, amenaza, fraude, sustracción o retención de pasaportes, documentos migratorios o de identificación personal.
- El hecho sea cometido por pariente cercano, tutor o quien tenga a su cargo la guarda, crianza, educación o instrucción de la víctima.
- El hecho sea cometido por un servidor público.

4. ¿Se aplica en el sistema penal alguna agravante de discriminación por razón de sexo?

Sí existen agravantes para temas de discriminación por razón de sexo. Para establecer un contexto más claro, para el caso del delito de homicidio, si la víctima fuese **una mujer grávida**, en niños de doce años de edad o menos o en un adulto de setenta años o más, o en acto de discriminación o racismo, la pena será de 20 a 30 años de prisión cuando en homicidio simple se establece de 10 a 20 años.

5. ¿Existe una regulación específica contra la violencia de género?

En Panamá la legislación específica que contempla temas relacionados con violencia de género está la Ley 82 de 24 de octubre de 2013, que adopta medidas de prevención contra la violencia en las mujeres y reforma el Código Penal para tipificar el femicidio y sancionar los hechos de violencia contra la mujer.

6. ¿Existe normativa orientada a promover la igualdad en el ámbito laboral? ¿En qué se concreta?

Sí, nuestro primer panorama para hablar acerca de la igualdad en la legislación panameña está en el Código de Trabajo garantizando la igualdad de salario y como segundo punto podríamos establecer la Ley 4 de 29 de mayo de 1999, por la cual se



instituye la Igualdad de oportunidades para las Mujeres, Título 1 De la Igualdad de Oportunidades, Capítulo 1 Política pública del Estado sobre la Igualdad de oportunidades para las mujeres y los Hombres establece de manera implícita la prohibición de toda discriminación basada en el sexo y aplicar igualmente las leyes a personas individuales y a los colectivos.

¿En qué se concreta lo establecido anteriormente? Panamá tiene como plan de acción de igualdad de oportunidad para mujeres valorizar, social y económicamente, el trabajo que realizan las mujeres, tanto en el ámbito productivo como reproductivo, reconociendo y legitimando el trabajo doméstico no remunerado como actividad económica que genera riqueza y bienestar social.

¿Cómo se hizo? El Estado contempla acciones y organismos responsables. Podemos mencionar algunos como ejemplos:

- Brindar informes periódicos y dar seguimiento al cumplimiento de acuerdos y convenios ratificados por el país en materia de desarrollo humano de las mujeres trabajadoras. Organización encargada: Ministerio de Trabajo y el Instituto Nacional de la Mujer.
- Identificación de los grupos organizados y no organizados a nivel nacional para determinar sus necesidades de mejoramiento laboral, partiendo de las políticas públicas establecidas para este sector, bajo la visión de equidad e igualdad de oportunidades para mujeres y hombres de este sector. Organización encargada: Ministerio de Trabajo y el Instituto Nacional de la Mujer (Oficina de Género e Igualdad de Oportunidades Laborales).

7. ¿Se encuentra equiparados los permisos de cuidado del menor tras el parto o adopción para mujeres y hombres?

La legislación panameña contempla ambos permisos. Desde el 2017 se establece la licencia de paternidad remunerada por el término de 3 días hábiles y para las mujeres se contemplan las seis semanas que precedan al parto y las ocho que le sigan, en ningún caso el período de descanso total para la madre será inferior a catorce semanas.

3.12 Legislación en República Dominicana

1. ¿Se reconoce el derecho a la igualdad entre mujeres y hombres en la Constitución? En caso afirmativo, ¿se desarrolla este principio en normas dispositivas?

En República Dominicana el derecho a la igualdad es uno de los derechos considerados como fundamentales, y se encuentra consagrado en el Artículo 39 de la Constitución Dominicana. Principalmente, este derecho supone que toda persona es igual ante la ley y, por ende, debe gozar de un trato igualitario y de las mismas protecciones “derechos, libertades y oportunidades, sin ninguna discriminación [...]”.

De manera más específica, el numeral 4 del referido Artículo dispone que la mujer y el hombre son iguales ante la ley, y prohíbe cualquier acto que pueda vulnerar las condiciones de igualdad de derechos entre hombres y mujeres.

Como garantía de ello, la Constitución establece claramente que el Estado será responsable de promover y garantizar que se tomen todas las medidas necesarias para eliminar la discriminación de género, en todos los ámbitos. Al respecto, el numeral 5 del mismo Artículo 39 agrega que el Estado debe promover y garantizar la integración y participación equilibrada de hombres y mujeres en los organismos de control del Estado, instituciones públicas, entre otros.



Además de tener un carácter constitucional, la igualdad de género ha sido impulsada por diversas normativas legales. A modo de ejemplo, citamos las siguientes: La Ley Núm. 16-92 contentiva del Código de Trabajo de la República Dominicana y sus normas complementarias, la Ley Núm. 87-01 que crea el Sistema Dominicano de Seguridad Social y sus modificaciones, la Ley Núm. 86-99 que crea la Secretaría de Estado de la Mujer, la Ley Electoral Núm. 275-97 y sus modificaciones, el Código Procesal Dominicano, entre otras.

2. ¿Incluye el Código Penal delitos contra la igualdad?

De manera general, el Código Penal Dominicano tiene una sección dedicada a los atentados contra la personalidad y la dignidad de la persona. Entre estos, se tipifica en el Artículo 336 el delito de discriminación. Según lo dispone dicho Artículo, todo aquel que discrimine a una persona por su género, costumbres, discapacidades, religión, o por cualquier otro motivo, será sancionada con prisión de dos años y una multa de cincuenta mil pesos.

Es importante señalar que conforme lo dispone el referido Artículo 336, tal sanción solo sería aplicable cuando la discriminación surja por causas específicas: por rehusarse a suministrar un bien o servicio, por entorpecer alguna actividad económica, para negar una oferta de empleo o despedir a un empleado, entre otras.

Refiriéndonos de manera más específica a los delitos cometidos contra la mujer a causa de su género, se hace necesario mencionar que el Código Penal tipifica en su Artículo 309 el delito de violencia contra la mujer. En dicho artículo se reconoce como actos de violencia “toda acción o conducta, pública o privada, en razón de su género, que cause daño o sufrimiento físico, sexual o [p]sicológico a la mujer [...]”. Este delito es sancionado con la pena de uno a cinco años de prisión, y con una multa.

Actualmente, el Congreso Nacional se encuentra evaluando un proyecto de Código Penal, con el cual el legislador pretende reforzar los delitos por violencia de género, discriminación, entre otros.

3. ¿Existen medidas legales de lucha contra la prostitución forzosa?

Aunque la prostitución en la República Dominicana no se encuentra prohibida expresamente en la ley, contamos con normativas como el Código Penal Dominicano y la Ley Núm. 137-03 sobre el Tráfico Ilícito de Migrantes y Trata de Personas, las cuales buscan regular algunos aspectos de la prostitución forzosa; especialmente en cuanto a personas que faciliten y promuevan la prostitución, y en cuanto a la trata de personas.

Al respecto, el Código Penal Dominicano tipifica en su Artículo 334 la figura del proxeneta, que no es más que quien contribuya de cualquier manera “asista, o encubra personas, hombres o mujeres, con miras a la prostitución o al reclutamiento de personas con miras a la explotación sexual”, ya sea con o sin consentimiento de la persona objeto de prostitución. En estos casos, el legislador castiga tanto el proxenetismo como la tentativa del mismo, con una pena de seis meses a tres años de reclusión y con multas de cincuenta mil a quinientos mil pesos.

Por su parte, la Ley Núm. 137-03 sobre el Tráfico Ilícito de Migrantes y Trata de Personas, se enfoca en regular lo que se conoce como “trata de personas”. Conforme se indica en el Artículo 1 de dicha ley, la trata de personas se refiere a la “captación, el transporte, el traslado, la acogida o la recepción de personas” mediante amenazas, engaños o cualquier tipo de coacción, con el fin de explotar sexualmente a una persona (sin



importar su género). Quien cometa este delito se enfrenta a una pena de 15 a 20 años de reclusión y a una multa de 175 salarios mínimos.

Esta ley también sanciona la tentativa del tráfico de personas, y a los cómplices que participen en la comisión de este delito, y además establece varias agravantes que pueden ser aplicadas a quienes trafiquen con personas.

Un punto interesante que resaltar es que la referida Ley 137-03 establece medidas de asistencia y protección para las víctimas de estos delitos, entre los cuales se incluyen: asistencia legal, asistencia psicológica, alojamiento, atención médica, oportunidades de empleo, entre otras.

4. ¿Se aplica en el sistema penal alguna agravante de discriminación por razón de sexo?

Actualmente el Código Penal Dominicano no contiene disposiciones específicas sobre las agravantes aplicables a los delitos por discriminación de género.

5. ¿Existe una regulación específica contra la violencia de género?

La violencia de género en República Dominicana se regula principalmente por las disposiciones del Código Penal.

Adicionalmente, la República Dominicana ha ratificado algunas convenciones internacionales para fortalecer la lucha contra la discriminación y la violencia de género. Entre estas se encuentran: la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) y la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belem Do Pará).

6. ¿Existe normativa orientada a promover la igualdad en el ámbito laboral? ¿En qué se concreta?

El Código de Trabajo de la República Dominicana es la norma principal en materia laboral, y el mismo recoge principios de equidad y no discriminación. Por un lado, el Principio VII prohíbe de manera expresa cualquier tipo de discriminación relacionada con raza, género, edad, o cualquier otro motivo que escape a las calificaciones exigidas para un puesto de trabajo específico. Por otro lado, el Principio X dispone que una trabajadora tiene los mismos derechos y obligaciones que un trabajador.

En adición, el Código de Trabajo incluye ciertas disposiciones que buscan reforzar espacios vulnerables, para no dar cabida a la discriminación. Una de esas disposiciones es el Artículo 194, donde se establece que siempre que el trabajo sea realizado bajo las mismas condiciones (capacidad, antigüedad, eficiencia), el salario deberá ser el mismo. Con esta disposición, el legislador busca evitar que el género o algún otro factor discriminatorio influya en la determinación del salario.

Más adelante, en su Artículo 231, establece de forma expresa que “la mujer goza de los mismos derechos y tiene los mismos deberes que el hombre en lo que concierne a las leyes de trabajo [...]”.

Por último, cabe destacar que, en busca de promover la igualdad en el ámbito laboral, la República Dominicana ha ratificado varios convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Entre ellos se encuentra: (i) el Convenio Núm. 100 sobre Igualdad de Remuneración, mediante el cual se garantiza la aplicación del principio de igualdad en la remuneración de hombres y mujeres; y (ii) el Convenio Núm. 111 sobre la Discriminación (Empleo y Ocupación), mediante el cual se promueve la elaboración de una política nacional sobre la igualdad de oportunidades y de trato en materia laboral.



7. ¿Se encuentra equiparados los permisos de cuidado del menor tras el parto o adopción para mujeres y hombres?

El Código de Trabajo Dominicano establece en su Artículo 54, que todo hombre tiene derecho a dos días de licencia por el nacimiento de un hijo. En la práctica, algunas empresas o instituciones deciden conceder alrededor de siete días, pero por el momento esto no se encuentra previsto en ninguna norma o convenio.

Por otro lado, conforme lo dispone el Artículo 236 del Código de Trabajo, modificado por el Convenio Núm. 183 de la OIT sobre Protección de la Maternidad, las mujeres tienen derecho a catorce semanas de licencia por descanso pre y post-natal. En ese sentido, resulta evidente que las licencias por nacimiento de los hijos no están equiparadas; es bastante la diferencia entre la licencia de maternidad y de paternidad.

En lo que respecta a la licencia para padres adoptivos, la legislación dominicana no cuenta con ninguna normativa que las regule. Por el momento, solo contamos con licencias por el "nacimiento" de un hijo (paternidad), y por "estado de embarazo" (maternidad).

4. ASIA

4.1 Legislación en China

1. ¿Se reconoce el derecho a la igualdad entre mujeres y hombres en la Constitución? En caso afirmativo, ¿se desarrolla este principio en normas dispositivas?

Sí, en el Art.48 de la Constitución china, las mujeres gozan de los mismos derechos que los hombres en todos los aspectos de la vida económica, política, social, económica y familiar. El Estado protege los derechos e interés de las mujeres, aplica la igualdad de salario por el mismo trabajo entre hombres y mujeres. Además, entrena y promociona a las funcionarias.

2. ¿Incluye el Código Penal delitos contra la igualdad?

No existe un tipo penal específico que castiga la desigualdad. Sin embargo, existen tipos penales en los que el hecho típico se describe en femenino como por ejemplo los delitos: acoso, violación, entre otros. No se consideraban tradicionalmente estos delitos posibles de acometer contra hombres. En cualquier caso, la doctrina actual considera que debería eliminarse la referencia de género en todos los tipos penales y que se reconozca y castigue el hecho delictivo por igual con independencia del género.

3. ¿Existen medidas legales de lucha contra la prostitución forzosa?

El Código Penal chino en el art. 358 penaliza la prostitución forzosa: "Quien obligue a otra persona a prostituirse, será condenado a una pena de prisión de 5 a 10 años". Además, si concurren determinados agravantes podría llegar la pena a cadena perpetua. Entre los agravantes están, entre otros, la prostitución forzosa de las mujeres menores de 14 años (se especifica género femenino). Antiguamente este delito se penaba con pena de muerte, pero, en 2015 se hizo una reforma del Código Penal eliminando la pena de muerte para este tipo de delito. Jurisprudencialmente, se extiende esta tipificación penal a los niños varones, de manera análoga, aunque la ley habla específicamente de género femenino.



4. ¿Se aplica en el sistema penal alguna agravante de discriminación por razón de sexo?

En el sistema penal chino no existe un agravante *per se* por razón de género. Aunque debemos destacar, que sí hay delitos que hacen referencia expresa a ilícitos contra el género femenino en su tipo penal básico o en los elementos agravantes de ese mismo tipo penal básico.

5. ¿Existe una regulación específica contra la violencia de género?

Sí, el Congreso Nacional del Pueblo de China aprobó el 27 de diciembre de 2015 la “Ley contra la violencia familiar”. En esta ley se castiga igualmente la violencia contra el hombre y contra la mujer. Se habla de violencia dentro del ámbito familiar y no se especifica que sea una violencia contra la mujer. Solo se especifica, como agravante, la situación de una mujer en situación de lactancia o embarazo.

6. ¿Existe normativa orientada a promover la igualdad en el ámbito laboral? ¿En qué se concreta?

La ley laboral de china en el art. 13 dice: “Las mujeres disfrutan de los mismos derechos laborales que los hombres, a la hora de contratar empleados, no pueden negarse a contratar mujeres ni elevar las exigencias de contratación debido a la razón de sexo”. Salvo en los trabajos no aptos para mujeres estipulados por el Estado. También está la ley sobre la protección de los derechos e intereses de la mujer. Esta es una normativa muy extensa que describe en detalle la protección a la mujer en todos los ámbitos que se dan en la vida laboral.

7. ¿Se encuentra equiparados los permisos de cuidado del menor tras el parto o adopción para mujeres y hombres?

La legislación china establece 98 días de vacaciones por maternidad para todo el territorio nacional como mínimo obligatorio, este periodo puede ser mejorado por provincias en la normativa provincial pudiendo llegar en el mejor de los casos hasta 188 días. Para los hombres la baja por paternidad se establece según provincias, y esta varía desde los 7 días a los 25 días. Adicionalmente, no se contempla la adopción de forma específica en la regulación

Área de Laboral
+ 34 91 781 61 60
info@ecija.com

ECIJA



Torre de Cristal
Pº de la Castellana, 259C
28046 Madrid

www.ecija.com