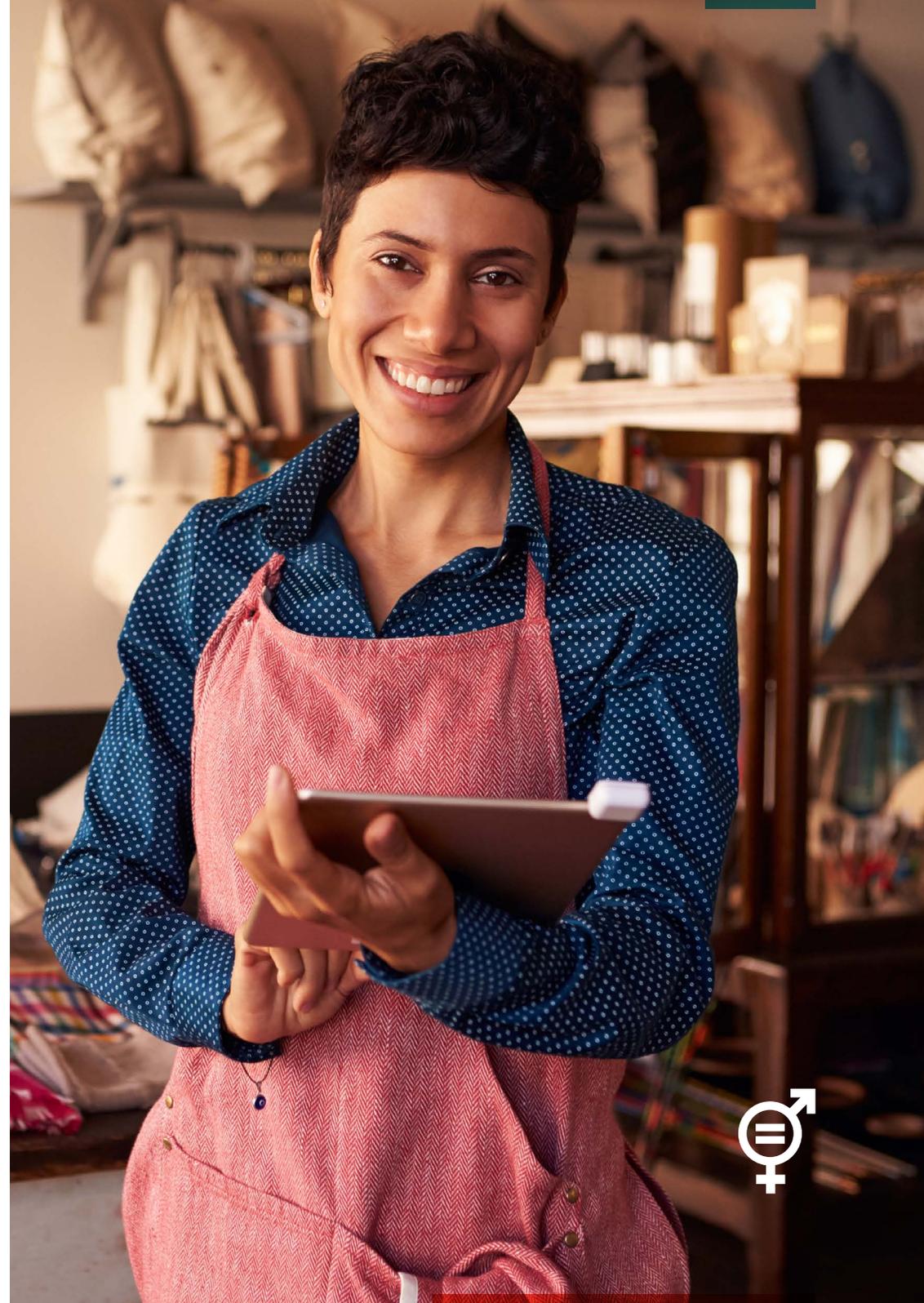


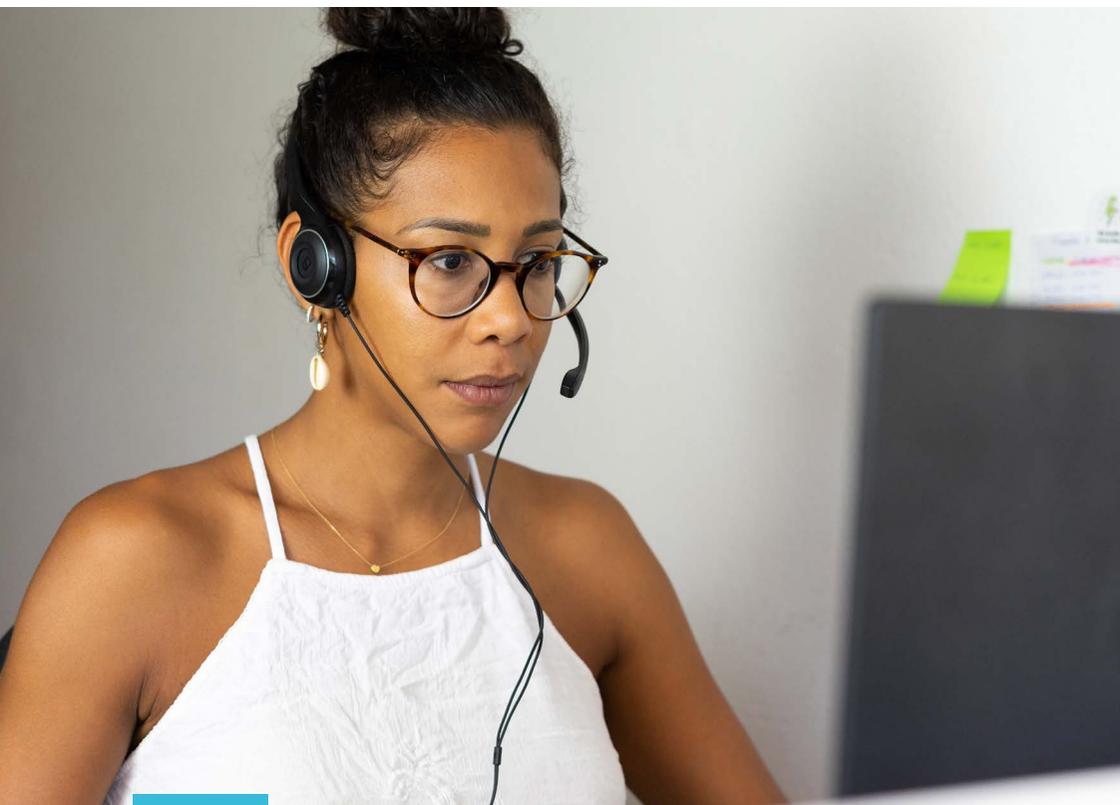
LEGISLACIÓN EN MATERIA DE AUTONOMÍA Y EMPODERAMIENTO ECONÓMICO DE LAS MUJERES EN IBEROAMÉRICA

Con el fin de promover la reforma y eliminación de leyes que generan discriminaciones, así como la adopción de marcos normativos que propicien el empoderamiento económico de las mujeres, la Secretaría General Iberoamericana (SEGIB) y ONU Mujeres impulsan la iniciativa de *Legislación en materia de autonomía y empoderamiento económico de las mujeres*.



El empoderamiento económico de las mujeres es un pilar fundamental de la igualdad de género y una precondition necesaria para el logro de todos los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

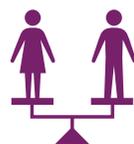
A pesar de los esfuerzos y compromisos, el avance continúa siendo insuficiente dado que aún persisten demasiadas brechas, a menudo sancionadas por la existencia de leyes y políticas discriminatorias o la ausencia de protecciones legales.



**TODOS LOS PAÍSES
DE IBEROAMÉRICA
CUENTAN AÚN CON
LEYES Y NORMAS
QUE LIMITAN LA
AUTONOMÍA Y EL
EMPODERAMIENTO
ECONÓMICO DE
LAS MUJERES**

Los análisis y estudios realizados en el marco de esta iniciativa, indican que:

En materia de **igualdad salarial**, la mitad de los países iberoamericanos (59%) no cuentan en su legislación con normativa que responda al objetivo de igual remuneración por trabajo de igual valor, tal y como establece la Organización Internacional del Trabajo (OIT).



El 64% de países iberoamericanos todavía cuentan con leyes en sus cuerpos normativos que promueven la segregación ocupacional y las **restricciones de las mujeres en la elección de empleo**.



Casi el 30% de los países iberoamericanos cuenta con textos con disposiciones discriminatorias en su legislación en cuanto al **reconocimiento y la redistribución del trabajo doméstico y de cuidados no remunerado**.



Casi un 80% de los países de la región iberoamericana no cuentan con la legislación necesaria para proteger a las mujeres que realizan **trabajos de cuidados y del hogar remunerados**.



Casi un 30% de países iberoamericanos todavía no han equiparado el **descanso de maternidad** al mínimo de 14 semanas establecido por la OIT y casi un 40% no financia íntegramente la cobertura de la licencia por parte de la Seguridad Social, lo que a menudo genera una discriminación indirecta como resultado de las resistencias para contratar a mujeres por parte de empleadores/as.



En más del 90% de los países de la región, el **permiso de paternidad** es muy limitado, siendo inferior a 15 días, y/o no está cubierto al 100% por la Seguridad Social. Además, 3 países de la región no cuentan con ningún tipo de licencia de paternidad en su legislación.



En casi el 50% de los países de la región no se han modificado las leyes para evitar la discriminación por razón de sexo en la **cobertura de las pensiones**.



Adicionalmente y en respuesta a estos desafíos y con el objetivo de renovar compromisos a 25 años de la adopción de la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, la SEGIB lidera junto a ONU Mujeres y la Vicepresidencia de Colombia la *Coalición Iberoamericana para el Empoderamiento Económico de las Mujeres*, que busca promover **una participación más activa de las mujeres en la economía de la región a través de 4 líneas de acción:**



1. Impulsar medidas para fomentar el emprendimiento y el trabajo decente de las mujeres y la puesta en marcha de sistemas de cuidado.



2. Promover la reforma y/o derogación de leyes que generan discriminaciones y la adopción de marcos normativos que propicien la autonomía y el empoderamiento económico de las mujeres.



3. Fomentar la creación de fondos nacionales con financiamiento internacional para el emprendimiento de las mujeres.



4. Incentivar la adopción de medidas para promover que más empresas lideradas por mujeres participen de las compras públicas o estatales.

La **SEGIB** invita a los gobiernos y parlamentos de la región iberoamericana a sumarse a la **Coalición Iberoamericana de Empoderamiento Económico de las mujeres**, comprometiéndose a eliminar todas las formas de discriminación legislativa todavía vigentes que obstaculizan el empoderamiento económico de las mujeres en las siguientes áreas, según sea relevante en cada país.

IGUALDAD SALARIAL:

13 países de la región aplican un criterio restrictivo en relación al principio de igual remuneración por trabajo de igual valor de la OIT.

Unirse a la Coalición implicará comprometerse a introducir este concepto en la legislación nacional.



LICENCIAS DE MATERNIDAD:

14 países de la región no han implementado la licencia mínima de maternidad establecida por la OIT, y/o no financian íntegramente la cobertura de la licencia mediante la Seguridad Social.

Unirse a la Coalición implicará comprometerse a extender esta licencia al número de semanas establecidas por la OIT, así como asegurar la máxima cobertura por la Seguridad Social.



LIBERTAD DE ELECCIÓN DE EMPLEO:

14 países de la región cuentan con provisiones legales que restringen la libertad de elección de empleo de las mujeres.

Unirse a la Coalición implicará comprometerse a reformar, eliminar o derogar estas disposiciones.



LICENCIAS DE PATERNIDAD:

En **21** países de la región la licencia de paternidad se limita a un máximo de dos semanas, no se financia íntegramente por la Seguridad Social o no existe.

Unirse a la Coalición implicará comprometerse a adoptar/ampliar esta licencia, así como asegurar la máxima cobertura por la Seguridad Social.



Trabajar para eliminar la legislación discriminatoria en materia de empoderamiento y autonomía económica de las mujeres en el contexto de la actual crisis por el Covid-19 supone una oportunidad única para asegurar una recuperación socio-económica, inclusiva y sostenible en la región.

TRABAJO DOMÉSTICO REMUNERADO:

17 países de la región aún tienen que adaptar sus códigos de trabajo para proteger adecuadamente los derechos de las trabajadoras domésticas.

Unirse a la Coalición implicará comprometerse a asegurar que las trabajadoras domésticas disfruten de los mismos derechos que el resto de trabajadores/as.



SEGURIDAD SOCIAL:

10 países de la región no han modificado las leyes para evitar la discriminación por razón de sexo en la cobertura de las pensiones.

Unirse a la Coalición implicará comprometerse a modificar las leyes que supongan diferencias discriminatorias para las mujeres.



RATIFICACIÓN DE LA CONVENCIÓN NO.189 DE LA OIT:

7 países de la región aún están pendientes de ratificar la C189 de la OIT sobre trabajadores/as domésticos/as.

Unirse a la Coalición implicará comprometerse a ratificar esta C189.



RATIFICACIÓN DE LA CONVENCIÓN NO.190 DE LA OIT:

Únicamente **3** países de la región han ratificado la C190 de la OIT sobre violencia y acoso en el lugar de trabajo.

Unirse a la Coalición implicará comprometerse a ratificar esta C190.





© Miguel Lizana (AECID)

Con el apoyo de:



Para saber más sobre los principales hallazgos de esta iniciativa, **consulte aquí.**

www.unwomen.org/es

www.segib.org