



CENTRO DE ESTUDIOS INTERNACIONALES  
**GILBERTO BOSQUES**

**REUNIÓN DE LA COMISIÓN DE  
IGUALDAD DE GÉNERO, NIÑEZ Y  
JUVENTUD DEL PARLAMENTO  
LATINOAMERICANO Y CARIBEÑO**

Reunión Virtual

11 de marzo de 2021



**Serie América**

**N° 94**



CENTRO DE ESTUDIOS INTERNACIONALES  
**GILBERTO BOSQUES**  
DIPLOMACIA PARLAMENTARIA



# REUNIÓN DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD DE GÉNERO, NIÑEZ Y JUVENTUD DEL PARLAMENTO LATINOAMERICANO Y CARIBEÑO

Reunión Virtual  
11 de marzo de 2021



**Serie: América**

**N° 94**



# DIPLOMACIA PARLAMENTARIA



**REUNIÓN DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD DE GÉNERO, NIÑEZ Y JUVENTUD DEL PARLAMENTO LATINOAMERICANO Y CARIBEÑO**

**Reunión Virtual  
11 de marzo de 2021**

**ÍNDICE**

<b>I. Programa de la Reunión.</b>	<b>5</b>
<b>II. El Parlamento Latinoamericano y Caribeño (Parlatino).</b>	<b>7</b>
<b>III. Documentos de Apoyo.</b>	<b>16</b>
• Resumen del Acta de la Reunión referente al Lanzamiento del Documento “Violencia contra las Mujeres en Política en América Latina: Mapeo Legislativo y Proyectos Parlamentarios”. Webinar, 12 de noviembre de 2020.	17
• Nota Informativa. Violencia hacia las Mujeres en Periodos de Confinamiento en América Latina y el Caribe. Centro de Estudios Internacionales Gilberto Bosques del Senado mexicano.	18
• Nota Informativa. Equidad de los Géneros en los Medios. Centro de Estudios Internacionales Gilberto Bosques del Senado mexicano.	25
• Nota Informativa. Protocolo para la Prevención Laboral y de Género. Centro de Estudios Internacionales Gilberto Bosques del Senado mexicano.	32
• Nota Informativa. Análisis de Legislación Discriminatoria en América Latina y el Caribe en Materia de Autonomía y Empoderamiento Económico de las Mujeres. Centro de Estudios Internacionales Gilberto Bosques del Senado mexicano.	44



# DIPLOMACIA PARLAMENTARIA



# I. Programa de la Reunión



**REUNIÓN VIRTUAL DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD DE GÉNERO, NIÑEZ Y  
JUVENTUD**  
Ordinaria I

**Jueves 11 de marzo de 2021**  
**VÍA MICROSOFT TEAMS**

**Hora inicial 14:00 hrs. (hora de Panamá)**

**13:00 hrs. HORA DE MÉXICO**

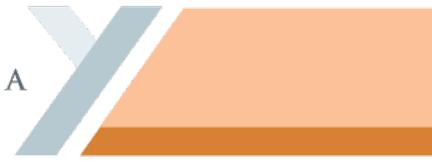
**Duración 1 hora y media aproximadamente**

**Orden del Día:**

- Palabras del Dip. Rolando González Patricio- Secretario de Comisiones del PARLATINO.
- Saludo de la Sen. Silvia Giacoppo- Secretaria Alternativa de Comisiones.
- Dip. Karla Hernández (El Salvador) Presidenta de la Comisión.
- Sen. Winbert Hato- (Curazao) 1er Vicepresidente.
- (Uruguay) 2da Vicepresidencia.
- Dip. Arelys Santana, Secretaria (Cuba).

**Temario:**

- **Violencia hacia las mujeres en períodos de confinamiento.**  
*María Noel Vaeza, Directora Regional para América Latina y el Caribe de ONU Mujeres. 15 min*
- **Equidad de los géneros en los medios (Sen. Durango, Argentina). 10 min**
- **Protocolo para la prevención laboral y de género (Sen. Durango, Argentina). 15 min**
- **Análisis de Legislación Discriminatoria en América Latina y el Caribe en materia de autonomía y empoderamiento económico de las mujeres- Expositora Dra. Rebeca Grynspar, Secretaria General de la SEGIB-(15 minutos)**



## Debate y Conclusiones



## II. El Parlamento Latinoamericano y Caribeño (Parlatino)

*Nota informativa que describe al Parlamento Latinoamericano y Caribeño y su composición, así como la participación de México en dicho Foro.*

## EL PARLAMENTO LATINOAMERICANO Y CARIBEÑO (PARLATINO)

### Nota Informativa<sup>1</sup>

---

El Parlamento Latinoamericano y Caribeño (PARLATINO) es un organismo autónomo de carácter regional que, desde su fundación, buscó ser un mediador en los distintos conflictos entre sus países integrantes. Es también un defensor de los principios de integración, no intervención y autodeterminación de los pueblos que se encuentran en el centro de la política exterior de sus miembros.

Este foro se constituyó formalmente el 10 de diciembre de 1964 mediante la Declaración de Lima, y el 16 de noviembre de 1987 se firmó el Tratado de Institucionalización del Parlamento Latinoamericano, en cuyo Artículo 1° quedó establecido como “(...) un organismo regional, permanente y unicameral, integrado por los Parlamentos Nacionales de los países soberanos e independientes de América Latina y el Caribe, elegidos democráticamente mediante sufragio popular (...)”. Sus principios permanentes son:

- La defensa de la democracia.
- La integración latinoamericana y caribeña.
- La no intervención.
- La autodeterminación de los pueblos.
- La pluralidad política e ideológica como base de una comunidad latinoamericana democráticamente organizada.
- La igualdad jurídica de los Estados.
- La condena a la amenaza y al uso de la fuerza contra la independencia política y la integridad territorial de cualquier Estado.
- La solución pacífica, justa y negociada de las controversias internacionales.
- La prevalencia de los principios de derecho internacional referentes a las relaciones de amistad y a la cooperación entre los Estados.

Los propósitos del PARLATINO son:

- Velar por el estricto respeto a los derechos humanos.
- Defender la plena vigencia de la libertad, la justicia social, la independencia económica y el ejercicio de la democracia representativa y participativa, con elecciones libres y transparentes y con estricto apego a los principios de la no intervención y de la libre autodeterminación de los pueblos y la vigencia del Estado de Derecho.

---

<sup>1</sup> Elaborada en el Centro de Estudios Internacionales Gilberto Bosques del Senado mexicano.

- Fomentar el desarrollo económico y social de la comunidad latinoamericana y pugnar porque alcance la plena integración económica, política, social y cultural de sus pueblos;
- Luchar por la supresión de toda forma de colonialismo, neocolonialismo, racismo y cualquier otra clase de discriminación en América Latina y el Caribe.
- Estudiar, debatir y formular políticas de solución a los problemas sociales, económicos, culturales, ambientales y de política exterior de la comunidad latinoamericana y caribeña.
- Contribuir a la consecución de la paz, la seguridad y el orden jurídico internacionales, denunciando y combatiendo el armamentismo y la agresión de quienes sustenten la política de la fuerza, que son incompatibles con el desarrollo económico, social, cultural, tecnológico y ambiental de los pueblos de América Latina y el Caribe.
- Propugnar por el fortalecimiento de los parlamentos de América Latina y el Caribe, garantizando así la vida constitucional y democrática de los Estados.
- Impulsar la armonización legislativa mediante la elaboración de proyectos de leyes modelo.

Los idiomas oficiales de trabajo son el español y el portugués, y su sede actualmente se encuentra en Panamá.

Cabe mencionar que sus principios no son sólo una declaración abstracta puesto que se ven materializados en propuestas legislativas por medio de Leyes Modelo.

Actualmente, el PARLATINO cuenta con 23 países miembros: Argentina, Aruba, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Cuba, Curazao, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Honduras, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, República Dominicana, Isla de San Martín, Surinam, Uruguay y Venezuela.

#### *Descripción general del Tratado de Institucionalización del Parlamento Latinoamericano*

El Tratado consta de nueve artículos, a saber: Artículo I. El Parlamento; Artículo II. Principios; Artículo III. Propósitos; Artículo IV. Los Miembros; Artículo V. Órganos; Artículo VI. Personalidad y Prerrogativas; Artículo VII. Gastos; Artículo VIII. Sede; y Artículo IX. Clausulas Finales.<sup>2</sup>

El Artículo V, denominado “Órganos”, estipula la composición y las funciones de los órganos que compondrán el PARLATINO: la Asamblea, la Junta Directiva, las

---

<sup>2</sup> Parlamento Latinoamericano y Caribeño. *Tratado de Institucionalización del Parlamento Latinoamericano*. Consultado el 3 de agosto de 2020 en la URL: <https://bit.ly/3i1c3tm>

Comisiones Permanentes y la Secretaría General. A continuación, se presenta un resumen de las funciones de cada uno de éstos:

### *La Asamblea*

La Asamblea es el órgano principal del PARLATINO y está integrada por todos los Estados partes del Tratado de Institucionalización, los cuales se reúnen ordinariamente cada año en la sede permanente. Las delegaciones nacionales están compuestas por un número máximo de doce miembros que deben ser proporcionales a los partidos políticos o grupos parlamentarios de sus respectivas legislaturas, las cuales cuentan con derecho a voto.<sup>3</sup>

Para sesionar, la Asamblea requiere de la asistencia de más de la mitad de los Parlamentos miembros, cuyos delegados representen, por lo menos, un tercio del total de votos.

En el ámbito de sus atribuciones, la Asamblea aprueba los acuerdos, las recomendaciones o resoluciones, además tiene la facultad de suspender a un Parlamento miembro cuando no se cumplan los requisitos establecidos en el Tratado.<sup>4</sup>

La Asamblea elige al presidente, al presidente alterno, al secretario general, al secretario general alterno, al secretario de comisiones, al secretario de relaciones interparlamentarias y al secretario de relaciones interinstitucionales del Parlamento Latinoamericano y Caribeño.

La Asamblea tiene entre sus funciones las de:

- a) Fijar las líneas generales y prioritarias de actuación del organismo.
- b) Resolver, por las dos terceras partes de los votos presentes, las solicitudes de admisión o ingreso de Parlamentos nacionales.
- c) Resolver, por las dos terceras partes de los votos presentes, las solicitudes que le haga llegar la Mesa Directiva, referentes a la suspensión de un Parlamento miembro.
- d) Resolver, por las dos terceras partes de los votos presentes, a solicitud de por lo menos cinco Parlamentos miembros, lo referente a la destitución de los miembros que integran la Mesa Directiva.

---

<sup>3</sup> Parlamento Latinoamericano y Caribeño (PARLATINO). *Órganos principales*. Consultado el 3 de agosto de 2020 en la URL: <https://bit.ly/33I3uWf>

<sup>4</sup> *Idem*.

- e) Aprobar las cuotas de contribución de los Parlamentos nacionales para el funcionamiento del PARLATINO.
- f) Elegir los miembros del Consejo Consultivo.<sup>5</sup>

### La Junta Directiva

La Junta Directiva está integrada por un presidente, un presidente alterno, un secretario general, un secretario general alterno, un secretario de comisiones, un secretario de relaciones interparlamentarias, un secretario de relaciones interinstitucionales, un presidente delegado y 23 vicepresidentes (uno por cada Congreso miembro).<sup>6</sup> La Junta se reúne dos veces al año y es la máxima autoridad cuando no esté sesionando la Asamblea.<sup>7</sup>

Como parte de sus funciones exclusivas, la Junta Directiva deberá promover el acercamiento e ingreso de los Parlamentos Nacionales de los Estados latinoamericanos y caribeños que no forman parte de la organización; resolver las solicitudes de admisión o ingreso; transmitir a la Asamblea la solicitud de suspensión por cinco o más Parlamentos miembros en contra de algún otro Parlamento; y elaborar o encomendar la preparación de los documentos de trabajo sobre los temas de las agendas.<sup>8</sup>

<b>Miembros de la Mesa Directiva 2019-2021<sup>9</sup></b>	
Presidencia	Senador Jorge Pizarro Soto (Chile).
Presidencia Alternativa	Asambleísta José Ricardo Serrano Salgado (Ecuador).
Secretaría General	Senadora Lucía Virginia Meza Guzmán (México).
Secretaría General Alterna	Pendiente
Secretaría de Comisiones	Diputado Rolando González Patricio (Cuba).
Secretaría Alterna de Comisiones	Senadora Silvia Del Rosario Giacoppo (Argentina).
Secretaría de Relaciones Interparlamentarias	Diputada Karine Niño Gutiérrez (Costa Rica).

<sup>5</sup> *Ídem.*

<sup>6</sup> A la fecha de elaboración de esta ficha, la vicepresidencia por México se encuentra pendiente de designar.

<sup>7</sup> PARLATINO. *Junta Directiva*. Consultado el 3 de agosto de 2020 en la URL: <https://bit.ly/3fsElv0>

<sup>8</sup> *Ídem.*

<sup>9</sup> PARLATINO. *Miembros de la Mesa Directiva del Parlamento Latinoamericano*. Consultado el 3 de agosto de 2020 en la URL: <https://bit.ly/2Pn1swG>

Secretaría de Relaciones Interinstitucionales	Diputado Leandro Ávila (Panamá).
-----------------------------------------------	----------------------------------

### *Las Comisiones Permanentes*

Existen trece Comisiones Permanentes que son consideradas, en su conjunto, “el órgano especializado y tienen funciones de análisis, estudio e investigación sobre temas políticos, sociales, económicos, educativos, culturales, jurídicos, laborales, derechos fundamentales, sanitarios, ambientales, agropecuarios, servicios públicos, corrupción, seguridad y asuntos referentes a la mujer, el niño, la juventud, la tercera edad, las etnias, la igualdad de género, la seguridad social, la salud, la vivienda, el desarrollo sostenible y todos aquellos que en común interesan a la América Latina y el Caribe.<sup>10</sup>

Están integradas por un presidente y por dos vicepresidentes designados por la Junta Directiva para un periodo de dos años. Cabe mencionar que, por resolución de la XIX Asamblea Ordinaria del PARLATINO, celebrada los días 7 y 8 de noviembre del 2002 en São Paulo, Brasil, la Junta Directiva decidió reducir de 21 a 13 Comisiones Permanentes. A continuación, se enlistan las Comisiones Permanentes y sus respectivos objetivos.

<b>Comisión de Agricultura, Ganadería y Pesca.</b>
<b>Objetivo:</b>
La Comisión está encargada de buscar el desarrollo agropecuario, agroindustrial, forestal, ictícola, biotecnológico del cultivo de la tierra, de los ríos y del mar en cada uno de los países o en la región, en su conjunto.

<b>Comisión de Asuntos Económicos, Deuda Social y Desarrollo Regional.</b>
<b>Objetivo:</b>
Se encarga del análisis de cuestiones como las estructuras económicas en los niveles nacional y regional, procesos de producción, distribución y consumo de bienes y servicios en distintos sectores, políticas de desarrollo, crecimiento y bienestar, planificación para superar la pobreza, procesos de integración económica, comercio exterior, reconversión industrial, financiamiento general, gasto público, inversión privada, precios y salarios, entre otras.

<b>Comisión de Asuntos Políticos, Municipales y de la Integración.</b>
<b>Objetivo:</b>

<sup>10</sup> PARLATINO. *Estatuto del Parlamento Latinoamericano y Caribeño*. Consultado el 3 de agosto de 2020 en la URL: <https://bit.ly/3i7Z1tV>

Se enfoca en el estudio de la integración entre los municipios y su vinculación con las respectivas Asambleas estatales, departamentales y con el Parlamento nacional. De igual forma, acuerda lo relativo a la estabilidad, evolución y desarrollo del régimen democrático en América Latina y el Caribe.

**Comisión de Derechos Humanos, Justicia y Políticas Carcelarias.**

**Objetivo:**

Busca analizar lo relativo a la promoción, resguardo, protección y defensa de los derechos fundamentales de las personas en la región. Al mismo tiempo, elabora propuestas sobre políticas de prevención del delito, humanización de la justicia penal, tratamiento del delincuente y regímenes carcelarios.

**Comisión de Educación, Cultura, Ciencia, Tecnología y Comunicación.**

**Objetivo:**

La Comisión tiene competencias en asuntos como la creación y desarrollo de los valores culturales, la producción y acceso a bienes culturales, la defensa del patrimonio cultural de los pueblos, la protección de las diversidades culturales autóctonas, el progreso de los sistemas educativos, el desarrollo de la ciencia y la tecnología y la promoción de los intercambios en estos temas.

**Comisión de Energía y Minas.**

**Objetivo:**

Es competente en el estudio y generación de recomendaciones en torno a la amplia gama de actividades relacionadas con la electricidad, carbón, gas, petróleo y derivados, energía nuclear, geotérmica, eólica y solar, y demás fuentes energéticas, así como las políticas públicas sustentables en energía y minería. Analiza además el aprovechamiento sustentable de los recursos, el impacto ambiental, la integración energética y la interconexión eléctrica.

**Comisión de Asuntos Laborales, Previsión Social y Asuntos Jurídicos.**

**Objetivo:**

Esta Comisión se encarga de los asuntos relacionados con políticas de empleo, salarios, la seguridad social universal, así como el papel del Estado y de los actores sociales públicos y privados en la garantía de los derechos laborales.

**Comisión de Medio Ambiente y Turismo.**

**Objetivo:**

Tiene a su cargo temas como la promoción y salvaguarda de la biodiversidad y el equilibrio ecológico, la prevención de los desastres naturales, las consecuencias del cambio climático y la contaminación, y el turismo.

#### **Comisión de Igualdad de Género, Niñez y Juventud.**

##### **Objetivo:**

Busca lograr la plena participación de la mujer, en igualdad de oportunidades y derechos en esferas como el trabajo, educación, política, maternidad y derecho de la familia. También vela por la protección de los derechos humanos de la juventud y la infancia.

#### **Comisión de Pueblos Indígenas, Afrodescendientes y Etnias.**

##### **Objetivo:**

Su principal propósito es contribuir a la participación de las comunidades indígenas y otras etnias en los países de América Latina y Caribe. Ofrece prioridad a la promoción de estudios sobre estos grupos, así como al rescate y desarrollo de sus distintas manifestaciones culturales.

#### **Comisión de Salud.**

##### **Objetivo:**

Su tarea central es la prevención y recuperación de la salud de la población de América Latina y el Caribe. Analiza temáticas como la salud pública, el saneamiento ambiental, los impactos de las enfermedades, las propuestas de reformas a los sistemas sanitarios y la situación alimentaria.

#### **Comisión de Servicios Públicos y Defensa del Usuario y el Consumidor**

##### **Objetivo:**

Estudia el desarrollo de las estructuras para garantizar la prestación y regulación de los servicios básicos, centrándose en los derechos humanos de los consumidores y usuarios. Se ocupa de temas como el acceso al agua potable, los servicios sanitarios, la infraestructura de energía y el cobro abusivo en las tarifas.

#### **Comisión de Seguridad Ciudadana, Combate y Prevención al Narcotráfico, Terrorismo y el Crimen Organizado.**

##### **Objetivo:**

Dicha Comisión hace recomendaciones sobre políticas para luchar contra la producción, el comercio y el consumo ilegal de estupefacientes, las diversas formas de delincuencia organizada actos, el terrorismo y la corrupción. También promueve políticas públicas para prevenir y combatir la violencia urbana, así como garantizar la seguridad ciudadana.

### *Proyectos de Leyes Marco o Leyes Modelo aprobadas por el PARLATINO<sup>11</sup>*

Una de las acciones más significativas y complejas que realiza el PARLATINO es la armonización y homologación legislativa, mediante la elaboración y aprobación de las distintas Leyes Marco o Leyes Modelo por parte de las Comisiones Permanentes y que reciben del apoyo de los diversos organismos regionales e internacionales con los que se han suscrito acuerdos de cooperación interinstitucional. De esta forma, se ha aprobado Leyes Marco o Leyes Modelo en temas tan diversos como la salud, el crimen cibernético, comunidades indígenas, pueblos afrodescendientes, derechos de la Madre Tierra, gestión de riesgo de desastres, protección contra la violencia feminicida, derecho a la alimentación, combate y prevención de la trata de personas, cambio climático y pesca artesanal entre muchas otras.

### *México en el PARLATINO*

México es un parte del PARLATINO desde su fundación y tiene un papel preponderante dentro de las Comisiones y los órganos directivos, siendo promotor de distintas Leyes Modelo.

---

<sup>11</sup> Una Ley Modelo, también equiparada con la expresión Ley Marco, es un instrumento de armonización legislativa. Se define como “todo acto legislativo aprobado por la Asamblea del Parlamento Latinoamericano y Caribeño, destinado a recomendar a los Parlamentos que integran el Organismo un texto legal que establezca criterios normativos mínimos y equivalentes a alcanzarse en la Región sobre una materia determinada, y que en el marco de un proceso de integración y cooperación sirva como aporte para la elaboración de normas de avanzada en el derecho interno, tendientes a reafirmar los principios y propósitos del PARLATINO y la defensa de los derechos humanos”. PARLATINO. *Diccionario de comisiones del PARLATINO*. 2019. Consultado el 3 de agosto de 2020 en la URL: <https://bit.ly/2DrNNSa>



El Congreso mexicano ha presidido el PARLATINO en tres ocasiones: la primera fue del 25 de abril de 1977 al 16 de julio de 1979, con el Diputado Augusto Gómez Villanueva y sustituido por el Diputado Víctor Manzanilla Schaffer. La segunda ocasión en que México presidió el organismo fue del 18 de marzo de 2000 al 8 de noviembre de 2002, con la entonces Senadora Beatriz Paredes Rangel. La tercera ocasión estuvo a cargo de la entonces Senadora Blanca Alcalá Ruiz (2015-2017).

México ha ocupado la Secretaría General en dos periodos consecutivos del 2011 al 2012 y del 2012 al 2015, así como la Secretaría de Comisiones a través de la Senadora María de los Ángeles Moreno Uriegas del 2006 al 2010. De manera reciente, ocupó la Secretaría de Relaciones Interparlamentarias con la entonces Senadora María del Rocío Pineda Gochi (noviembre de 2017-agosto de 2018). Posteriormente, en la XXXV Asamblea Ordinaria, la Senadora Lucía Virginia Meza Guzmán fue electa Secretaria General Alternativa para el periodo 2019-2021, quien actualmente ocupa el cargo de Secretaria General de este foro parlamentario.

### III. Documentos de Apoyo

*Este apartado se encuentra integrado por un resumen del Acta de la reunión anterior de la Comisión y notas informativas relacionadas a los temas incluidos en la agenda elaboradas por el CEIGB.*

## **RESUMEN DEL ACTA DEL LANZAMIENTO DEL DOCUMENTO “VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES EN POLÍTICA EN AMÉRICA LATINA: MAPEO LEGISLATIVO Y PROYECTOS PARLAMENTARIOS”**

### **Webinar**

**12 de noviembre de 2020**

---

El 12 de noviembre de 2020 se llevó a cabo de forma virtual un encuentro para presentar el documento sobre “Violencia contra las mujeres en política en América Latina: mapeo legislativo y proyectos parlamentarios”, el cual busca visibilizar la importancia de la sanción de leyes de paridad y de erradicación de la violencia contra las mujeres en política, para la construcción de democracias paritarias en la región.

Entre las autoridades que integraron el panel estuvieron María Noel Vaeza, directora regional de ONU Mujeres para las Américas y el Caribe; Alejandra Mora Mora, secretaria ejecutiva de la Comisión Interamericana de Mujeres (CIM); Paula Narváez, asesora regional en Gobernanza y Participación Política de ONU Mujeres, Laura Albaine, Politóloga y especialista en violencia contra las mujeres en política en América Latina y autora del documento, así como el senador Jorge Pizarro, presidente del Parlatino.

Al inicio de la reunión, María Noel Vaeza mencionó que la posición de América Latina es vanguardista en algunas transformaciones normativas que reconocen los derechos políticos de las mujeres, al tiempo que reconoció que todavía quedan muchos desafíos por delante para lograr la igualdad y que las mujeres estén libres de violencia. Enfatizó que, no obstante, es importante transformar la cultura política patriarcal que continúa siendo una barrera para el acceso efectivo de las mujeres a la política y para el ejercicio de sus derechos políticos. Por otro lado, Alejandra Mora Mora se refirió a la importancia de la participación de las mujeres, sobre todo de su representación, al tiempo que hizo hincapié en un abordaje integral del tema.

En la segunda parte del encuentro, se llevó a cabo un diálogo parlamentario, en el cual representantes de Ecuador, Argentina, Panamá y México expusieron sus avances en cuanto a la erradicación de la violencia. Por parte de México, participó la senadora Martha Lucía Micher Camarena, quien habló sobre las reformas aprobadas por el Congreso que regulan integralmente la violencia contra las mujeres en política, así como de los avances en cuanto a paridad, ejemplificando la transición de las leyes de cuotas a las leyes de paridad.

Finalmente, el senador Jorge Pizarro mencionó la importancia de no postergar la agenda por la igualdad de género a pesar de las difíciles circunstancias de la pandemia, la cual ha exacerbado las desigualdades, y recapituló la importancia de una verdadera igualdad, no sólo ante la ley, sino en la cotidianidad.

## VIOLENCIA HACIA LAS MUJERES EN PERIODOS DE CONFINAMIENTO EN AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE

### Nota Informativa<sup>12</sup>

#### Resumen

En la presente nota informativa se aborda el tema de la violencia hacia las mujeres en periodos de confinamiento, se ofrece una visión general de las Naciones Unidas y la opinión de Human Rights Watch sobre la materia, y la situación actual en la región de América Latina y el Caribe, así como las recomendaciones para los gobiernos. También se refiere el caso de México en particular.

De acuerdo con la Organización de las Naciones Unidas (ONU), el confinamiento social debido a la pandemia de COVID-19 trajo consigo un aumento de la violencia contra las mujeres y las niñas, ya que muchas mujeres se encontraban en casa con sus abusadores. Ante esta situación, en abril de 2020, el secretario general de las Naciones Unidas, António Guterres, exhortó a los gobiernos a poner a las mujeres y las niñas en el centro de sus esfuerzos para la recuperación.<sup>13</sup>

Para ONU Mujeres, el confinamiento agudiza la tensión y el estrés generados por las preocupaciones vinculadas con la seguridad, la salud y el ingreso. Del mismo modo, el confinamiento refuerza el aislamiento de las mujeres, separándolas de las personas y recursos que podrían ayudarlas. Aproximadamente 243 millones de mujeres y niñas, de edades entre 15 y 49 años, de todo el mundo han padecido violencia sexual o física por parte de un compañero sentimental en los últimos 12 meses.<sup>14</sup>

Asimismo, Dubravka Šimonović, relatora especial sobre la Violencia contra la Mujer de la ONU, destacó que las acciones dirigidas a enfrentar la actual crisis de salud podrían provocar una agudización de la violencia doméstica contra las mujeres. Human Rights Watch también planteó que los confinamientos pueden desencadenar una mayor incidencia de la violencia doméstica por el deterioro en

<sup>12</sup> Elaborada en el Centro de Estudios Internacionales Gilberto Bosques del Senado mexicano con información citada.

<sup>13</sup> Objetivos de Desarrollo Sostenible. “Objetivo 5: Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas”. Consultado el 24 de febrero de 2021 <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/gender-equality/>

<sup>14</sup> ONU Mujeres. “Violencia contra las mujeres: la pandemia en la sombra”. 6 de abril de 2020 <https://www.unwomen.org/es/news/stories/2020/4/statement-ed-phumzile-violence-against-women-during-pandemic>

las condiciones de vida, el hacinamiento y el quiebre de los sistemas de apoyo comunitarios.<sup>15</sup>

Con motivo del Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, el 25 de noviembre de 2020, el secretario general de las Naciones Unidas pronunció un mensaje en el que enfatizó que la pandemia de COVID-19 puso en evidencia que la violencia contra las mujeres es una emergencia mundial. Confirmó que las consecuencias económicas y sociales de la pandemia están conduciendo a las mujeres a la pobreza y el riesgo de que sean objeto de violencia es aún mayor.<sup>16</sup>

### Consideraciones generales

Según las Naciones Unidas, cuando se habla de violencia contra la mujer se trata de todo acto de violencia de género que tenga como consecuencia un daño físico, sexual o psicológico para la mujer. Incluye también la coacción o la privación arbitraria de libertad, tanto en la vida pública como en la privada.<sup>17</sup>

La violencia contra la mujer produce efectos negativos en su salud, como las lesiones físicas, los embarazos no deseados, los abortos inducidos, las infecciones de transmisión sexual, incluida la infección por VIH, la depresión, el trastorno de estrés postraumático, el uso nocivo de tabaco, drogas y alcohol, e incluso la muerte.<sup>18</sup>

Igualmente, la violencia contra la mujer adopta varias formas como las que a continuación se mencionan:<sup>19</sup>

- Violencia de pareja (maltrato físico, sexual y emocional).
- Violencia sexual.
- Matrimonios forzados y precoces.
- Trata de personas.
- Mutilación genital femenina.
- Asesinatos por honor.

---

<sup>15</sup> Human Rights Watch. “Creciente riesgo de violencia para las mujeres durante la Covid-19”. 7 de julio de 2020

<https://www.hrw.org/es/news/2020/07/07/creciente-riesgo-de-violencia-para-las-mujeres-durante-la-covid-19>

<sup>16</sup> Naciones Unidas. “Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer. 25 de noviembre”. Consultado el 24 de febrero de 2021

<https://www.un.org/es/observances/ending-violence-against-women-day/messages>

<sup>17</sup> Organización Mundial de la Salud. “Violencia contra la mujer”. Consultado el 24 de febrero de 2021. [https://www.who.int/topics/gender\\_based\\_violence/es/](https://www.who.int/topics/gender_based_violence/es/)

<sup>18</sup> Organización Mundial de la Salud. “Violencia contra la mujer. Respuesta del sector de la salud”. Consultado el 25 de febrero de 2021

[https://oig.cepal.org/sites/default/files/who\\_nmh\\_vip\\_pvl\\_13.1\\_spa.pdf](https://oig.cepal.org/sites/default/files/who_nmh_vip_pvl_13.1_spa.pdf)

<sup>19</sup> *Ibidem*.

Se calcula que el costo mundial de la violencia contra las mujeres es de cerca de 1.5 billones de dólares. Esta cifra va en aumento a medida que la violencia se incrementa y continua después de la pandemia. Además, se ha reportado que la capacidad y las inversiones de los proveedores de servicios, como la salud, la atención social y organizaciones de beneficencia, se están reduciendo cada vez más a causa de la pandemia COVID-19.<sup>20</sup>

### *Situación actual en la región de América Latina y el Caribe*

Como lo revela la Comisión Económica para América Latina y el Caribe, a partir de que se declaró la pandemia COVID-19 en marzo del 2020, los países de la región se vieron en la necesidad de abordar la intensificación de la violencia por razón de género contra las mujeres y las niñas, la cual se vio agravada por las medidas de confinamiento, distanciamiento físico y las restricciones de movilidad.<sup>21</sup>

Alicia Bárcena, secretaria ejecutiva de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), señaló que la violencia de género se presenta de forma sistemática en la región, no conoce fronteras, afecta a mujeres y niñas de todas las edades y ocurre en los lugares de trabajo, en el marco de la participación política y comunitaria, en el transporte y en la calle, en la escuela, en el ciberespacio y en los hogares.<sup>22</sup>

La violencia contra las mujeres y niñas afecta en promedio a 1 de cada 3 mujeres a lo largo de su vida, y según los últimos datos para la región, cerca de 19.2 millones (12%) de las mujeres y niñas entre 15 y 49 años de edad ha sido víctima de violencia física o sexual por parte de su compañero sentimental actual o anterior.<sup>23</sup>

Algunos datos preliminares muestran que la violencia contra las mujeres, sobre todo la violencia doméstica, se intensificó durante la pandemia. En Colombia 12 mujeres fueron asesinadas en un periodo de 16 días. La consejera presidencial para la Equidad de la Mujer informó que entre el 20 de marzo y el 4 de abril de 2020, durante

---

<sup>20</sup> ONU Mujeres/Unstereotype Alliance. “Violencia doméstica durante la COVID-19. Herramienta de orientación para empleadores, empleadoras y empresas”. 2020. Consultado el 25 de febrero de 2021. <https://mexico.unwomen.org/es/digiteca/publicaciones/2020-nuevo/junio-2020/violencia-domestica>

<sup>21</sup> CEPAL. “Enfrentar la violencia contra las mujeres y las niñas durante y después de la pandemia de COVID-19 requiere financiamiento, respuesta, prevención y recopilación de datos”. Noviembre de 2020. [https://www.unidas.world/system/files/2020-12/Enfrentar%20la%20violencia%20contra%20las%20mujeres\\_es.pdf](https://www.unidas.world/system/files/2020-12/Enfrentar%20la%20violencia%20contra%20las%20mujeres_es.pdf)

<sup>22</sup> CEPAL. “CEPAL: Preocupa la persistencia de la violencia contra las mujeres y las niñas en la región y su máxima expresión, el feminicidio o femicidio”. Comunicado de prensa. 24 de noviembre de 2020. <https://www.cepal.org/es/comunicados/cepal-preocupa-la-persistencia-la-violencia-mujeres-ninas-la-region-su-maxima-expresion>

<sup>23</sup> ONU Mujeres. “Impacto de COVID-19 en la violencia contra las mujeres en América Latina y el Caribe”. Consultado el 25 de febrero de 2021 <https://www.igualdadgenero.gob.ec/wp-content/uploads/2020/05/COVID19enlaVCM.pdf>

los primeros días de la cuarentena nacional, se registró un aumento de un 51% en los casos de violencia intrafamiliar contra las mujeres.<sup>24</sup>

En Bolivia, se reportaron en el transcurso de la cuarentena hasta el 15 de abril de 2020: 4 femicidios, 1,200 casos de violencia contra las mujeres y 33 casos de violación a menores de edad. En el caso de Brasil, según la jueza del fuero de Violencia Doméstica del Tribunal de Justicia de Río de Janeiro el incremento en las denuncias por violencia de género fue de 50%.<sup>25</sup>

Desde que inicio el confinamiento, el 20 de marzo de 2020, las denuncias por violencia de género aumentaron un 39% en Argentina. Según el Ministerio de las Mujeres, Género y Diversidad, las llamadas a la línea 144 aumentaron un 39%. Esta línea brinda orientación, asesoramiento y contención a mujeres en situación de violencia.<sup>26</sup>

En el mismo contexto, países como Argentina, Colombia, Honduras, México y República Dominicana declararon esenciales el total o parte de los servicios de atención de violencia contra las mujeres. Además, en la mayoría de los países de la región se elaboraron instructivos o decretos para el funcionamiento de algunos servicios judiciales y la ampliación de medidas de protección.<sup>27</sup>

En Chile, las acciones se centraron en ampliar la capacidad de recepción de denuncias mediante WhatsApp y un chat web, así como la campaña #NoEstasSola, y para las mujeres que no cuentan con un teléfono inteligente o no tienen acceso a Internet se abrió un canal de denuncias discretas en farmacias.<sup>28</sup>

### *Recomendaciones para los gobiernos*

La ONU ha dado a conocer una estrategia para poner fin a la violencia contra las mujeres 2020-2021, la cual insta a los gobiernos a:<sup>29</sup>

- Financiar un paquete de servicios esenciales que incluya la prevención de la violencia de género contra las mujeres y las niñas en los paquetes de estímulo fiscal, así como garantizar recursos a las organizaciones de la sociedad civil.

---

<sup>24</sup> *Ibidem.*

<sup>25</sup> *Ibidem.*

<sup>26</sup> Noticias ONU. “La ONU y Argentina luchan con la otra pandemia del coronavirus, la violencia de género”. 20 de abril de 2020  
<https://news.un.org/es/story/2020/04/1473082>

<sup>27</sup> CEPAL. “Enfrentar la violencia contra las mujeres y las niñas ... *Op. Cit.*

<sup>28</sup> ParIAmericas. “Acciones legislativas para prevenir la violencia contra las mujeres en el marco de la pandemia COVID-19”. 8 de mayo de 2020  
[http://parlAmericas.org/uploads/documents/VAW\\_webinar\\_report\\_SPA.pdf](http://parlAmericas.org/uploads/documents/VAW_webinar_report_SPA.pdf)

<sup>29</sup> *Ibidem.*

- Prevenir mediante políticas nacionales de tolerancia cero hacia la violencia de género contra las mujeres.
- Responder con medidas explícitas para que los servicios a las sobrevivientes de violencia de género se mantengan o que se adopten como servicios esenciales y se garantice el acceso continuo al sistema de justicia penal.
- Recopilar datos para mejorar los servicios y programas de violencia de género.

Para ONU Mujeres es importante que ante el incremento de la violencia contra las mujeres se pueda trabajar de manera conjunta con las organizaciones de mujeres y de la sociedad civil, redes de mujeres feministas, defensoras de derechos humanos, y realizar campañas públicas de tolerancia cero hacia los que cometen este tipo de delitos.<sup>30</sup>

Así también, la Comisión Interamericana de Mujeres de la Organización de los Estados Americanos (OEA) emitió varias recomendaciones para atender la violencia contra las mujeres y las niñas en el contexto de la pandemia COVID-19:

<b>Violencia contra las mujeres y las niñas</b>	
<b>Situación</b>	<b>Medidas</b>
El confinamiento obliga a las mujeres a estar encerradas con sus maltratadores.	Declarar las líneas de atención a la violencia, los centros de orientación y atención psicológica y jurídica como servicios indispensables, y reforzarlos.
El encierro de niñas provoca un aumento de la violencia sexual en su contra y mayores complicaciones para mantenerse en procesos de escolarización.	Los Estados deben garantizar su seguridad y apoyo adicional para minimizar el incremento de los riesgos de violencia y de abandono escolar una vez que concluya el confinamiento.
Incremento de la violencia contra las mujeres y niñas en Internet (ciberviolencia).	Sancionar este tipo de delito a través de leyes, reglamentos y mecanismos de gobernanza para disuadir a los infractores de cometer este delito.
Los ataques violentos y el acoso contra el personal sanitario en viviendas y en medios de transporte no pueden tolerarse.	Los gobiernos pueden emprender campañas de prevención de esta violencia, proveer medios de transporte seguros para el personal sanitario, brindar apoyo psicológico y mecanismos para denunciar estas formas de abuso.
La denuncia se dificulta por razones de género.	Interponer denuncias en clave en los lugares de fácil acceso, como las farmacias y supermercados. Emplear la tecnología para la interposición de denuncias, a través de la telefonía inteligente, comisarías virtuales, botones de pánico, geolocalización y el uso de las redes sociales.
Los servicios de atención y protección a la violencia contra las mujeres no están diseñados para responder ante la pandemia COVID-19.	Los servicios deben adaptarse para garantizar el acceso de las mujeres víctimas de violencia en todo el territorio nacional, incluyendo a las zonas rurales. Extender las medidas judiciales de protección y de medidas cautelares a mujeres víctimas de violencia.

<sup>30</sup> ONU Mujeres. "Impacto de COVID-19 en la violencia contra las mujeres ... *Op. Cit.*

Las infraestructuras de albergues o lugares de refugio para mujeres víctimas de violencia y sus familiares tienen limitaciones de capacidad, sanitarias y presupuestarias.	Contemplar medidas que mantengan al agresor fuera del hogar y poner en marcha albergues temporales extraordinarios, habilitar otros alojamientos para la recepción de mujeres, niñas y adultas mayores, los cuales deben contar con presupuesto y protocolos de atención adecuados.
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Fuente: OEA. Comisión Interamericana de Mujeres. *COVID-19 en la vida de las mujeres. Razones para reconocer los impactos diferenciados*. 2020

<https://www.oas.org/es/cim/docs/ArgumentarioCOVID19-ES.pdf>

En cuanto al confinamiento y la violencia, para el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) es primordial prevenir la violencia familiar; fortalecer los sistemas de emergencia y denuncia; garantizar la seguridad de los ciudadanos tanto en las calles como en los hogares; contar con líneas de comunicación claras y el acceso al sistema de justicia.<sup>31</sup>

### **Violencia contra las mujeres en México durante el confinamiento**

De acuerdo con la Secretaría de Seguridad y Protección Ciudadana la incidencia delictiva por violencia familiar tuvo variaciones en el segundo trimestre de 2020, no obstante, a partir del tercer trimestre aumentaron las carpetas de investigación con más de 19,000. Cabe mencionar que los estados con el mayor número de carpetas de investigación fueron: Ciudad de México (7,305), Nuevo León (5,076) y el Estado de México (4,902).<sup>32</sup>

Según el Centro Nacional de Información del Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública, las llamadas de emergencia al 911 van en aumento. En el segundo trimestre de 2020 se registraron 310,433 llamadas y para el tercer trimestre esta cantidad aumentó a 314,759 llamadas. La mayor causa de las llamadas de emergencia es la violencia familiar, seguida de la violencia contra la mujer y violencia de pareja.<sup>33</sup>

El 23 de mayo de 2020, Nadine Gasman Zylbermann, presidenta del Instituto Nacional de las Mujeres, se reunió de forma virtual con diputadas federales de la LXIV legislatura para dar a conocer las acciones que el gobierno federal ha emprendido para atender la violencia contra las mujeres durante la pandemia COVID-19. Estas medidas incluyen: la creación de un Grupo Interinstitucional de Estrategias contra las Violencias de Género; el fortalecimiento del servicio de la

<sup>31</sup> Robert Pantzer, Daniela Forero y Alberto Kopittke. "Confinamiento y violencia dentro del hogar: Cuando el peligro esta en casa". BID. 18 de mayo de 2020

<https://blogs.iadb.org/seguridad-ciudadana/es/confinamiento-y-violencia-dentro-del-hogar-cuando-el-peligro-esta-en-casa/>

<sup>32</sup> Centro de Investigaciones y Estudios de Género de la UNAM. "Violencia de género. Datos duros". Consultado el 26 de febrero de 2021

<https://cieg.unam.mx/covid-genero/datos-violencia.php>

<sup>33</sup> *Ibidem*.

línea telefónica de emergencias 911, así como el reforzamiento de las capacidades de respuesta en los estados donde se registran los mayores índices de violencia de mujeres, niñas y adolescentes.<sup>34</sup>

El 12 de junio de 2020, se llevó a cabo en el Senado de la República el Conversatorio a distancia intitulado “Los derechos humanos de las mujeres. Retos ante el Covid-19”.<sup>35</sup> En la reunión se mencionó que la violencia de género no es el único problema que requiere de una perspectiva de género, sino también el desempleo, la informalidad y la precariedad laboral.<sup>36</sup> Igualmente, se destacó la necesidad de que la estrategia en materia de derechos humanos coloque en el centro de las poblaciones vulnerables a las mujeres y en particular a las mujeres migrantes y las mujeres indígenas.<sup>37</sup>

---

<sup>34</sup> Instituto Nacional de las Mujeres. “Inmujeres se reúne con la Comisión de Igualdad de Género de la Cámara de Diputadas y Diputados”. 23 de mayo de 2020

<https://www.gob.mx/inmujeres/prensa/inmujeres-se-reune-con-la-comision-de-igualdad-de-genero-de-la-camara-de-diputadas-y-diputados?idiom=es>

<sup>35</sup> Canal del Congreso. Comisión para la Igualdad de Género. Conversatorio: Los derechos humanos de las mujeres. Retos ante el Covid-19. 12 de junio de 2020.

[https://www.canaldelcongreso.gob.mx/vod/reproducir/0\\_j87bs0oh/Comisin\\_para\\_la\\_Igualdad\\_de\\_Gnero.\\_Conversatorio%3A\\_Los\\_derechos\\_humanos\\_de\\_las\\_mujeres.\\_Retos\\_ante\\_el\\_Covid-19](https://www.canaldelcongreso.gob.mx/vod/reproducir/0_j87bs0oh/Comisin_para_la_Igualdad_de_Gnero._Conversatorio%3A_Los_derechos_humanos_de_las_mujeres._Retos_ante_el_Covid-19)

<sup>36</sup> Senado de la República. Coordinación de Comunicación Social. “Mensaje de la senadora Mónica Fernández, presidenta de la Mesa Directiva del Senado en el Conversatorio Derechos Humanos de las Mujeres: Retos ante el COVID-19”. 12 de junio de 2020.

<http://comunicacion.senado.gob.mx/index.php/informacion/versiones/48364-mensaje-de-la-senadora-monica-fernandez-presidenta-de-la-mesa-directiva-del-senado-en-el-conversatorio-derechos-humanos-de-las-mujeres-retos-ante-el-covid-19.html>

<sup>37</sup> Secretaría de Gobernación. “Palabras de la secretaria Olga Sánchez Cordero, durante el conversatorio virtual Derechos Humanos de las Mujeres: Retos ante el Covid-19”. 12 de junio de 2020

<https://www.gob.mx/segob/prensa/palabras-de-la-secretaria-olga-sanchez-cordero-durante-el-conversatorio-virtual-derechos-humanos-de-las-mujeres-retos-ante-el-covid-19>

## EQUIDAD DE LOS GÉNEROS EN LOS MEDIOS

### Nota Informativa<sup>38</sup>

#### Resumen

La Declaración y Plataforma de Acción de Beijing manifiesta que es necesario aumentar el acceso de la mujer y su participación en la expresión de sus ideas y la adopción de decisiones en los medios de difusión y por conducto de ellos, así como en las nuevas tecnologías de comunicación. También llama a fomentar una imagen equilibrada y no estereotipada de la mujer en éstos.

En marzo de 2016, ONU Mujeres presentó el *Pacto de Medios Demos el Paso por la Igualdad de Género*, una alianza con medios de comunicación de todo el mundo pertenecientes a la prensa escrita, radial y electrónica, con la finalidad de garantizar el mayor alcance e iniciativas sólidas en favor de los derechos de las mujeres y la igualdad de género en el marco de los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

El Instituto Reuters para el periodismo de la Universidad de Oxford evidencia que, en el año 2020, el 6% de los principales puestos editoriales *offline* (televisión, radio e impresos) y *online* (medios de comunicación por Internet) en México son ocupados por mujeres.

#### Introducción

La igualdad de género es uno de los objetivos de la Agenda 2030, plasmada en el Objetivo 5: Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas; se trata de un derecho humano fundamental e indispensable para construir un mundo próspero, pacífico y sostenible. Además, el empoderamiento de las mujeres estimula la productividad y el crecimiento económico.<sup>39</sup>

El 8 de marzo de 2020, en la conmemoración del *Día Internacional de la Mujer*, el secretario general de la ONU, António Guterres enfatizó que “La desigualdad de género es la injusticia más abrumadora de nuestra época y el mayor desafío a los derechos humanos al que nos enfrentamos”. Indicó que el arraigo profundo del patriarcado y la misoginia han creado una brecha de poder entre los géneros en las economías, los sistemas políticos, las empresas, las sociedades y la cultura.<sup>40</sup>

<sup>38</sup> Nota informativa elaborada por el Centro de Estudios Internacionales Gilberto Bosques del Senado de la República.

<sup>39</sup> Naciones Unidas. Igualdad de género. Consultado el 25 de febrero de 2021, en la URL: <https://www.un.org/es/sections/issues-depth/gender-equality/index.html#:~:text=La%20igualdad%20de%20g%C3%A9nero%2C%20adem%C3%A1s,productividad%20y%20el%20crecimiento%20econ%C3%B3mico>.

<sup>40</sup> Noticias ONU. Día Internacional de la Mujer: la igualdad beneficia a todos. Consultado el 25 de febrero de 2021, en la URL: <https://news.un.org/es/story/2020/03/1470741>

Cabe destacar que el tema para la celebración del *Día Internacional de la Mujer*, 8 de marzo de 2021, es “*Mujeres líderes: Por un futuro igualitario en el mundo de la Covid-19*”. La elección del tema es con el objetivo de celebrar los esfuerzos que hacen las mujeres y niñas en todo el mundo para formar un futuro más igualitario y recuperarse de la Covid-19.<sup>41</sup>

La pandemia del SARS-COV2 ocasionó que los países decretaran confinamientos y restringieran la circulación de las personas para evitar la propagación del virus. Pero al mismo tiempo trajo consigo un aumento de las denuncias de todas las formas de violencia contra las mujeres y las niñas, particularmente en el entorno familiar.<sup>42</sup>

La Covid-19 hizo más evidente la violencia que sufren las mujeres y para erradicarla los medios de comunicación juegan un papel trascendental dado que son canales que transmiten información. Sus mensajes pueden alterar o fortalecer las costumbres y el comportamiento social, y movilizar a los ciudadanos para adoptar medidas progresistas.<sup>43</sup>

En septiembre de 1995, se celebró en Beijing la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, al final del encuentro se emitió la *Declaración y Plataforma de Acción de Beijing*, se trata de una agenda con visión de futuro para el empoderamiento de las mujeres. La Plataforma de Acción abarca 12 esferas de especial preocupación, la equidad de los géneros en los medios se encuentra inmersa en el Capítulo III Apartado J donde se enmarca a la mujer y los medios de difusión. La Plataforma destaca que:<sup>44</sup>

- Existe en todas partes la posibilidad de que los medios de comunicación contribuyan en mucha mayor medida al adelanto de la mujer.
- Pocas mujeres han llegado a ocupar puestos directivos o que forman parte de juntas directivas y órganos que influyen en la política de los medios de

---

<sup>41</sup> ONU Mujeres. Día Internacional de la Mujer. Consultado el 25 de febrero de 2021, en la URL: <https://www.unwomen.org/es/news/stories/2020/11/announcer-international-womens-day-2021>

<sup>42</sup> ONU Mujeres. Actúa: 10 maneras para contribuir a erradicar la violencia contra las mujeres, incluso durante una pandemia. Consultado el 25 de febrero de 2021, en la URL: <https://www.unwomen.org/es/news/stories/2020/11/compilation-take-action-to-help-end-violence-against-women>

<sup>43</sup> ONU Mujeres. Medios de Comunicación. Consultado el 25 de febrero de 2021, en la URL: <https://www.unwomen.org/es/what-we-do/leadership-and-political-participation/media>

<sup>44</sup> ONU Mujeres. Declaración y Plataforma de Acción de Beijing. Consultado el 26 de febrero de 2021, en la URL: [https://beijing20.unwomen.org/~media/headquarters/attachments/sections/csw/bpa\\_s\\_final\\_web.pdf](https://beijing20.unwomen.org/~media/headquarters/attachments/sections/csw/bpa_s_final_web.pdf)

difusión. Se nota la desatención a la cuestión del género en los medios de información por la persistencia de los estereotipos basados en el género que divulgan las organizaciones de difusión públicas y privadas locales, nacionales e internacionales.

- Hay que suprimir la proyección constante de imágenes negativas y degradantes de la mujer en los medios de comunicación, sean electrónicos, impresos, visuales o sonoros.
- Es necesario potenciar el papel de la mujer mejorando sus conocimientos teóricos y prácticos y su acceso a la tecnología de la información, lo que aumentará su capacidad de luchar contra las imágenes negativas que de ella se ofrecen a escala internacional y de oponerse a los abusos de poder de una industria cada vez más importante. Hay que instaurar mecanismos de autorregulación en los medios de difusión y fortalecerlos, así como idear métodos para erradicar los programas en los que haya sesgo de género.
- Al abordar el problema de la movilización en los medios de difusión, los gobiernos y otros sectores deben fomentar una política activa y visible de incorporación de una perspectiva de género en sus políticas y programas.

Asimismo, la Plataforma de Acción describe los Objetivos estratégicos siguientes:

**J.1.** Aumentar el acceso de la mujer y su participación en la expresión de sus ideas y la adopción de decisiones en los medios de difusión y por conducto de ellos, así como en las nuevas tecnologías de comunicación.

**J.2.** Fomentar una imagen equilibrada y no estereotipada de la mujer en los medios de difusión.

Pese a los esfuerzos para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres en los medios, los resultados no son alentadores tal como lo demuestra el *Proyecto de Monitoreo Global de Medios (GMMP, por sus siglas en inglés)*, que analiza las noticias en periódicos, televisión, radio, portales *web* y redes sociales con perspectiva de género. El proyecto, realizado por la Asociación Mundial para la Comunicación Cristiana (WACC, por su sigla en inglés), cuenta con financiamiento de ONU Mujeres y la UNESCO. La primera encuesta de este tipo sobre la

representación de las mujeres y los hombres en los medios de información se llevó a cabo en 1995, ésta se realiza cada cinco años.<sup>45</sup>

El Proyecto de Monitoreo Global de Medios en su edición 2015<sup>46</sup> destaca que participaron 114 países, pertenecientes a las regiones de África con 32; Asia 11; el Caribe 15; Europa 30; América Latina 14; Medio Oriente 6; América del Norte 2, y el Pacífico 4. El documento revela la existencia de una gran disparidad entre las mujeres y los hombres en los medios de comunicación, aun cuando las mujeres representan aproximadamente el 50% de la población mundial, solo el 24% de noticias hacen referencia a ellas en medios impresos, radiofónicos y televisivos.<sup>47</sup>



El GMMP2015 señala que la presencia de las mujeres en noticias de periódicos fluctuó del 16% en 1995 a 26% en 2015, es decir, un incremento de 10 puntos porcentuales en 20 años; la radio mostró un crecimiento de 6 puntos, al pasar de 15% en 1995 a 21% en 2015; el menor crecimiento se dio en la televisión de 21% a 24% en ese mismo período, con solo 3 puntos porcentuales.

Presencia de mujeres en noticias						
	1995	2000	2005	2010	2015	Variación en 20 años
<b>Periódico</b>	16%	17%	21%	24%	26%	10%
<b>Radio</b>	15%	13%	17%	22%	21%	6%
<b>Televisión</b>	21%	22%	22%	24%	24%	3%
<b>Total</b>	<b>17%</b>	<b>18%</b>	<b>21%</b>	<b>24%</b>	<b>24%</b>	<b>7%</b>

Asimismo, el documento indica que la brecha de género con presencia de mujeres en noticias impresas, radiales y en televisión se ha reducido en América Latina durante las últimas dos décadas, en 13 puntos porcentuales, pasando de 16% en 1995 a 29% en 2015. Los países de la región que participaron en el GMMP2015 fueron Argentina, Bolivia, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, Guatemala, México, Nicaragua, Paraguay, Perú, Uruguay y Venezuela. Por su parte, Europa pasó de 16% a 25%; América del Norte de 27% a 36%, ambas con

<sup>45</sup> WACC. El progreso de las mujeres en los medios de información se estanca. Consultado el 26 de febrero de 2021, en la URL: <https://waccglobal.org/el-progreso-de-las-mujeres-en-los-medios-de-informacion-se-estanca/>

<sup>46</sup> El GMMP 2020 se realizó en septiembre del mismo año, se espera que el informe con los resultados finales del monitoreo esté listo para marzo de 2021, para dar seguimiento consultar el link siguiente: <https://waccglobal.org/category/gmmp-2020/>

<sup>47</sup> GMMP. Proyecto de Monitoreo Global de Medios 2015. Consultado el 28 de febrero de 2021, en la URL: [http://www.media-diversity.org/additional-files/Who\\_Makes\\_the\\_News\\_-\\_Global\\_Media\\_Monitoring\\_Project.pdf](http://www.media-diversity.org/additional-files/Who_Makes_the_News_-_Global_Media_Monitoring_Project.pdf)

una variación de 9 puntos porcentuales; le siguió el Caribe con un cambio de 22% a 29%, es decir, 7 puntos; Asia pasó de 14% a 20%, y el Pacífico de 20% a 26%, estas dos regiones con una variación de 6 puntos porcentuales.

Región	1995	2000	2005	2010	2015	Variación en 20 años
<b>África</b>	22%	11%	19%	19%	22%	0%
<b>Asia</b>	14%	17%	19%	20%	20%	6%
<b>Caribe</b>	22%	24%	25%	25%	29%	7%
<b>Europa</b>	16%	19%	21%	26%	25%	9%
<b>América Latina</b>	16%	20%	23%	29%	29%	13%
<b>Medio Oriente</b>	14%	15%	15%	16%	18%	4%
<b>América del Norte</b>	27%	25%	26%	28%	36%	9%
<b>Pacífico</b>	20%	25%	26%	25%	26%	6%

También, el informe destaca en la región de América Latina, el aumento de noticias en medios impresos, radiales y televisivos en las que las mujeres tienen cobertura en temas de política y gobierno en un 25%; economía 24%; ciencia y salud 34%; social y legal 34%; crimen y violencia 31%; celebridades, artes y deportes 23%, y otros con 29%. Los datos evidencian que en la región la presencia de las mujeres es mayor en temas de política y gobierno con 25%, en contraste con el 7% de Asia; en temas económicos América del Norte cuenta con 41% y Asia 15%; en noticias relacionadas con la ciencia y la salud, el Pacífico tiene 54% y el Medio Oriente 21%; con lo que respecta a temas de índole social y legal América del Norte aparece con el mayor porcentaje con 39% y el menor corresponde nuevamente a Medio Oriente 25%; en noticias sobre crimen y violencia, el Caribe se posiciona con 39% y Medio Oriente 18%; y en lo relativo a noticias de celebridades, artes y deportes las mujeres tienen mayor visibilidad en América del Norte y el Caribe con 29%, por el contrario tienen menor presencia en África.

Tema	África	Asia	Caribe	Europa	América Latina	Medio Oriente	América del Norte	Pacífico
<b>Política y Gobierno</b>	16%	7%	19%	19%	25%	9%	23%	22%
<b>Economía</b>	19%	15%	26%	21%	24%	18%	41%	29%
<b>Ciencia y Salud</b>	37%	28%	33%	37%	34%	21%	43%	54%

<b>Social y Legal</b>	26%	27%	32%	27%	34%	25%	39%	31%
<b>Crimen y Violencia</b>	28%	27%	39%	27%	31%	18%	38%	24%
<b>Celebridades, Artes y Deportes</b>	15%	20%	29%	26%	23%	22%	29%	21%
<b>Otros</b>	22%	31%	20%	37%	29%	0%	33%	100%

Igualmente, el informe desglosa por tema y por región la mención de mujeres en noticias en línea y Twitter, como se muestra a continuación:

Tema	África	Asia	Caribe	Europa	América Latina	Medio Oriente	América del Norte	Pacífico
<b>Política y Gobierno</b>	28%	20%	21%	17%	24%	10%	17%	18%
<b>Economía</b>	19%	9%	29%	25%	19%	0%	40%	15%
<b>Ciencia y Salud</b>	28%	32%	50%	36%	46%	0%	71%	40%
<b>Social y Legal</b>	10%	29%	34%	29%	33%	22%	42%	27%
<b>Crimen y Violencia</b>	40%	39%	17%	24%	30%	20%	48%	21%
<b>Celebridades, Artes y Deportes</b>	0%	24%	39%	25%	27%	47%	31%	23%
<b>Otros</b>	0%	0%	0%	34%	45%	11%	100%	50%

Cabe hacer mención que, en marzo de 2016, ONU Mujeres presentó el *Pacto de Medios Demos el Paso por la Igualdad de Género*, una alianza con medios de comunicación de todo el mundo pertenecientes a la prensa escrita, radial y electrónica, con la finalidad de garantizar el mayor alcance e iniciativas sólidas en favor de los derechos de las mujeres y la igualdad de género en el marco de los Objetivos de Desarrollo Sostenible.<sup>48</sup>

Los medios se comprometieron a defender los derechos de las mujeres y las cuestiones relativas a la igualdad de género a través de artículos editoriales; garantizar la inclusión de las mujeres como fuentes de las historias, apuntando a alcanzar la paridad de género; adoptar un código de conducta en la elaboración de informes que demuestren sensibilidad de género; y garantizar que las periodistas mujeres reciban orientación y acompañamiento para avanzar en la profesión.<sup>49</sup>

<sup>48</sup> ONU Mujeres. Comunicado de prensa: ONU Mujeres presenta nuevo Pacto de Medios para promover esfuerzos para la Agenda 2030 y fomentar alianzas. Consultado el 26 de febrero de 2021, en la URL: <https://www.unwomen.org/es/news/stories/2016/3/press-release-media-compact>

<sup>49</sup> *Ídem*.

## México

El Proyecto de Monitoreo Global de Medios 2015 destaca que en México las mujeres son mencionadas en noticias por Internet y Twitter en un 33%, mientras que los hombres en un 67%.<sup>50</sup>

El Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) a través de los Resultados de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) correspondientes al cuarto trimestre de 2019 determina que en México hay 44, 364 personas laborando, ya sea como periodistas o en locución; 36,066 (81.3%) en el primer grupo y 8,298 (18.7%) en el segundo. Del universo total en estas ocupaciones, 71.4% son hombres y 28.6% son mujeres.<sup>51</sup>

El Instituto Reuters para el periodismo de la Universidad de Oxford evidencia que en el año 2020, el 6% de los principales puestos editoriales *offline* (televisión, radio e impresos) y *online* (medios de comunicación por Internet) en México son ocupados por mujeres.<sup>52</sup>

<sup>50</sup> GMMP. Proyecto de Monitoreo Global de Medios 2015. *Op. Cit.*

<sup>51</sup> INEGI. Comunicado de Prensa núm. 201/20, 1 de mayo de 2020.

<sup>52</sup> Reuters Institute. Women and Leadership in the News Media 2020: Evidence from Ten Markets. Consultado el 1 de marzo de 2021, en la URL: <https://reutersinstitute.politics.ox.ac.uk/women-and-leadership-news-media-2020-evidence-ten-markets>

## PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN LABORAL Y DE GÉNERO

### Nota Informativa<sup>53</sup>

#### Resumen

La siguiente nota expone la importancia de contar con instrumentos jurídicos enfocados en el ejercicio de derechos en condiciones de igualdad para mujeres y hombres en el ámbito laboral. Asimismo, refiere el caso de México, donde se cuenta con regulación relacionada con medidas para evitar la discriminación debido al género en el lugar de trabajo.

#### Antecedentes

El 10 de mayo de 1944 se llevó a cabo la vigésima sexta reunión de la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en Filadelfia. Durante el encuentro se adoptó la Declaración relativa a los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo (también conocida como Declaración de Filadelfia).<sup>54</sup>

En el documento se reconoció que “los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades.”<sup>55</sup>

Por su parte, el artículo 2 de la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948), entre otros asuntos refiere que las personas tienen “todos los derechos y libertades” establecidos en la propia Declaración “sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición.”<sup>56</sup>

En relación con los asuntos laborales, el artículo 23, numeral 1 prescribe que las personas tienen derecho “al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo”; mientras el numeral 2 del referido artículo, indica que todas las personas tienen “derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.”<sup>57</sup>

<sup>53</sup> Elaborada en el Centro de Estudios Internacionales Gilberto Bosques del Senado mexicano con información citada.

<sup>54</sup> ILO. Declaración relativa a los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo (Declaración de Filadelfia). Consultado el 22 de febrero de 2021, en: <https://www.ilo.org/legacy/spanish/inwork/cb-policy-guide/declaraciondefiladelfia1944.pdf>

<sup>55</sup> Idem.

<sup>56</sup> UN. La Declaración Universal de Derechos Humanos. Consultado el 22 de febrero de 2021, en: <https://www.un.org/es/universal-declaration-human-rights/>

<sup>57</sup> Idem.

Como se observa, la Declaración de Filadelfia establece que las personas tienen derecho a alcanzar su bienestar en el orden material en igualdad de oportunidades, al tiempo que la Declaración Universal de Derechos Humanos sienta un precedente en cuanto al derecho al trabajo con un ingreso igual sin importar el sexo de la persona. Sin embargo, de acuerdo con la Organización de las Naciones Unidas (ONU), la brecha salarial de género en el mundo es de 23% y, si no se adoptan las medidas necesarias para disminuirla y eventualmente erradicarla, se requerirán 68 años para alcanzar la igualdad salarial. Asimismo, la tasa de participación de las mujeres en la Población Económicamente Activa (PEA) es de 63%, muy por debajo en comparación con la de los hombres, la cual es de 94%.<sup>58</sup>

### **Panorama general**

El 18 de diciembre de 1979 fue adoptada la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, y entró en vigor el 3 de septiembre de 1981. En el artículo 11, numeral 1 del instrumento se expresa que los Estados que lo ratificaron “adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo” con la finalidad de que se garanticen “condiciones de igualdad con los hombres” y el goce de “los mismos derechos.”<sup>59</sup>

De acuerdo con la Convención la “discriminación contra la mujer” es un término que se refiere a “toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.”<sup>60</sup>

Por su parte, a nivel regional la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (también denominada Convención de Belém do Pará) aprobada el 9 de junio de 1995, define a la violencia contra la mujer como “cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público

---

<sup>58</sup> UN. Objetivo 8: Promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos. Consultado el 22 de febrero de 2021, en: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/economic-growth/>

<sup>59</sup> OHCHR. Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. Consultado el 22 de febrero de 2021, en: <https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/cedaw.aspx>

<sup>60</sup> INMUJERES. Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. Consultado el 22 de febrero de 2021, en: [http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos\\_download/100039.pdf](http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100039.pdf)

como en el privado.”<sup>61</sup> Esta connotación implica que las mujeres deben tener protección en todos los espacios en los que se desenvuelvan incluido el laboral. De esta forma, el artículo 2 junto con su inciso b, alude a que la violencia abarca la ejercida a nivel físico, sexual y psicológico en la comunidad e incluye “violación, abuso sexual, tortura, trata de personas, prostitución forzada, secuestro y acoso sexual en el lugar de trabajo, así como en instituciones educativas, establecimientos de salud o cualquier otro lugar”.<sup>62</sup>

Al respecto, el artículo 7 del instrumento especifica que “los Estados Partes condenan todas las formas de violencia contra la mujer y convienen en adoptar, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, políticas orientadas a prevenir, sancionar y erradicar dicha violencia”.<sup>63</sup>

Pese a la suscripción de Convenciones internacionales contra la discriminación hacia la mujer, persisten prácticas excluyentes hacia ellas que constituyen obstáculos para el pleno ejercicio de sus derechos humanos incluido el laboral frente a los de los varones. Más aún, varios países del mundo cuentan con legislaciones que constituyen un obstáculo para erradicar la desigualdad de género en el ámbito laboral.

Por otro lado, la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible aprobada el 25 de septiembre de 2015 y en vigor desde el 1° de enero de 2016, cuenta con el Objetivo 8: Promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos, que en dos de sus metas aborda el tema del género y su vínculo con el empleo.

En la Meta 8.5 indica que es necesario para el año 2030 “lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor”, mientras la Meta 8.8 tiene como propósito: “Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios”.<sup>64</sup>

El 20 de marzo de 2019, se llevó a cabo un evento de alto nivel en el marco de la 63ª Sesión de la Comisión de la ONU sobre la Condición Jurídica y Social de la Mujer en el que se realizó el lanzamiento de la “Igualdad ante la Ley para las Mujeres

---

<sup>61</sup> SRE. Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer. Consultado el 22 de febrero de 2021, en: [https://aplicaciones.sre.gob.mx/tratados/ARCHIVOS/CONV-BELEM\\_DO\\_PARA.pdf](https://aplicaciones.sre.gob.mx/tratados/ARCHIVOS/CONV-BELEM_DO_PARA.pdf)

<sup>62</sup> Idem.

<sup>63</sup> Idem.

<sup>64</sup> UN. Objetivo 8: Promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos. Consultado el 22 de febrero de 2021, en: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/economic-growth/>

y Niñas para el año 2030: una estrategia de múltiples partes interesadas para la acción acelerada”.<sup>65</sup>

La estrategia, desarrollada por ONU Mujeres, la Unión Africana, la Commonwealth, la Unión Interparlamentaria, la Organización Internacional de la Francofonía, la Secretaría General Iberoamericana y muchos otros socios de las Naciones Unidas y las ONG, busca acelerar la derogación o revisión de la discriminación en las leyes de 100 países para 2023.<sup>66</sup>

La estrategia, puesta en funcionamiento por la ONU, tiene como objetivo derogar leyes discriminatorias con un enfoque en seis áreas:<sup>67</sup>

1. Reformas integrales: derogar leyes discriminatorias que impactan directa e indirectamente en mujeres y niñas en 20 países.
2. Promover el empoderamiento económico de las mujeres: derogar las leyes que socavan la igualdad de remuneración, el reconocimiento del trabajo de cuidado no remunerado, la protección de las trabajadoras domésticas, el permiso parental y la libertad de elección de empleo en 15 países.
3. Eliminar las disposiciones perjudiciales y discriminatorias sobre la edad mínima para contraer matrimonio: Promover 18 años como la edad mínima para contraer matrimonio, igualar la edad de matrimonio entre mujeres y hombres y eliminar las excepciones relacionadas, según corresponda, en 15 países.
4. Poner fin a la discriminación de género en las leyes de nacionalidad: defender los derechos de las mujeres a la igualdad en las leyes de nacionalidad y ciudadanía en 25 países.
5. Abordar las leyes discriminatorias contra la violación: revisar las disposiciones que eximen a los autores de los cargos de violación si se casan con la sobreviviente en 10 países.
6. Fomento de la igualdad en las relaciones familiares: derogar las leyes discriminatorias de género sobre el estado personal (uno o más de los siguientes: matrimonio, divorcio, derechos parentales y derechos de herencia) en 15 países.

---

<sup>65</sup> UNWOMEN. UN Women and partners launch new initiative to repeal discriminatory laws worldwide. Consultado el 22 de febrero de 2021, en: <https://www.unwomen.org/en/news/stories/2019/3/news-un-women-and-partners-launch-initiative-to-repeal-discriminatory-laws>

<sup>66</sup> Idem.

<sup>67</sup> ONU Mujeres. Igualdad ante la Ley para las Mujeres y Niñas para el año 2030. Consultado el 22 de febrero de 2021, en: <https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2019/equality-in%20law-for-women-and-girls-es.pdf?la=en&vs=5601>

De acuerdo con el Índice de Mujeres, Empresas y Leyes del Banco Mundial (2020) que analiza normas y regulaciones que “inciden en las oportunidades económicas de las mujeres en 190 economías”, de los países evaluados por la organización menos del 50% cuentan con una legislación que mandata una remuneración igual por un trabajo de igual valor.<sup>68</sup>

El informe indica que, entre 2017 y 2019, siete países adoptaron nuevas protecciones normativas contra el acoso sexual en el trabajo, lo que permitió que lograran mejores puntuaciones. Asimismo, seis Estados (Arabia Saudita, Bahréin, Barbados, Djibouti, los Emiratos Árabes Unidos y Túnez) aprobaron normas en relación con el acoso sexual en el trabajo, que incluyeron medidas de reparación como sanciones de tipo penal o recursos de carácter civil.<sup>69</sup>

De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), persisten brechas de género importantes en el ámbito laboral en países del Cono Sur de América Latina. Dicha situación impide que las mujeres gocen de los mismos derechos que los hombres. Según la OIT, estas desigualdades están “presentes en temas como la participación en el empleo, la segregación ocupacional, la brecha salarial, y el acceso a puestos jerárquicos.”<sup>70</sup>

Tres países son los que utiliza la Organización para ejemplificar sus análisis sobre la desigualdad de género en la subregión. La institución precisa que, en Chile, las mujeres dedican 5.9 horas diarias a las labores domésticas y cuidados no remunerados, lo cual representa 2.3 veces el tiempo que dedican los hombres. Esta condición afecta su participación en el mercado laboral, la cual es de 49.3% en comparación con 69.9% para el caso de los hombres.<sup>71</sup>

En Paraguay las mujeres dedican en promedio 3.6 horas diarias a los trabajos domésticos y a los cuidados no remunerados, lo cual representa 3.3 veces el tiempo que dedican los varones. Esta situación tiene efectos en la participación laboral, dado que en las mujeres es de 59.9% y en los hombres mucho mayor, es decir, 84.8%.<sup>72</sup>

En Uruguay el tiempo que dedican las mujeres a las labores domésticas y a los cuidados no remunerados es de un promedio de 4.8 horas diarias, 2.4 veces el

---

<sup>68</sup> World Bank. Índice de mujeres, empresas y leyes del Banco Mundial. Consultado el 22 de febrero de 2021, en: <https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/32639/211532SP.pdf>

<sup>69</sup> Idem.

<sup>70</sup> ILO. Persisten importantes brechas de género en el mundo del trabajo en los países del Cono Sur de América Latina. Consultado el 22 de febrero de 2021, en: [https://www.ilo.org/santiago/sala-de-prensa/WCMS\\_737814/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/santiago/sala-de-prensa/WCMS_737814/lang--es/index.htm)

<sup>71</sup> Idem.

<sup>72</sup> Idem.

tiempo que dedican los hombres a la misma actividad. Por lo tanto, la participación laboral de las mujeres es de 54.6% mientras la de los hombres es de 70%.<sup>73</sup>

Dos de los temas que son de singular importancia para las mujeres y que están estrechamente vinculados con el ámbito laboral es el de la violencia y el acoso. Al respecto, la OIT adoptó, el 10 de junio de 2019, el Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

El acuerdo define en el inciso a, del artículo 1 que “violencia y acoso” en el ámbito laboral son “un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género.”<sup>74</sup>

El Convenio concibe en el inciso b, del artículo 1 a la “violencia y acoso por razón de género” como “la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual.”<sup>75</sup> Más adelante, en el inciso c, del mismo artículo, especifica que la violencia y el acoso pueden ser definidos como un concepto único o como conceptos separados en los marcos jurídicos nacionales siempre que no contravenga a lo dispuesto en el tema por dicho Convenio.<sup>76</sup> Al 1° de marzo de 2021, solo cuatro Estados lo han ratificado: Fiji, Uruguay, Namibia y Argentina.<sup>77</sup>

A nivel Legislativo, en América Latina, Argentina cuenta con el Protocolo para la prevención e intervención en situaciones de violencia laboral con perspectiva de género en el ámbito del Poder Legislativo Nacional de 2018. El objeto del Protocolo es “prevenir y erradicar la violencia en el ámbito laboral garantizando un ambiente libre de discriminación por cuestiones de género, identidad de género, orientación sexual, clase, etnia, nacionalidad, religión, discapacidad, razones políticas y/o sindicales o de cualquier otro tipo en el ámbito del Poder Legislativo Nacional.”<sup>78</sup>

---

<sup>73</sup> Idem.

<sup>74</sup> ILO. C190 - Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190). Consultado el 22 de febrero de 2021, en: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C190](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190)

<sup>75</sup> Idem.

<sup>76</sup> Idem.

<sup>77</sup> ILO. Ratificación del C190 - Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190). Consultado el 1° de marzo de 2021, en: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300\\_INSTRUMENT\\_ID:3999810](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:3999810)

<sup>78</sup> Senado de la Nación Argentina. Protocolo para la prevención e intervención en situaciones de violencia laboral con perspectiva de género en el ámbito del Poder Legislativo Nacional. Consultado el 23 de febrero de 2021, en:

El instrumento tiene como ámbito de aplicación el Congreso de la Nación que incluye al personal y las autoridades que lo conforman. El documento contempla “acciones de concientización, difusión y capacitación y la creación de un Comité de seguimiento de violencia laboral y de género en cada sector del Congreso de la Nación.”<sup>79</sup> Dicho Comité es la entidad que está facultada para encargarse de la recepción de denuncias sobre violencia laboral y de género.<sup>80</sup> Asimismo, el Comité tiene como función brindar a la persona que denuncia acompañamiento, asesorías, asistencia jurídica y atención psicológica.<sup>81</sup>

El Protocolo prevé la elaboración sistemática de estadísticas y análisis de los casos de violencia laboral que sean denunciados, con el propósito de conformar un mapa integral de la situación y aplicar o perfeccionar medidas enfocadas en la prevención con la finalidad de erradicar dicha práctica en el Poder Legislativo.<sup>82</sup> De acuerdo con el Protocolo la violencia laboral es definida como las:

“... acciones y omisiones de personas [...] que, en ocasión del ámbito o relación laboral, en el espacio físico y/o virtual, en forma sistemática y recurrente, atenten contra la dignidad, integridad física, sexual, psicológica y/o social de una persona, mediante acoso sexual, abusos, abuso de poder, ataques, amenazas, intimidación, amedrentamiento, inequidad salarial, trato discriminatorio, maltrato físico, moral, sindical, psicológico y/o social.”<sup>83</sup>

Asimismo, el documento refiere que la violencia laboral implicará especial gravedad cuando “la víctima se encuentre en una situación de particular vulnerabilidad, por razón de su edad, estado de salud, inferioridad jerárquica, u otra condición análoga.”<sup>84</sup>

El Protocolo aplicable al Congreso argentino incluye cuatro tipos de violencia tales como los que aparecen a continuación:<sup>85</sup>

- Agresión física. Son aquellas conductas que tengan como propósito generar un daño físico sobre la persona o cualquier forma de agresión o maltrato que afecte su integridad física.

---

<http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:0pbfUnsYT68J:www.senado.gov.ar/administrativo/66686/downloadDecretos+&cd=1&hl=es&ct=clnk&gl=mx>

<sup>79</sup> Parlatino. Violencia contra las mujeres en política en América Latina: Mapeo Legislativo y Proyectos Parlamentarios. Consultado el 23 de febrero de 2021, en: <https://parlatino.org/wp-content/uploads/2017/09/lanzamiento-violencia-contra-mujer.pdf>

<sup>80</sup> Idem.

<sup>81</sup> Senado de la Nación Argentina. Protocolo para la prevención e intervención en situaciones de violencia laboral con perspectiva de género en el ámbito del Poder Legislativo Nacional. *Op. cit.*

<sup>82</sup> Idem.

<sup>83</sup> Idem.

<sup>84</sup> Idem.

<sup>85</sup> Idem.

- Acoso y/o agresión sexual. Los comentarios reiterados o conductas de carácter sexual que tengan como finalidad inducir a otra persona a acceder a solicitudes de tipo sexual no deseadas, que conlleven “amenazas para anular, vencer o evitar su voluntad de oponerse, coerción, uso de la fuerza o intimidación, acoso o abuso sexual o todo supuesto en el que no pudo consentir libremente.”<sup>86</sup>
- Acoso moral o psicológico. Implica toda forma de maltrato ya sea moral o verbal, alternado o continuado, recurrente y/o sostenido en el transcurso del tiempo sobre una persona que tenga como objetivo aislarla, desestabilizarla, deteriorar su autoestima, destruir su reputación y disminuir sus capacidades laborales para degradarla y así desplazarla paulatinamente del puesto que ocupa.
- Hechos de connotación sexista/Violencia simbólica. Son las conductas, comentarios y acciones, cuyo contenido sea discriminatorio, excluyente, de subordinación, de subvaloración o que estereotipe a las personas por su identidad de género, preferencia sexual, que genere daño, miedo, sufrimiento, afecte la vida, la dignidad, la libertad, la seguridad persona y la integridad psicológica.

El instrumento expone cinco principios rectores en relación con las denuncias que le competen al Comité de seguimiento de violencia laboral y de género:<sup>87</sup>

- Asistencia. La persona que denuncie deberá recibir durante el proceso, asesoramiento integral por parte del Comité de seguimiento de violencia laboral y de género.
- Gratuidad. El procedimiento de denuncia que se prevé en el Protocolo es gratuito para la persona que haya sido víctima de alguno de los tipos de violencia prescritos en dicho instrumento.
- Reserva de identidad. Durante todo el procedimiento de denuncia deberá estar garantizada para la persona que presenta su queja la confidencialidad en cuanto a los hechos y el resguardo completo de su identidad. Lo mismo será aplicable para los testigos. Dicha reserva de identidad prevalecerá el tiempo posterior a la conclusión del procedimiento.
- Protección a denunciantes y testigos. No podrán sufrir perjuicios en su empleo o en otros ámbitos, las personas que hayan denunciado ser víctimas de violencia laboral, ya sea que hayan presentado su caso como afectadas o que hayan rendido declaración como testigos.
- No revictimización. Es indispensable evitar que las personas que desarrollen el procedimiento de denuncia realicen reiteraciones innecesarias de los

---

<sup>86</sup> Idem.

<sup>87</sup> Idem.

hechos, con la finalidad de impedir que nuevamente sean víctimas de sufrimiento.

De conformidad con el artículo 6, se tiene previsto que en cada sector que es parte del Congreso de la Nación Argentina se conforme un Comité de seguimiento de violencia laboral y de género, de tipo interdisciplinario para abordar el Protocolo para la prevención e intervención en situaciones de violencia laboral con perspectiva de género en el ámbito del Poder Legislativo Nacional. Las funciones de dicho Comité se encuentran en el artículo 7 del Protocolo, a saber:<sup>88</sup>

- Recibir las consultas, denuncias y presentaciones.
- Desarrollar los procedimientos estipulados en el Protocolo y los que se encuentren prescritos en la reglamentación.
- Redactar informes por escrito, fundados y firmados por las personas miembros, donde se observe, según sea el caso, la evaluación de riesgo y las acciones posteriores que resulte pertinente aplicar.
- Elaborar de manera sistemática estadísticas y análisis anuales de los casos de violencia laboral que sean denunciados, con el propósito de conformar un mapa integral de la situación y aplicar o perfeccionar medidas enfocadas en la prevención con la finalidad de erradicar dicha práctica en el Poder Legislativo. Lo anterior deberá desarrollarse con la observancia del principio de confidencialidad.
- Fomentar el diseño de campañas y cursos sobre la prevención de la violencia laboral, así como la divulgación del Protocolo.
- Promover labores de concientización con el Instituto Nacional de las Mujeres (INAM), la Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral (OAVL), el Ministerio de la Producción y el Trabajo, así como con cualquier institución pública o privada involucrada en la materia.
- Informar al superior jerárquico de la persona que ejerza la denuncia, sobre la presunta comisión de un hecho prescrito en el Protocolo, “salvo que fuere éste quien lo hubiere cometido, en cuyo caso debe informarlo al/la funcionario/a superior al/la denunciado/a.”<sup>89</sup>
- Las demás funciones que le sean asignadas por medio de la reglamentación del Protocolo.

#### Algunas consideraciones sobre México

<sup>88</sup> Idem.

<sup>89</sup> Idem.

El artículo 4° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM) establece que las mujeres y los hombres “son iguales ante la ley” y que la legislación “protegerá la organización y el desarrollo de la familia”.<sup>90</sup>

La Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (LGAMVLV, 2007) prescribe en su artículo 4° que deben ser observados principios rectores para el acceso de las mujeres a una vida libre de violencia cuando se elaboren y ejecuten políticas públicas federales y locales, los cuales son:<sup>91</sup>

- La igualdad jurídica entre la mujer y el hombre;
- El respeto a la dignidad humana de las mujeres;
- La no discriminación, y
- La libertad de las mujeres.

La misma norma en su artículo 11 define a la violencia laboral como:

“La negativa ilegal a contratar a la víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, las conductas referidas en la Ley Federal del Trabajo, la explotación, el impedimento a las mujeres de llevar a cabo el período de lactancia previsto en la ley y todo tipo de discriminación por condición de género.”<sup>92</sup>

El 16 de octubre de 2014, derivado del Acuerdo de Mesa Directiva, se estableció la Unidad Técnica para la Igualdad de Género del Senado de la República, que tiene como atribución: crear e instrumentar “un mecanismo de prevención, atención y sanción del hostigamiento y acoso sexual y de cualquier otra forma de violencia y discriminación, a efecto de eliminar dichas prácticas al interior del Senado de la República, y asegurar un ambiente laboral libre de violencia.”<sup>93</sup>

El 27 de noviembre de 2019 fue presentado en el Senado de la República el Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción de la Violencia de Género al interior del Senado bajo la responsabilidad de la Unidad Técnica para la Igualdad de Género. El documento tiene como objetivo general establecer:

“el proceso para la prevención, atención, acompañamiento y sanción de la violencia de género” en todas sus formas, incluido el hostigamiento y el acoso sexual, en los cuales se identifiquen motivos de género; mediante el establecimiento de las responsabilidades, mecanismos de coordinación intrainstitucional y la participación de la Mesa Directiva y la

<sup>90</sup> Cámara de Diputados. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Consultado el 26 de febrero de 2021, en: [http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf\\_mov/Constitucion\\_Politica.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf_mov/Constitucion_Politica.pdf)

<sup>91</sup> Senado de la República. Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. Consultado el 26 de febrero de 2021, en: [https://www.senado.gob.mx/comisiones/desarrollo\\_social/docs/marco/Ley\\_GAMVLV.pdf](https://www.senado.gob.mx/comisiones/desarrollo_social/docs/marco/Ley_GAMVLV.pdf)

<sup>92</sup> CNDH. Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. Consultado el 26 de febrero de 2021, en: [https://www.cndh.org.mx/sites/default/files/documentos/2019-04/Ley\\_GAMVLV.pdf](https://www.cndh.org.mx/sites/default/files/documentos/2019-04/Ley_GAMVLV.pdf)

<sup>93</sup> Senado de la República. Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción de la Violencia de Género al interior del Senado. Unidad de Género. Consultado el 26 de febrero de 2021, en: <https://unidadgenero.senado.gob.mx/doc/PROYECTOPROTOCOLOHYAS.pdf>

Comisión para la Igualdad de Género para recibir informes, ordenar estudios y establecer las pautas que mejoren el desempeño de las labores legislativas y administrativas, en el marco de actuación y respeto a los derechos humanos de todas las personas involucradas.”<sup>94</sup>

El Protocolo cuenta con dos objetivos específicos, el primero es coadyuvar en el impulso de una cultura laboral de respeto a la igualdad de género, no violencia, igualdad y no discriminación. Su segundo objetivo es instituir un mecanismo dedicado a “la prevención, atención y sanción de la violencia de género que incluye la denuncia, derivación, canalización, y seguimiento ante las instancias internas y externas correspondientes.”<sup>95</sup>

El documento cuenta con un glosario en el que se incluyen varios términos relacionados con la violencia de género y las acciones para su prevención, atención y sanción. Algunos de los términos que contempla son los siguientes:<sup>96</sup>

- Acoso sexual. Son los comportamientos verbales o físicos de tipo sexual o lascivia que constituyen un atentado contra la dignidad de la víctima y que generan que su entorno laboral esté caracterizado por la intimidación, degradación y actos ofensivos.
- Discriminación. Las prácticas que tengan como finalidad evitar o anular el ejercicio o reconocimiento de derechos y la igualdad efectiva de oportunidades.
- Hostigamiento sexual. Es el que se genera por medio de conductas físicas o verbales e incluso no verbales, de tipo sexual o con lascivia que tienen como propósito (o lo concretan) afectar la dignidad de la víctima o producir un entorno hostil, intimidatorio, humillante, degradante, molesto u ofensivo.
- Igualdad sustantiva. Se trata de un derecho humano que conlleva la eliminación de las formas de discriminación en todos los ámbitos de la vida, implica que el acceso a derechos, oportunidades y responsabilidades no depende de que la persona sea mujer u hombre.
- Intervención en crisis. Consiste en un método de auxilio inmediato enfocado en apoyar a la persona que ha sido víctima de un evento traumático con la finalidad de disminuir la probabilidad de que sufra algún trastorno ya sea físico o emocional.
- Medidas de protección. Es la instrumentación de acciones de cuidado institucional “para coadyuvar a la salvaguarda de la integridad física y emocional de la persona violentada, sin que el proceso afecte los derechos laborales, en particular el salario y la permanencia en el empleo.”<sup>97</sup>
- Medidas de Reparación Integral. Son aquellas medidas que se determinen o instrumenten de forma diferenciada, oportuna, efectiva e integral para beneficio de la víctima, derivadas del daño que ha sufrido por la persona que ejerció violencia en su contra. Entre estas se encuentran la rehabilitación, compensación, restitución, satisfacción y prevención para la no reincidencia.

<sup>94</sup> Senado de la República. Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción de la Violencia de Género al interior del Senado. Unidad de Género. Consultado el 26 de febrero de 2021, en: <https://unidadgenero.senado.gob.mx/doc/publicaciones/ProtocoloCVG.pdf>

<sup>95</sup> Idem.

<sup>96</sup> Idem.

<sup>97</sup> Idem.

- Seguimiento. Consiste en la comunicación que se desarrolle a nivel interno y entre instituciones cuyo propósito es revisar y/o monitorear los progresos de los casos que tiene bajo su responsabilidad la Unidad Técnica para la Igualdad de Género.
- Tipos de violencia. Son las afectaciones contra la víctima generadas “a partir del hecho violento, entre ellas la psicológica, física, patrimonial, económica, sexual y cualquiera otra forma análoga que lesione o sea susceptible de dañar la dignidad, integridad, libertad de las mujeres y el ejercicio de sus derechos, incluyendo la violencia política.”<sup>98</sup>
- Víctima. Es la persona que considera que ha sufrido daño o menoscabo a sus derechos humanos derivado de cualquier tipo de violencia de género.

Es importante mencionar que la Cámara Alta mexicana cuenta con el Código de Ética de los Servidores Públicos de la Cámara de Senadores, respecto del cual se retomaron en el Protocolo ciertos principios y algunos de ellos se enuncian a continuación:<sup>99</sup>

- Buena fe. Los titulares de los órganos de gobierno y de las áreas facultadas para atender y emitir sanciones contra los que cometen violencia de género, durante el proceso presumirán la buena fe de la persona denunciante.
- Confidencialidad. El manejo de la información deberá ser con estricta reserva y protección de los datos personales por parte de la Unidad para la Igualdad de Género y el personal que integra las áreas involucradas. Lo mencionado tendrá como finalidad proteger la identidad, dignidad e intimidad de quien denuncie durante el tiempo que dure el procedimiento de denuncia y luego de su conclusión.
- Debida diligencia. Las personas que tienen bajo su responsabilidad la aplicación del Protocolo deben brindar una respuesta oportuna, eficaz, eficiente y responsable para que sean observados los derechos de las personas agraviadas.
- Efectividad. Se deberán adoptar con base en el reporte de los hechos y a partir de las capacidades institucionales ante las instancias externas correspondientes, las medidas pertinentes para que las personas que hayan sido víctimas puedan tener acceso a los servicios integrales que les permitan el pleno ejercicio de sus derechos.
- No revictimización. Consiste en no solicitar procedimientos o mecanismos que puedan agravar la condición de las personas denunciantes, ni establecer requisitos que eviten u obstaculicen el goce de sus derechos, tampoco se deberá exponer a estas personas a sufrir todo tipo de daño.
- Perspectiva de género. Implica atender y analizar todos los casos desde una perspectiva explicativa, crítica, analítica y alternativa de las relaciones sociales entre los géneros y las desigualdades impuestas entre mujeres y hombres.

El 23 de marzo de 2018, fue instalado el Comité para la Prevenir, Atender y Sancionar el Hostigamiento y Acoso Sexual, contemplado en el Protocolo. La presidencia del Comité está a cargo de la presidenta de la Comisión para la Igualdad de Género y la titular de la Unidad Técnica para la Igualdad de Género tiene bajo su responsabilidad a la Secretaría Técnica. Es importante detallar que el Comité se compone por la Mesa Directiva, la

<sup>98</sup> Idem.

<sup>99</sup> Idem.

Contraloría Interna, la Dirección General de Asuntos Jurídicos, la Dirección General de Recursos Humanos, la Comisión para la Igualdad de Género y la Unidad Técnica para la Igualdad de Género.<sup>100</sup>

El Comité está facultado para elaborar propuestas y llevar a cabo la labor de asesoramiento para atender las denuncias de violencia de género que se interpongan. Las reuniones del Comité deben llevarse de manera trimestral y si es necesario de forma extraordinaria de conformidad con lo que solicite la Unidad Técnica para la Igualdad de Género. En las reuniones que celebre el Comité se llevarán a cabo las siguientes actividades:<sup>101</sup>

- Revisar la cantidad de quejas y/o denuncias presentadas a la Unidad Técnica para la Igualdad de Género (UTIG), para identificar los casos de violencia de género y determinar las (quejas y/o denuncias) que estén vinculadas con tareas laborales; asimismo, se dará a conocer la cantidad de Opiniones Técnicas realizadas y que se han turnado a las áreas administrativas competentes.
- La Unidad Técnica para la Igualdad de Género (UTIG) deberá informar sobre los casos atendidos (bajo los principios del Protocolo) y de aquellos en los que ha establecido una sanción de tipo laboral, administrativa y/o penal.
- La Unidad Técnica para la Igualdad de Género (UTIG) dará cuenta sobre los avances en cuanto a las medidas de reparación.
- En el marco del Protocolo, se analizarán de dos a tres casos que de forma particular la Unidad Técnica para la Igualdad de Género (UTIG) considere como representativos de buenas prácticas o de singular dificultad.
- Se deberán integrar las sugerencias por escrito, que formulen las áreas que integran el Comité con la finalidad de fortalecer el Protocolo.

---

<sup>100</sup> Idem.

<sup>101</sup> Idem.

## ANÁLISIS DE LEGISLACIÓN DISCRIMINATORIA EN AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE EN MATERIA DE AUTONOMÍA Y EMPODERAMIENTO ECONÓMICO DE LAS MUJERES

### Nota Informativa<sup>102</sup>

#### Resumen

La presente nota informativa tiene como objetivo mostrar los avances en la autonomía y el empoderamiento económico de la mujer. Aún existe una gran brecha de género en cuanto a oportunidades e igualdad salarial, elementos que están vinculados con la prosperidad del hogar, así como de su entorno.

El documento también menciona algunos instrumentos internacionales y su relación con las legislaciones nacionales en asuntos ligados a la igualdad de género, libertad de elección laboral, protección de la maternidad, cuidados, seguridad social, entre otros. Finalmente, se menciona algunas sugerencias que ONU Mujeres realiza a los países por dónde ir avanzando en el tema.

ONU Mujeres señala que desde 1999, las tasas de pobreza y pobreza extrema han aumentado en América Latina. Esta situación de escasez generalmente tiene un impacto mayor en las mujeres que en los hombres, lo cual muchas veces se ve reflejado en el no acceso a empleos dignos y retribuidos y a su vez, sufren discriminación de género. Su participación laboral en la región no crece al igual que la de los varones y realizan el 90% del trabajo doméstico no remunerado.<sup>103</sup>

Según datos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), las mujeres tienen una paga en promedio de un 17% menor que los hombres que tienen la misma edad, mismo nivel académico, número de niños en sus hogares, condición de ruralidad y tipo de trabajo. También, registra que hasta el año 2000, la tasa laboral femenina creció significativamente y que a partir de ese año comenzó a desacelerarse. Actualmente, se indica que el crecimiento es lento y que en general, la participación de la mujer en el ámbito laboral en la región tiene un promedio de 50.3%, mientras que la del hombre es cerca al 75%.<sup>104</sup>

<sup>102</sup> Nota informativa elaborada por el Centro de Estudios Internacionales Gilberto Bosques del Senado de la República.

<sup>103</sup> ONU Mujeres. *Empoderamiento económico*. Consultado el 22 de febrero de 2021 en: <https://www.unwomen.org/es/what-we-do/economic-empowerment>

<sup>104</sup> ONU Noticias. *Las mujeres continúan lejos de la igualdad en la arena laboral de América Latina y el Caribe*. Consultado el 25 de febrero de 2021 en: <https://bit.ly/3q49MRM>

En la siguiente tabla se muestra la tasa de empleo y desempleo de las mujeres en algunos países de América Latina y el Caribe.

País	Porcentaje (%) de la población femenina económicamente activa mayor de 15 años) (est. OIT 2020)	Desempleo, mujeres (% de la población activa femenina) (est. OIT, 2020)
Argentina	51	11.5
Brasil	54	14.3
Bolivia	63	3.8
Chile	52	7.8
Colombia	57	12.7
Cuba	41	1.7
Costa Rica	48	15.9
Ecuador	55	5.2
El Salvador	46	3.6
Guatemala	40	3.4
Honduras	52	6.8
México	44	4.1
Nicaragua	50	7.4
Panamá	53	5.0
Perú	71	3.4
Paraguay	59	5.9
República Dominicana	52	8.4
Uruguay	56	10.9
Venezuela	45	9.6

Tabla elaborada con datos de Banco Mundial. *Tasa de población activa, mujeres (% de la población femenina mayor de 15 años) (estimación modelado OIT)*. Consultado el 25 de febrero de 2021 en: <https://datos.bancomundial.org/indicador/SL.TLF.CACT.FE.ZS>

Banco Mundial. *Desempleo, mujeres (% de la población activa femenina) (estimación modelado OIT)*. Consultado el 25 de febrero de 2021 en: <https://bit.ly/2Ppc29L>

De acuerdo con ONU Mujeres, las estadísticas señalan que el 58% del género femenino se desempeña en la economía informal y sin acceso a la seguridad social, y 14 de cada 100 mujeres están dentro del sector de trabajo doméstico, el cual sigue siendo la ocupación más significativa para las mujeres en América Latina.<sup>105</sup>

Otro aspecto que la Organización pone en relieve es que entre los trabajos no remunerados se encuentra el del cuidado (de menores de edad y adultos mayores), que limita la participación laboral de la mujer, debido al tiempo que emplean para dicha actividad. Como se menciona, esta situación es realizada, principalmente, por mujeres y niñas, las cuales por lo general pertenecen a grupos socialmente menos favorecidos. Ante tal contexto, las trabajadoras suelen tener empleos que les ofrezcan flexibilidad de horario o los aceptan con una inferioridad de condiciones.<sup>106</sup>

<sup>105</sup> *Ídem.*

<sup>106</sup> *Ídem.*

Es por ello que el invertir en el empoderamiento económico de la mujer es sumamente relevante, ya que éste coadyuva de forma directa a la igualdad de género, erradicación de la pobreza y el crecimiento inclusivo. Asimismo, ONU Mujeres menciona que este empoderamiento está sustentado en tres aspectos: transformación, participación e impacto, es decir, las mujeres podrán transformar su vida y entorno económico y social, así como participar en los procesos y espacios que afectan su independencia económica. Las mujeres, además de representar el 50% de la población, su empoderamiento tiene un impacto no solo dentro de sus hogares, sino a su vez se refleja en sus comunidades, en la legislación, las políticas, en la toma de decisiones y en la economía.<sup>107</sup>

Cabe destacar que varios instrumentos internacionales apoyan el empoderamiento económico de la mujer, entre ellos se encuentra la Plataforma de Acción de Beijing, la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer y múltiples convenios en materia de igualdad de género de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).<sup>108</sup>

Los países de América Latina han avanzado en temas de autonomía y empoderamiento económico de las mujeres referentes a la igualdad de género y no discriminación, libertad de elección de empleo, igualdad salarial, seguridad social, protección de la maternidad, cuidados, licencia de paternidad y trabajo doméstico remunerado. Sin embargo, aún quedan algunos pendientes en la materia por seguir legislando para lograr el objetivo deseado.

### *Instrumentos internacionales*

El Convenio sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), el cual fue adoptado en 1979 por la Asamblea de las Naciones Unidas, establece en su Artículo 2, inciso b) lo siguiente: “*Adoptar medidas adecuadas, legislativas y de otro carácter, con las sanciones correspondientes, que prohíban toda discriminación contra la mujer*”. Mencionando lo anterior y con base en la Carta de los Derechos Humanos, donde se reafirma el valor del ser humano y la igualdad de los derechos, los países harán su extensión de dicho Convenio, a sus posibilidades, en sus legislaciones.<sup>109</sup>

---

<sup>107</sup> *Ídem.*

<sup>108</sup> ONU Mujeres, América y el Caribe. *Legislación en materia de autonomía y empoderamiento económico de las mujeres en América Latina y el Caribe. “Fichas-país”*. Consultado el 23 de febrero de 2021 en: <https://bit.ly/3knD9NQ>

<sup>109</sup> CEDOC. *Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer*. Consultado el 25 de febrero de 2021 en: [http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos\\_download/100039.pdf](http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100039.pdf)

La siguiente tabla muestra algunos países de América Latina y el Caribe que han ratificado el Convenio y la firma de su protocolo. En el cuadro se observa que Argentina, Brasil, Bolivia, Chile, Colombia, Cuba, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Honduras, México, Nicaragua, Panamá, Perú, Paraguay, República Dominicana, Uruguay y Venezuela han ratificado el Convenio. En cuanto a la firma y ratificación de su protocolo, la mayoría de dichos países lo han hecho excepto Honduras y Nicaragua. Chile, Cuba y Ecuador que si lo firmaron mas no lo han ratificado.<sup>110</sup>

CONVENIO INTERNACIONAL				
País	CEDAW		Protocolo	
	Firma	Ratificado	Firma	Ratificado
Argentina	1980	1985	2000	2007
Brasil	1981	1984	2001	2002
Bolivia	1980	1990	1999	2000
Chile	1980	1989	1999	No ratificado
Colombia	1980	1982	1999	2007
Cuba	1980	1980	2000	No ratificado
Costa Rica	1980	1986	1999	2001
Ecuador	1980	1981	1999	2002
El Salvador	1980	1981	2001	No ratificado
Guatemala	1981	1982	2000	2002
Honduras	1980	1983	No ratificado	No ratificado
México	1980	1981	1999	2002
Nicaragua	1980	1981	No ratificado	No ratificado
Panamá	1980	1981	2000	2001
Perú	1981	1982	2000	2001
Paraguay	-	1987	1999	2001
República Dominicana	1980	2000	1982	2001
Uruguay	1981	1981	2000	2001
Venezuela	1980	1983	2000	2002

Tabla elaborada con información tomada de ONU Mujeres, América y el Caribe. Legislación en materia de autonomía y empoderamiento económico de las mujeres en América Latina y el Caribe. “Fichas-país”. Consultado el 23 de febrero de 2021 en: <https://bit.ly/3knD9NQ>

Asimismo, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) cuenta con múltiples Convenios relacionados en la materia, entre ellos, se encuentran los siguientes:

<sup>110</sup> ONU Mujeres, América y el Caribe. *Op. cit.*

- El C100 - Convenio sobre Igualdad de remuneración de 1951 y el C111- Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación) de 1958 han sido ratificado por los países antes citados.<sup>111</sup>
- El C156- Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares de 1981, respecto a los países señalados solo lo han ratificado: Argentina, Brasil, Bolivia, Chile, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Perú, Paraguay, Uruguay y Venezuela.<sup>112</sup>
- El C183 -Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000, ratificado Cuba, Perú y República Dominicana.<sup>113</sup>
- El C189 -Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011, lo han ratificado Argentina, Brasil, Bolivia, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, México<sup>114</sup>, Nicaragua, Panamá, Paraguay, República Dominicana y Uruguay. Cuba, El Salvador, Guatemala, Honduras, Perú y Venezuela aún no han realizado la ratificación.<sup>115</sup>
- El C190 -Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, 2019, de los países mencionados de la región, solo ha sido ratificado por México y Uruguay.<sup>116</sup>

Estos instrumentos están estrechamente vinculados no solo con las constituciones políticas de los diferentes países, sino también con otras legislaciones nacionales. ONU Mujeres señala que, con el fin de seguir avanzando en la materia, los Estados pueden continuar trabajando en la ratificación de los Convenios que aún no han sido aprobados. Además, esa entidad hace varias observaciones a cada uno de ellos para modificar los textos jurídicos para el avance de la autonomía y empoderamiento económico de las mujeres en los respectivos países y enfatiza las áreas de oportunidad que pueden ir reformando para el progreso en este campo. Estas áreas se refieren a la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres, la extensión de licencia de maternidad con duración de 14 semanas, la ampliación de licencia de paternidad, la libre elección de empleo, la asimilación de derechos de las y los trabajadores domésticos, principalmente.<sup>117</sup>

---

<sup>111</sup> *Ídem.*

<sup>112</sup> ILO. *Ratifications of C156 - Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156)*. Consultado el 24 de febrero de 2021 en: <https://bit.ly/3pRDoBV>

<sup>113</sup> ILO. *Ratifications of C183 - Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183)*. Consultado el 24 de febrero de 2021 en: <https://bit.ly/3soqcpM>

<sup>114</sup> El Convenio entrará en vigor el 3 de julio de 2021. ILO. *Ratifications of C189 - Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189)*. Consultado el 24 de febrero de 2021 en: <https://bit.ly/3klgnpx>

<sup>115</sup> ILO. *Ratifications of C189 - Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189)*. Consultado el 24 de febrero de 2021 en: <https://bit.ly/2Pb1vib>

<sup>116</sup> ILO. *Ratifications of C190 - Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190)*. Consultado el 24 de febrero de 2021 en: <https://bit.ly/3sinVMC>

<sup>117</sup> ONU Mujeres, América y el Caribe. *Op. cit.*

Por mencionar algunos casos en específico, en Argentina, ONU Mujeres indica que se puede ir avanzando en la licencia por maternidad biológica y por adopción, así como para personas gestantes y no gestantes. Además, hace algunas recomendaciones para la abrogación del Art. 176 de la Ley de Contrato de Trabajo y el Artículo 11 de la Ley No. 1.137 sobre Trabajo de las mujeres y niños que limitan la libre elección de empleo a las mujeres.<sup>118</sup>

En Bolivia se hace la sugerencia de la eliminación de los Art. 3, 46, 59 y 60 de la Ley General del Trabajo, y del Art. 52 y 53 de su Reglamento, que presumen restricciones a la libre elección y contratación de empleo de las mujeres.<sup>119</sup> En tanto, para Colombia, en cuanto a la eliminación de ciertas cuestiones jurídicas, se busca la abrogación del matrimonio infantil y las uniones tempranas, asunto que actualmente se está trabajando en su Congreso.<sup>120</sup>

En la situación de Honduras, ONU Mujeres indica que se deben modificar las leyes en el reconocimiento del derecho a Centros Infantiles tanto a madres como a padres o a las familias y sobre reformar las disposiciones discriminatorias sobre jefatura de hogar en el Código Civil.<sup>121</sup>

En el caso de Nicaragua, ONU Mujeres refiere que se puede reformar para la eliminación o delimitar los trabajos de carga tanto para hombres como para mujeres; la ampliación de los derechos de la Seguridad Social al compañero(a) de vida (pareja) de las trabajadoras y trabajadores, y el reconocimiento de jornadas de trabajo reducidas o de tiempo limitado también para los trabajadores (hombres) con responsabilidades familiares. Por su parte, en Panamá se resalta que puede reformar lo referente al subsidio de maternidad financiado totalmente por la Seguridad Social.

---

<sup>118</sup> ONU Mujeres. *Legislación en materia de autonomía y empoderamiento económico de las mujeres en Iberoamérica y el Caribe. Argentina. Op. cit.*

<sup>119</sup> ONU Mujeres. *Legislación en materia de autonomía y empoderamiento económico de las mujeres en Iberoamérica y el Caribe. Bolivia. Op. cit.*

<sup>120</sup> ONU Mujeres. *Legislación en materia de autonomía y empoderamiento económico de las mujeres en Iberoamérica y el Caribe. Colombia. Op. cit.*

<sup>121</sup> ONU Mujeres. *América y el Caribe. Legislación en materia de autonomía y empoderamiento económico de las mujeres en América Latina y el Caribe. Honduras. Consultado el 25 de febrero de 2021 en: <https://bit.ly/3pYxRJB>*

En República Dominicana, ONU Mujeres resalta la inclusión de los padres en los derechos de disponer medio día al mes para acompañar a sus hijos o hijas a las consultas pediátricas.<sup>122</sup>

Ante tal panorama, la OIT también hace énfasis que aún falta seguir renovando políticas en materia laboral y reconocer que una de las barreras para el progreso de la mujer es, principalmente, el reparto desigual de los quehaceres domésticos. Por lo tanto, resalta que mientras no haya un cambio de cultura en la realización de dicha labor, la mujer seguirá limitada en una participación efectiva en el campo del trabajo.<sup>123</sup>

---

<sup>122</sup> ONU Mujeres. *Legislación en materia de autonomía y empoderamiento económico de las mujeres en América Latina y el Caribe. República Dominicana*. Consultado el 25 de febrero de 2021 en: <https://bit.ly/3pYBL5d>.

<sup>123</sup> ONU Noticias. *Op. cit.*



CENTRO DE ESTUDIOS INTERNACIONALES  
**GILBERTO BOSQUES**  
DIPLOMACIA PARLAMENTARIA

**Coordinadora General**

Aliza Klip Moshinsky

**Directora General**

María Rosa López González

**Colaboraron en la elaboración de este documento:**

Miguel Venegas Ramírez  
Rosa González Sánchez  
Karla Zambrano Hernández  
Norma Francisco Pérez  
Alejandro Osornio Ramos  
Gabriel Quezada Ortega



# DIPLOMACIA PARLAMENTARIA