

PALABRAS Y HECHOS

Responsabilizando a los gobiernos en el proceso de evaluación de Beijing +30



Discriminación por
sexo en las leyes sobre
situación económica

CONTENTS

3 SITUACIÓN ECONÓMICA

- 3 ¿Cuál es el problema?
- 3 ¿Cuáles son los efectos en las mujeres y las niñas?
- 4 ¿QUÉ DEBE CAMBIAR?


6 EL MOMENTO OPORTUNO PARA REFORMAR LAS LEYES SOBRE SITUACIÓN ECONÓMICA

- 6 Sucesión y bienes
- 7 Empleo

Sobre Equality Now

Fundada en 1992, Equality Now es una organización internacional de derechos humanos que trabaja para proteger y promover los derechos de todas las mujeres y niñas alrededor del mundo. Nuestras campañas están centradas en cuatro áreas programáticas – Equidad Legal; Eliminando la Violencia Sexual; Eliminando con las Prácticas Dañinas y Eliminando con la Trata Sexual – con un enfoque transversal en las necesidades únicas de las niñas y adolescentes.


Equality Now, combina el activismo de base con la incidencia a nivel regional y nacional, para efectuar cambios legales y sistémicos que benefician a toda mujer y niña, y además busca asegurar que los gobiernos promulguen y apliquen leyes y políticas que defienden sus derechos. Equality Now es una organización global con organizaciones socias y personas aliadas en todo el mundo.

 info@equalitynow.org

 equalitynow.org

 facebook.com/equalitynoworg

 instagram.com/equalitynoworg

 [@equalitynow](https://twitter.com/equalitynow)

Sobre Palabras y hechos

La Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, celebrada en Beijing en 1995, marcó la adopción de la Plataforma de Acción de Beijing, el plan más progresista jamás concebido para promover los derechos de las mujeres. Los gobiernos del mundo se comprometieron a modificar o eliminar sus leyes injustas imperantes y a garantizar la igualdad jurídica. Sin embargo, estamos muy lejos de alcanzar esa meta.

Según la encuesta realizada por el Banco Mundial en 2022, apenas 12 de 190 economías habían alcanzado la igualdad jurídica y las mujeres solo acceden al 75% de los derechos que se les conceden a los hombres en una economía típica.

La desigualdad en los ingresos y las desigualdades de género están muy ligadas, y no es exagerado afirmar que la desigualdad mata. Durante la pandemia del COVID-19, los autores de la violencia de género, favorecidos por leyes sexistas y estereotipos de género, ejercieron violencia doméstica, física y económica, a niveles aún mayores que los habituales. A fin de contrarrestar el recrudecimiento de la violencia generada por la pandemia del COVID-19, los Estados deben priorizar la igualdad de género y de ingresos, y eliminar todas las leyes discriminatorias.

Desde 1999, en los informes quinquenales Palabras y hechos, Equality Now ha señalado las leyes que son explícitamente discriminatorias por motivos de sexo y que deben reformarse. A medida que nos acercamos a la conmemoración de los 30 años de la adopción de la Plataforma de Acción de Beijing, estamos elaborando una serie de guías focalizadas que contienen novedades sobre su progreso; este documento —el tercero de la serie— explora los efectos de la discriminación por sexo en las leyes sobre la situación económica y todo lo que todavía debe cambiar.

SITUACIÓN ECONÓMICA

¿Cuál es el problema?

La discriminación por sexo en las leyes sobre la situación económica impide que las mujeres tengan independencia económica, ya que limitan su acceso a la herencia y a la posesión de propiedades, así como a oportunidades laborales, lo cual intensifica los estereotipos y roles basados en el género.

Según el informe *La mujer, la empresa y el derecho* de 2022 del Banco Mundial sobre 190 economías:

18

ESTADOS

cuentan con leyes que permiten a los maridos **impedir legalmente que sus mujeres trabajen**

42

ESTADOS

no permiten que las hijas hereden la misma proporción de bienes que los hijos

43

ESTADOS

Estados no brindan los mismos **derechos de sucesión** a las mujeres que a los hombres que enviudaron

46

ESTADOS

carecen de leyes sobre acoso sexual en el lugar de trabajo

50

ESTADOS

solo otorgan **permiso de paternidad remunerado**

76

Casi el **40 %** de los Estados encuestados, tienen **al menos una limitación en relación con los derechos de propiedad de las mujeres**

86

ESTADOS

cuentan con leyes que **impiden que las mujeres trabajen en determinados puestos** debido a su naturaleza o momento del día en que se desarrollan

95

ESTADOS

no garantizan igual remuneración por el mismo trabajo

Para obtener mapas útiles y un desglose minucioso de los datos económicos, especialmente sobre cómo abordan los países el acoso sexual, consulte el [Centro de Análisis de Políticas Mundiales](#).

¿Cuáles son los efectos en las mujeres y las niñas?

Las leyes laborales que discriminan por sexo (p. ej., en cuanto a tipos de trabajos y horarios), así como las leyes en materia de propiedad, herencia, jubilación y permiso de paternidad impiden que las mujeres tengan plena participación y oportunidades sociales y económicas; esto las afecta tanto a ellas —por ejemplo, por ser más vulnerables a la explotación— como a sus familias, comunidades y a la sociedad en general.

Además de las leyes de sucesión y bienes gananciales, las leyes discriminatorias sobre familia —que abordan los derechos de las mujeres y los hombres a celebrar un matrimonio, al divorcio, a la custodia y guarda de los hijos, y el derecho de un cónyuge a elegir su profesión y ocupación,

independientemente del otro— también tienen un grave efecto económico sobre las mujeres, las niñas y sus familias. Por el contrario, **según algunas investigaciones**: “la reforma igualitaria del derecho de familia puede considerarse la precondition más importante para el empoderamiento económico de las mujeres”, que redundará en beneficio de todos.

Desde niveles récord de desempleo hasta interrupciones de la cadena de suministro y la caída en la demanda de bienes y servicios, la pandemia del COVID-19 ha golpeado la economía mundial. Si bien los efectos alcanzaron a casi todas las industrias y comunidades, las mujeres debieron soportar una carga desproporcionada debido a la pérdida de empleos y el aumento de tareas relacionadas con los cuidados. Aunque resulta complicado y genera tensión

a nivel político, si ahora se pretende detener la inflación excesiva y una recesión mundial, es preciso contemplar y promover la igualdad de género ante la ley.

Lamentablemente, “las respuestas globales de protección social y del empleo han sido, en gran parte, reacias a considerar los derechos y las necesidades de las mujeres”. Las consecuencias sociales y económicas son inmensas. Como indica la UNODC, el deterioro económico provocado por el COVID-19, por ejemplo, “pondrá a más personas en riesgo de trata”. Las víctimas de explotación sexual se convierten en blanco debido a su situación vulnerable.

Los gobiernos deben abordar la totalidad del ecosistema de protecciones jurídicas para garantizar que las mujeres no terminen en los trabajos con los salarios más bajos o no regulados, ni se vean obligadas efectivamente a dejar de trabajar para desempeñar las tareas de cuidados (no remunerados) y sin que luego tengan el mismo acceso a las pensiones que los hombres. A medida que los países comiencen a reconstruirse tras la pandemia, es fundamental reformar o derogar todo tipo de ley discriminatoria por razones de sexo y establecer medidas sobre políticas positivas, tales como ayuda para el cuidado de niños y niñas y de personas mayores, así como el permiso igualitario de paternidad y maternidad. Una vez se adopten leyes

progresivas, como igual remuneración por el mismo trabajo, será preciso que los gobiernos las apliquen en forma contundente.

El **cambio transformador** que se ha logrado, gracias al trabajo de la Red de Derecho de Familia para Medio Oriente y el Norte de África (“Hurra Coalition”), —en la que participan jóvenes mujeres activistas que han lanzado campañas sobre la distribución justa de bienes gananciales en caso de divorcio, custodia de los hijos para las madres divorciadas y matrimonio infantil en Argelia, Egipto, Irak, Jordania, Líbano, Marruecos, el Estado de Palestina y Túnez— ha sido reconocido por ONU Mujeres en el Informe de rendición de cuentas de Generación Igualdad de 2022.

La Global Campaign for Equality in Family Law (La Campaña global por la igualdad en los derechos de familia) propone considerar como **prioridad global** la modificación o derogación de todas las leyes de familia discriminatorias y defender la igualdad para las mujeres, las niñas y otros grupos marginados ante las leyes, políticas y prácticas relacionadas con la familia en toda su diversidad, independientemente de la religión y la cultura.

¿QUÉ DEBE CAMBIAR?

La Plataforma de Acción de Beijing, aprobada por 189 Estados Miembro de la ONU en 1995, establece claramente qué medidas deben adoptar todos los gobiernos para garantizar la igualdad y la no discriminación ante la ley y promover los derechos económicos de las mujeres.

Estas medidas siguen siendo relevantes en la actualidad, pues permitirán avanzar en pos de alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenibles (ODS) de la ONU para 2030 para garantizar que “nadie quede excluido”.

Objetivo estratégico I.2. Garantizar la igualdad y la no discriminación ante la ley y en la práctica

Medidas que los gobiernos deben adoptar:

232(d): *revisar las leyes nacionales, incluidas las normas consuetudinarias y las prácticas jurídicas en las esferas del derecho de familia, civil, penal, **laboral y comercial** con el fin de asegurar la aplicación de los principios y procedimientos de todos los instrumentos internacionales de derechos humanos pertinentes mediante la legislación nacional, **revocar cualesquiera leyes restantes que discriminen** y eliminar el sesgo de género en la administración de justicia;*

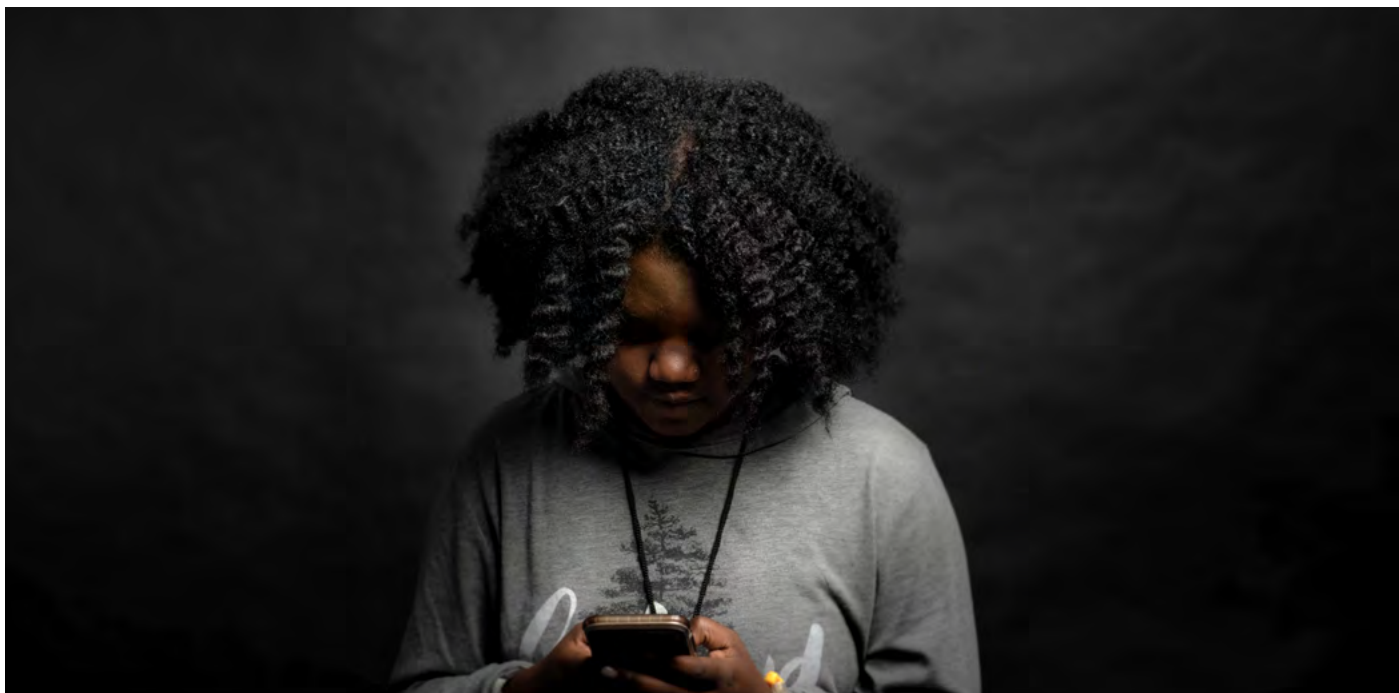
232(b): *proporcionar garantías constitucionales o promulgar leyes apropiadas para prohibir la discriminación por sexo de todas las mujeres y las niñas de todas las edades y garantizar a las mujeres, sea cual fuere su edad, la igualdad de derechos y el pleno disfrute de esos derechos;*

Objetivo estratégico F.1. Promover la independencia y los derechos económicos de la mujer, incluidos el acceso al empleo, a condiciones de trabajo apropiadas y al control de los recursos económicos

Medidas que los gobiernos deben adoptar:

165(b): *aprobar y aplicar leyes contra la discriminación por sexo en el mercado de trabajo, con especial consideración a las trabajadoras de más edad, en la contratación y el ascenso, en la concesión de prestaciones laborales y de seguridad social y en las condiciones de trabajo;*

165(e): **emprender reformas legislativas y administrativas que otorguen a la mujer iguales derechos que a los hombres a los recursos económicos, incluyendo a la propiedad y el control de la tierra y otros bienes, al crédito, a la herencia, a los recursos naturales y a la **nueva tecnología** apropiada.**



En lo que respecta a derechos ante la ley al recurso económico de **nueva tecnología**, mientras las Naciones Unidas desarrollan un Pacto Digital Mundial internacional para septiembre de 2024, la Alliance for Universal Digital Rights (Alianza por los derechos digitales universales) (AUDRI) ha propuesto nueve principios digitales feministas interseccionales para proteger nuestros derechos humanos, entre los que se encuentra el siguiente:

Toda persona tiene derecho al acceso del ámbito digital y a ser libre de participar en la vida digital.

La plena realización del potencial humano precisa derechos universales a la educación, a la libertad de expresión e información, a reunión y asociación y a **la plena participación y goce de la vida económica, social, cultural, civil y política.**

Para tener plena participación en el mundo moderno, toda persona debe tener acceso igualitario a internet y a las tecnologías digitales. No obstante, unas 3.700 000 000 de personas, es decir, casi la mitad de la población del mundo, no lo tiene. Las personas que viven en zonas rurales y remotas tienen menos probabilidades de usar internet que quienes viven en zonas más urbanas; y las personas que enfrentan diferencias interseccionales tienen más probabilidades de no poder acceder a tecnologías y servicios digitales.

Este problema afecta especialmente a mujeres, niñas y otros grupos que sufren discriminación, así como a personas de grupos marginados, que son más vulnerables a relaciones de control coercitivo y desigualdad de poder. **Las mujeres acceden, en promedio, a un 85 % del nivel de tecnología digital y móvil de los hombres, mientras que, en términos globales, alrededor de 327 000 000 menos mujeres que hombres tienen un teléfono inteligente y acceso a internet móvil.**

La capacidad de participar libremente en el mundo digital se ve afectada negativamente por factores como la misoginia, las expresiones de odio, el robo de identidad, la difamación, la explotación y el acoso sexual en línea, que impactan en forma desproporcionada a las mujeres, las niñas y otros grupos que sufren discriminación, así como a personas de grupos marginados.

- Todas las personas tienen derecho de participar en el ámbito digital y tener acceso a servicios de internet y tecnología digital disponibles en forma universal a un precio accesible, independientemente de dónde se encuentren.
- **Los Estados deben aprobar políticas que promuevan el acceso universal e igualitario a internet, y reconocer y abordar las desigualdades interseccionales y de género prevalentes.**
- Los Estados deben promulgar políticas que prohíban la ralentización y/o desconexión arbitraria y deliberada de internet, cualquiera sea el motivo, incluidos el orden público y la seguridad nacional.
- Es preciso que las interfaces, los contenidos y las aplicaciones tengan un diseño inclusivo a fin de garantizar accesibilidad para todas las personas, incluidas aquellas con discapacidades físicas, sensoriales o cognitivas, personas analfabetas y personas que hablan idiomas minoritarios. Es necesario promover y respaldar el principio de diseño inclusivo y el uso de tecnologías de apoyo para que las personas con discapacidades puedan obtener todos los beneficios y de forma igualitaria.

EL MOMENTO OPORTUNO PARA REFORMAR LAS LEYES SOBRE SITUACIÓN ECONÓMICA

Además de adoptar leyes nuevas y positivas que garanticen los derechos económicos, a continuación se incluyen **ejemplos** de leyes que deben modificarse o derogarse desde que destacamos que no cumplen con el derecho internacional en nuestro informe de 2020 *Palabras y hechos: Haciendo a los gobiernos responsables en el proceso de evaluación de Beijing +25*.

Para ver otros ejemplos sobre leyes pendientes de reforma que tienen un efecto económico sobre las mujeres, las niñas y sus familias, consulte nuestro informe sobre políticas *Palabras y hechos: Discriminación por sexo en las leyes sobre estado civil* (oct. de 2022) y nuestro informe sobre políticas *Palabras y hechos: Discriminación por sexo en las leyes sobre violencia* (nov. de 2022).

Sucesión y bienes



CAMERÚN: los artículos 1421 y 1428 del Código Civil permiten que los maridos administren y dispongan de los bienes de su mujer.



CHILE: el artículo 1749 del Código Civil de Chile establece la presunción legal de que el marido es el jefe del hogar y controla los bienes gananciales, así como los bienes de propiedad de su mujer.



SRI LANKA: la sección 6 de la Ordenanza n.º 1 de 1911 sobre Derechos Matrimoniales y Sucesión (Jaffna) de Sri Lanka impide que una mujer casada disponga de sus propios bienes inmuebles, tales como tierras, y que los administre sin el consentimiento escrito de su marido.



TÚNEZ: la sección 103 del Código del Estatuto Personal de 1956 de Túnez limita los derechos de sucesión de las hijas y establece que los hijos hereden el doble que las hijas.

Derecho sucesorio: la historia de Halima

En Túnez, **Halima tiene dificultad para alimentar a sus hijos y a su marido que está enfermo**, mientras sus hermanos gastan la herencia de su padre en vacaciones. En un principio, Halima recibió la mitad pero, como es costumbre, se vio obligada por su familia a ceder completamente su pequeña parte. Según declaró a los medios de comunicación: "Me siento indefensa y amargada. Después de recibir toda la herencia de nuestro padre, mis hermanos sólo se preocupan por sus familias. Se dedican a viajar y se han olvidado que tienen hermanas".

La discriminación por sexo en las leyes de sucesión representa una amenaza para las mujeres y sus familias en todo el mundo.



EMIRATOS ÁRABES UNIDOS: el artículo 334 de la Ley Federal n.º 28 de Asuntos Personales de los EAU de 2005 establece que, en los casos donde hay herederos masculinos y femeninos, los hombres heredan el doble que las mujeres.

Empleo



BRASIL: el artículo 51 de la Ley n.º 8213 de 24 de julio de 1991 de Brasil establece planes de prestaciones de la seguridad social y otras medidas, e fija una edad menor de jubilación obligatoria para las mujeres en comparación con los hombres.



CAMERÚN: el artículo 74 del Registro del Estado Civil de Camerún establece que el marido puede oponerse a que su mujer ejerza una profesión distinta a la suya teniendo en mente el bienestar de su matrimonio o de sus hijos e hijas.



CHINA: el capítulo VII de la sección 59 de la Ley de Trabajo de China (1994) prohíbe de modo automático el empleo de las mujeres en las minas, otro tipo de tareas de intensidad física determinadas por el Estado u otros empleos que las mujeres “deben evitar”.



IRLANDA: la sección 6 de la Ley de Permiso de Paternidad y Prestaciones de 2016 sólo otorga dos semanas de permiso de paternidad. Anteriormente, la sección 47(5) de la Ley Refundida de Bienestar Social de 2005 de Irlanda (N.º 26 de 2005) establecía que un padre sólo podía obtener ayuda económica adicional si la madre fallecía dentro de un período específico luego de dar a luz.



MADAGASCAR: el artículo 85 del Código de Trabajo de Madagascar (Ley n.º 2003-44 del 28 de julio de 2004) prohíbe el empleo de mujeres en trabajos nocturnos, excepto en establecimientos familiares.



FEDERACIÓN DE RUSIA: Modificada: la resolución n.º 162 contiene un listado de 456 tipos de trabajos que las mujeres no pueden realizar. En julio de 2019, el Ministerio de Trabajo y Protección Social aprobó la Orden 512H que liberaliza el listado; no obstante, aún existen 100 tipos de trabajos y puestos que las mujeres no pueden realizar, tales como la producción o el uso de fósforo amarillo, la conducción de vehículos autopropulsados en minería a cielo abierto o la preparación manual de lodo marrón. La lista entró en vigor el 1.º de enero de 2021.



SUIZA: Progreso: Mediante un referéndum realizado el 27 de septiembre de 2020, Suiza aprobó 10 días de permiso de paternidad a partir de enero de 2021. Alentamos al gobierno a seguir revisando este asunto y a considerar la posibilidad de aumentar el permiso de paternidad para otorgar a padres y madres un trato igualitario. En su respuesta a nuestra carta, donde alentamos una reforma adicional, el presidente de Suiza también sostuvo que: “Además, el gobierno está elaborando una estrategia nacional de igualdad entre mujeres y hombres. Por último, el gobierno conducirá una revisión general de las diferencias que establece la ley federal de Suiza entre mujeres y hombres”. La Ley Federal que complementa el Código Civil de Suiza del 30 de marzo de 1911 establecía que las mujeres tenían derecho a 14 semanas de permiso de maternidad remunerada; sin embargo, no establece ningún tipo de permiso para los hombres.



ESTADOS UNIDOS DE AMÉRICA: Revocaciones: el 25 de enero de 2021, el presidente Biden dejó sin efecto esta directiva mediante **decreto ejecutivo**. El memorando de tipo directiva (DTM)-19-004 del Departamento de Defensa de los Estados Unidos—Servicio militar de personas transgénero y personas con disforia de género del 12 de marzo de 2019—prohibía a las personas transgénero formar parte de las fuerzas armadas. Esta ley excluyente discriminaba a las personas transgénero, les impedía acceder a oportunidades laborales en las fuerzas armadas y estigmatizaba su identidad.

Nota: si bien, en teoría, la sección 1 de la 14.^a Enmienda a la Constitución de los Estados Unidos brinda a toda persona “igual protección ante las leyes”, la Constitución no prohíbe explícitamente la discriminación por sexo. Aprobada en 1972 por el Congreso de los Estados Unidos y ratificada por la cantidad necesaria de estados en 2020, **la Enmienda de Igualdad de Derechos (Equal Rights Amendment, ERA)**, que prohíbe negar la igualdad de derechos por sexo, aún no ha sido incorporada a la Constitución, lo que representa una violación al derecho internacional.

El 10 de enero de 2022, Equality Now y otras organizaciones que luchan por la igualdad en el mundo* presentaron un informe con carácter de amici curiae en *Commonwealth of Virginia et al v. Ferriero* como respaldo a la **apelación** del Demandante-los Apelantes ante el Tribunal de Apelaciones de los Estados Unidos para el Tribunal de Distrito del Circuito de Columbia. El Demandante-los Apelantes —los últimos Estados en ratificar la Enmienda de Igualdad de Derechos (ERA)— exigen que el gobierno certifique e incorpore de una vez la ERA en la Constitución de los EE. UU. Nuestro informe también respalda el trabajo de la **ERA Coalition** y afirma que la gran mayoría de los países del mundo reconocen el daño concreto y específico que surge de la desigualdad por sexo y la necesidad de contar con garantías constitucionales expresas de igualdad por razones de sexo como, por ejemplo, abordar las desigualdades jurídicas; los EE. UU. deben adoptar la ERA para cumplir con sus compromisos del tratado y deben adoptar la ERA para cumplir con el derecho internacional y las normas sobre derechos humanos. Al día 5 de enero de 2023, el caso sigue sin resolución.

*El informe, que contó con la participación del Centro de Análisis de Políticas Mundiales, el Comité de América Latina y el Caribe para la Defensa de los Derechos de las Mujeres (CLADEM), el Equal Rights Trust, el Lobby Europeo de Mujeres (LEM), FEMNET, la Organización de Mujeres Árabes (Arab Women Organization, AWO), y el Sisterhood is Global Institute, se presentó con la ayuda pro-bono del estudio jurídico Davis Polk & Wardwell LLP.

Para consultar los textos completos de las leyes aquí mencionadas, visite nuestro sitio web www.equalitynow.org

PALABRAS Y HECHOS

AMERICAS OFFICE

NEW YORK | USA

PO Box 7160
New York, 10008-7160
USA
Phone: +1-212-586-0906
Fax: +1-212-586-1611
Email: info@equalitynow.org

AFRICA OFFICE

NAIROBI | KENYA

Bishops Garden Towers, 1st Floor
Bishops Road, Nairobi
KENYA
Phone: +254-20-271-9913/9832
Fax: +254-20-271-9868
Email: equalitynownairobi@equalitynow.org

EUROPE/EURASIA OFFICE

LONDON | UK

PO Box 560
DARTFORD, DA1 9WP
United Kingdom
Phone: +44 (0)7445 699 371
Email: ukinfo@equalitynow.org

MENA OFFICE

BEIRUT | LEBANON

Qubic Square Business Center, Sin el Fil
Daoud Ammoun Street, Office 5 E
Beirut
LEBANON
Phone: 00961-81-405 346
Email: menainfo@equalitynow.org