



GOBIERNO
DE ESPAÑA

VICEPRESIDENCIA
SEGUNDA DEL GOBIOERNO
MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL

ACTUALIDAD INTERNACIONAL SOCIOLABORAL

Editorial

Noel Rodríguez García

Mujer y empleo en Alemania

José María Casero Escalante

Avance hacia la igualdad de género en el empleo en Bélgica, Países Bajos y Luxemburgo: políticas activas, conciliación y liderazgo femenino

María Gloria Redondo Rincón

Hacia la igualdad de género en Dinamarca

Antonio Solesio Jofre de Villegas

Mujer y trabajo en el Reino Unido

Blanca Cano Sánchez

Mujer y trabajo en Suiza

Mercedes Martínez Aso

La igualdad en el trabajo y la inclusión de las mujeres en el mercado laboral de Brasil

Carlos del Canto de la Fuente

La inserción laboral de las mujeres indígenas en Canadá: estado actual y desafíos

Juan Manuel Sánchez-Terán Lledó

Avances en materia de conciliación y protección laboral para las mujeres en Chile durante el Gobierno del presidente Boric

Francisco Gómez Ferreiro

Mujer y derecho del trabajo en Cuba

Consolación Rodríguez Alba

Género y trabajo en Ecuador: una lenta evolución hacia la despatrrialización del trabajo con más sombras que luces

Adoración Reyes Guamán Hernández

Mujer y trabajo: Uruguay avanza en la igualdad laboral con mirada de género

Isabel de Zulueta de Miguel

Medidas en materia de género en el ámbito laboral en Argentina

Pedro Zarco Colón

Mujer y mercado de trabajo: políticas públicas y realidades globales



SUBSECRETARÍA
SECRETARÍA GENERAL TÉCNICA

N. 269-270 | DICIEMBRE 2025



GOBIERNO
DE ESPAÑA

VICEPRESIDENCIA
SEGUNDA DEL GOBIERNO
MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL

**SUBSECRETARÍA
SECRETARÍA GENERAL TÉCNICA**

Num.269-270
DICIEMBRE 2025

Equipo Editorial

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL
Subsecretaría
Secretaría General Técnica



Las opiniones contenidas en los artículos e informes publicados en la revista corresponden a sus respectivos autores y no necesariamente coinciden con los criterios del Ministerio de Trabajo y Economía Social. Su inclusión responde al interés por ofrecer a los lectores de la revista la información internacional más variada posible en materia laboral y social.

Noel Rodríguez García

Secretario General Técnico
Ministerio de Trabajo y Economía Social

María Dolores Casariego Artola

Subdirectora General de Relaciones Internacionales Sociolaborales
Ministerio de Trabajo y Economía Social

Pablo Guerrero Ordóñez

Subdirector General de Informes, Recursos y Publicaciones
Ministerio de Trabajo y Economía Social

Ignacio Escribano Poquet

Vocal Asesor. Secretaría General Técnica
Ministerio de Trabajo y Economía Social

Diseño y maquetación

Las imágenes de fondo de la portada y contraportada, de esta página de créditos y la del sumario, así como las que ilustran los artículos han sido extraídas de [PIXABAY](#), [GAMEMAGACINE](#), [WALLPAPERACCESS](#), [FREEPIK](#), [PANDAPE](#) y de los fotógrafos y artistas digitales: [SHAILA19](#), [TAHSIN HOSSAIN](#), [Mircea Iancu](#), [Josep Térmenes](#),

Para cualquier consulta y solicitud de documentos dirigirse a:

Subdirección General de Informes, Recursos y Publicaciones
(sgpublic@mites.gob.es)

NIPO: 117-20-016-1

Catálogo General de Publicaciones del Estado:

<https://cpage.mpr.gob.es>

**SUBSECRETARÍA
SECRETARÍA GENERAL TÉCNICA**



SUMARIO EDITORIAL

- 4** Editorial
Noel Rodríguez García
- 5** Mujer y empleo en Alemania.
José María Casero Escalante
- 10** Avance hacia la igualdad de género en el empleo en Bélgica, Países Bajos y Luxemburgo: políticas activas, conciliación y liderazgo femenino.
María Gloria Redondo Rincón
- 16** Hacia la igualdad de género en Dinamarca.
Antonio Solesio Jofre de Villegas
- 22** Mujer y trabajo en el Reino Unido.
Blanca Cano Sánchez
- 29** Mujer y trabajo en Suiza.
Mercedes Martínez Aso
- 35** La igualdad en el trabajo y la inclusión de las mujeres en el mercado laboral de Brasil.
Carlos del Canto de la Fuente
- 39** La inserción laboral de las mujeres indígenas en Canadá: estado actual y desafíos.
Juan Manuel Sánchez-Terán Lledó
- 46** Avances en materia de conciliación y protección laboral para las mujeres en Chile durante el Gobierno del presidente Boric.
Francisco Gómez Ferreiro
- 51** Mujer y derecho del trabajo en Cuba.
Consolación Rodríguez Alba
- 56** Género y trabajo en Ecuador: una lenta evolución hacia la despatriarcalización del trabajo con más sombras que luces.
Adoración Reyes Guamán Hernández
- 63** Mujer y trabajo: Uruguay avanza en la igualdad laboral con mirada de género.
Isabel de Zulueta de Miguel
- 67** Medidas en materia de género en el ámbito laboral en Argentina.
Pedro Zarco Colón



EDITORIAL

Este 2025 marca el 30.º aniversario de la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, adoptada en la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer celebrada en septiembre de 1995. Este instrumento internacional, elaborado en el marco del sistema de Naciones Unidas, se erige como la hoja de ruta global para la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. Entre sus compromisos, la Plataforma reconoció el acceso al trabajo remunerado como la puerta de entrada a las estructuras económicas y sociales, instando a los Estados a adoptar medidas firmes para cerrar la brecha de género en el ámbito laboral.

Treinta años después, puede celebrarse que la participación de las mujeres en el trabajo remunerado ha crecido de manera notoria, pero los logros alcanzados resultan insuficientes mientras la brecha salarial, el trabajo a tiempo parcial y la sobrecarga de cuidados sigan condicionando la trayectoria profesional de millones de mujeres.

Esta edición doble de la revista Actualidad Internacional Sociolaboral del Ministerio de Trabajo y Economía Social invita a reflexionar sobre el lugar que ocupa la mujer en el mercado laboral en distintos países, revelando un patrón común: la participación femenina en los mercados laborales crece, pero la igualdad real y efectiva siguen siendo retos estructurales en la mayoría de las sociedades. A través de los artículos que integran este número, se pretende dar a conocer las últimas políticas públicas y reformas impulsadas, en el ámbito laboral, en Europa y América para enfrentar este reto. Se aprecia así el despliegue de un intenso esfuerzo normativo en el que España, en los últimos años, se ha situado a la vanguardia, dando cuenta de ello normas tan ambiciosas como Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto, de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres o la reciente ampliación del permiso de nacimiento y cuidado, mediante el Real Decreto-ley 9/2025, de 29 de julio, entre otras.

Sin embargo, la igualdad real entre mujeres y hombres exige más que leyes: requiere avanzar en la corresponsabilidad y adoptar un compromiso integral hacia un modelo laboral que trascienda las estadísticas y coloque el bienestar de las personas en el centro. En suma, asumir que el trabajo no debe entenderse como un fin en sí mismo, sino como medio hacia la autonomía, dignidad y la igualdad, también entre mujeres y hombres.

Noel Rodríguez García

Secretario General Técnico
Ministerio de Trabajo y Economía Social



MUJER Y EMPLEO EN ALEMANIA

La evolución del papel de la mujer en el mercado laboral alemán está marcada por fuertes contrastes regionales e históricos. En la Alemania occidental (RFA), predominaba tras la Segunda Guerra Mundial el modelo del “sustentador masculino”. Hasta 1977, la ley exigía que la esposa pidiera consentimiento al marido para poder trabajar, reflejo de una concepción tradicional de los roles familiares. En cambio, en la Alemania oriental (RDA) se fomentó desde los años sesenta la incorporación masiva de las mujeres al empleo remunerado, respaldada por servicios públicos de cuidado infantil y una legislación que obligaba a compatibilizar maternidad y vida profesional.



Tras la reunificación en 1990, estas trayectorias divergentes se reflejaron en las diferencias regionales: en el este, las mujeres siguieron trabajando con mayor frecuencia a jornada completa y con brechas salariales más reducidas; en el oeste, la expansión del empleo femenino se dio sobre todo a través del tiempo parcial. A pesar de retrocesos en la inserción laboral de las mujeres del este durante la transformación económica de los años noventa, la tendencia nacional ha sido un crecimiento sostenido de la participación femenina (Pfahl et al., 2025).

La tasa de participación de las mujeres pasó del 60,5 % en 1991 al 76,6 % en 2024, mientras que la de los hombres se mantuvo estable en torno al 84 %. La brecha de género en participa-

ción laboral se redujo así de 21 a 7 puntos porcentuales (IAQ, 2025).

En suma, el contexto histórico alemán muestra un tránsito desde un modelo de exclusión y dependencia legal hacia una integración laboral femenina cada vez más amplia, aunque todavía condicionada por legados regionales y por la prevalencia del trabajo a tiempo parcial.

EMPLEO FEMENINO EN LA ACTUALIDAD

Hoy Alemania presenta una de las tasas de empleo femenino más elevadas de Europa (Eurostat, 2025). Sin embargo, la calidad del empleo difiere notablemente de la masculina.

Un rasgo central es la altísima incidencia del trabajo a tiempo parcial: el 48,6 % de las mujeres trabaja en esta modalidad, frente a solo un 11,7 % de los hombres. Esto genera una brecha de horas trabajadas del 18 % menos que los varones (Perspektiven schaffen, 2025).

Esta disparidad repercute directamente en ingresos, desarrollo profesional y pensiones. La principal causa de esta parcialidad son las responsabilidades de cuidado, que recaen de manera desproporcionada en las mujeres.

La brecha salarial de género sigue siendo una de las más altas de la UE: en 2024, las mujeres ganaban en promedio un 16 % menos por hora que los hombres (Statistisches Bundesamt, 2025a). Parte de esta diferencia se explica por la concentración femenina en sectores peor remunerados, la menor jornada laboral y las menores oportunidades de ascenso. Aun así, alrededor de un tercio de la brecha no tiene explicación objetiva, lo que apunta a discriminación estructural.

La segregación sectorial y el “techo de cristal” continúan vigentes: las mujeres siguen concentradas en servicios y cuidados (Statistisches Bundesamt, 2025b).

En los niveles directivos, apenas el 39 % de los miembros de consejos de administración de las



mayores empresas son mujeres, pese a las cuotas legales en consejos supervisores (Statistisches Bundesamt, 2025c).

En conclusión, el empleo femenino en Alemania combina avances cuantitativos destacados con desigualdades cualitativas persistentes. Las mujeres trabajan y participan más que nunca, pero lo hacen en condiciones limitadas por la parcialidad, la brecha salarial, la segregación profesional y las dificultades añadidas para ciertos colectivos.

POLÍTICAS PÚBLICAS PARA LA IGUALDAD LABORAL EN ALEMANIA

La igualdad de género en el empleo es un objetivo central de la política alemana desde comienzos de los años 2000. Para reducir brechas y promover la plena inserción laboral femenina, se han desplegado múltiples medidas en áreas clave: servicios de cuidados, fiscalidad, conciliación, legislación de igualdad y programas de apoyo específicos.

Políticas de cuidados y prestaciones familiares

Un pilar esencial para fomentar el empleo femenino es la expansión de la infraestructura de cuidado infantil. Desde 2013 existe un derecho legal a una plaza en guardería para niños a partir de un año, lo que impulsó un aumento sostenido de la cobertura: en 2024, un 37,4 % de los menores de 3 años estaba escolarizado en centros formales, y en el tramo de 3 a 6 años la cobertura es casi universal (91 %). Sin embargo, aún faltan unas 300.000 plazas, los horarios ofrecidos suelen ser reducidos, lo que obliga a muchas madres a trabajar solo media jornada y las disparidades regionales entre la parte occidental y la oriental siguen siendo considerables.

En paralelo, se reformaron las prestaciones parentales con la introducción del *Elterngeld* (subsidió parental) en 2007. Esta ayuda sustituye hasta el 67 % del salario durante 12 meses (14 si ambos

progenitores se reparten la baja) (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2025). Su objetivo fue incentivar la participación de los padres. De hecho, la proporción de padres que usan *Elterngeld* pasó del 21,2 % al inicio a casi un 46 % en 2025, aunque la mayoría solo lo toma por los 2 meses mínimos (Statistisches Bundesamt, 2025e).

Con el *Elterngeld Plus* (2015) se añadió flexibilidad para combinar subsidio con empleo a tiempo parcial, junto a bonos adicionales si ambos padres trabajan reduciendo horas simultáneamente. Estas medidas han tenido efectos positivos, aunque modestos, en la corresponsabilidad.

Políticas fiscales y de seguridad social

El sistema fiscal alemán ha sido criticado por desincentivar el empleo del “segundo perceptor”, normalmente la mujer. El esquema del Ehegattensplitting (tributación conjunta de los cónyuges) premia los hogares con un único ingreso elevado y penaliza la entrada de las mujeres al mercado laboral, ya que su salario adicional se grava con un tipo alto. Expertos y organismos internacionales recomiendan sustituirlo por la tributación individual, lo que podría sumar más de 100.000 mujeres a empleos de jornada completa (DIW, 2025).

Otro tema crítico son los minijobs (empleos de hasta 520 €, exentos de impuestos y cotizaciones). Aunque han facilitado la incorporación flexible de muchas mujeres, también las atrapan en trabajos precarios sin derechos sociales plenos. Diversos expertos proponen reformar su tratamiento, integrándolos progresivamente en el sistema contributivo (n-tv, 2024).

Asimismo, la coaseguración sanitaria gratuita de esposas inactivas en el seguro público es vista como otro desincentivo al empleo femenino, pues garantiza cobertura sin necesidad de trabajar. En los últimos años, el Gobierno ha empezado a ajustar las clases de retención fiscal (*Steuerklassen*) y a debatir reformas que reduzcan estas trampas laborales.



Conciliación de vida laboral y familiar

Una medida emblemática en este ámbito fue la *Brückenteilzeit* (reducción temporal de jornada), que otorga a empleados en empresas de más de 45 trabajadores el derecho a reducir su jornada durante 1 a 5 años con garantía de regresar al horario completo (BMAS, 2019). Su finalidad es evitar que, especialmente las mujeres, queden atrapadas indefinidamente en el tiempo parcial.

Además, la expansión del teletrabajo y la flexibilidad horaria, acelerada por la pandemia, ofrece nuevas oportunidades para conciliar empleo y familia. Programas como *Familienfreundliche Arbeitsplatz* incentivan a las empresas a implementar buenas prácticas, aunque persiste una cultura de largas jornadas que dificulta la promoción de personas con responsabilidades familiares.

A pesar de todo ello, el problema de fondo sigue siendo el Gender Care Gap: las mujeres dedican un 44,3 % más de tiempo que los hombres a cuidados no remunerados, lo que limita su desarrollo profesional (Statistisches Bundesamt, 2024a).

Legislación de igualdad y no discriminación

El marco legal se ha reforzado con varias leyes clave:

- Ley General de Igualdad de Trato (AGG, 2006): prohíbe discriminación por sexo en contratación, condiciones laborales y despido.
- Cuotas de género en empresas: desde 2015, las grandes cotizadas deben reservar un 30 % de los asientos de los consejos de supervisión a mujeres; en 2021 se extendió a las juntas directivas (al menos una mujer en empresas con más de tres miembros).
- Ley de Transparencia Salarial (2017): da a empleados de medianas y grandes empresas derecho a conocer la retribución media de colegas del otro sexo en puestos compa-

rables. Su impacto ha sido limitado por trabas burocráticas y falta de sanciones (BMBFSJ, 2023a).

- En el sector público, se fijaron objetivos de paridad en cargos directivos. Algunos ministerios ya superan el 50 % de mujeres en jefaturas de departamento. No obstante, la efectividad de estas leyes depende en gran medida de la voluntad empresarial y del control social (BMBFSJ, 2023b).

PROGRAMAS DE FORMACIÓN Y APOYO A GRUPOS VULNERABLES

Existen colectivos de mujeres particularmente vulnerables.

- Las madres de niños pequeños tienen tasas de empleo 33 puntos más bajas que los padres y suelen reincorporarse en tiempo parcial o minijobs (Statistisches Bundesamt, 2024b).
- Las madres solteras —que constituyen el 80 % de los hogares monoparentales— presentan altas tasas de empleo, aunque sufren un riesgo de pobreza del 41 % (Bertelsmann Stiftung, 2024).
- Las mujeres migrantes y refugiadas enfrentan barreras adicionales: su tasa de empleo es diez puntos menor que la de las alemanas sin origen migratorio, y en el caso de las refugiadas recientes, la inserción laboral es especialmente baja (31 % frente al 75 % de los hombres refugiados de la misma cohorte) (Brücker et al., 2024).

PRINCIPALES BARRERAS

Las principales barreras que encuentran estos colectivos son estructurales.

- Acceso limitado a cuidado infantil. El acceso a plazas de guardería de jornada completa es clave para la empleabilidad de las



madres. Sin embargo, la oferta es insuficiente y las listas de espera son largas, afectando especialmente a las migrantes, que suelen carecer de redes familiares en Alemania. Como resultado, muchas no pueden asumir horarios laborales estándar y quedan excluidas del mercado.

- **Idioma y homologación de títulos.** Muchas mujeres migrantes llegan con formación profesional previa, pero carecen del dominio suficiente del alemán y deben enfrentar procesos largos y burocráticos de reconocimiento de títulos. Esta combinación dificulta el acceso a empleos acordes a su formación y las conduce a aceptar trabajos por debajo de sus competencias (limpieza, hostelería y otros servicios de baja remuneración).
- **Falta de información y orientación.** Las mujeres migrantes a menudo desconocen los programas y ayudas disponibles (cursos gratuitos de alemán, asesoría laboral, subsidios). Esta carencia se agrava por barreras culturales, aislamiento social y, en algunos casos, dependencia de sus parejas para trámites oficiales.
- **Discriminación en el empleo.** Las candidatas migrantes enfrentan menores tasas de respuesta en procesos de selección. Además, los períodos de inactividad laboral vinculados a la maternidad pueden interpretarse como falta de compromiso, reduciendo sus oportunidades de contratación.

Políticas y programas de apoyo

Ante este panorama, Alemania ha desarrollado iniciativas específicas:

- “*Stark im Beruf – Mütter mit Migrationshintergrund steigen ein*”: programa nacional que ofrece acompañamiento intensivo, cursos de idioma con enfoque profesional, talleres de búsqueda de empleo y prácticas laborales. Además, proporciona guardería

durante las actividades formativas, lo que facilita la participación de las madres. Entre 2015 y 2022 apoyó a más de 18.000 mujeres, logrando que un tercio consiguiera empleo o formación.

- “*Perspektive Wiedereinstieg*”: facilita la reincorporación laboral tras pausas largas por cuidado de hijos (BMBFSFJ, 2022).
- **Redes de mentoría y certificaciones:** como *Erfolgsfaktor Familie*, que promueven buenas prácticas en conciliación laboral (BMBFSFJ, 2025).

Estos programas muestran que las intervenciones específicas pueden tener un impacto considerable, aunque su alcance es aún limitado frente a la magnitud de los retos.





CONCLUSIONES

En las últimas décadas, Alemania ha registrado progresos significativos en la inserción laboral femenina. La participación de las mujeres en el mercado de trabajo se encuentra en niveles históricos, con tasas de empleo superiores a la media europea. El acceso femenino a la educación superior ha crecido de manera sostenida, lo que se refleja en un mayor número de mujeres en ocupaciones cualificadas y en el cierre parcial de la brecha en participación respecto a los hombres.

Las políticas de conciliación también han tenido efectos visibles: el *Elterngeld* y sus variantes han incentivado la implicación de los padres en el cuidado de los hijos; la *Brückenteilzeit* permite a más mujeres reducir jornada de forma temporal sin quedar atrapadas indefinidamente en empleos a tiempo parcial. En el ámbito institucional, Alemania ocupa el puesto 11 de 27 en el Índice Europeo de Igualdad de Género, con un resultado por encima de la media comunitaria. La presencia femenina en altos cargos públicos, la judicatura y las universidades ha aumentado de forma progresiva gracias a cuotas y medidas de diversidad.

Sin embargo, estos avances conviven con retos estructurales persistentes. El más destacado es la brecha de cuidados: las mujeres dedican de media 1,6 veces más tiempo que los hombres a tareas domésticas y de crianza, lo que limita su disponibilidad laboral. Este desequilibrio explica la elevada incidencia del trabajo a tiempo parcial femenino, que a su vez repercute en ingresos, oportunidades de carrera y pensiones.

El sistema fiscal mantiene incentivos contradictorios: por un lado, se fomenta la participación femenina; por otro, el *Ehegattensplitting* y los *minijobs* desincentivan el empleo a tiempo completo del “segundo perceptor”. Además, el sistema educativo y de cuidados aún no ofrece cobertura completa en horarios estándar: muchas escuelas primarias terminan al mediodía, y la falta de plazas de guardería obliga a las madres a ajustar su empleo.

En las empresas, persiste una cultura laboral de largas jornadas y carreras lineales que penalizan a quienes asumen responsabilidades de cuidado. Aunque existen leyes de transparencia salarial y cuotas de género, los sesgos en evaluaciones y promociones siguen presentes. La brecha salarial y de liderazgo se reducen lentamente y continúan por encima de la media europea.

Por último, algunos grupos de mujeres enfrentan barreras adicionales: madres solteras, migrantes, refugiadas y residentes en áreas rurales. Estas poblaciones muestran mayores riesgos de pobreza, menor acceso a empleos de calidad y mayores dificultades para conciliar. Las políticas universales no siempre alcanzan a estos colectivos, lo que exige enfoques más específicos.

Las madres migrantes representan un grupo en el que convergen múltiples factores de vulnerabilidad: género, maternidad, origen étnico y estatus socioeconómico. Su escasa inserción laboral no solo limita su autonomía económica y bienestar familiar, sino que también supone una pérdida de potencial para el mercado laboral alemán en un contexto de escasez de mano de obra.

La experiencia de programas como *Stark im Beruf* muestra que los enfoques interseccionales —combinando políticas de integración lingüística, servicios de cuidado infantil, lucha contra la discriminación y apoyo personalizado— son claves para superar estas barreras. Sin embargo, se requiere ampliar su alcance y reforzar la cooperación entre instituciones públicas, asociaciones de migrantes, empresas y servicios de empleo para que más mujeres puedan desplegar plenamente sus capacidades.

José María Casero Escalante

Consejero de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social en Alemania

Miguel Montero Lange.

Técnico Coordinador de la Unidad de Documentación

Consejería de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social en Alemania



AVANCE HACIA LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL EMPLEO EN BÉLGICA, PAÍSES BAJOS Y LUXEMBURGO: POLÍTICAS ACTIVAS, CONCILIACIÓN Y LIDERAZGO FEMENINO

INTRODUCCIÓN

La igualdad de género en el mercado laboral de Europa ha sido un objetivo prioritario desde mediados del pasado siglo. Este objetivo consiguió avances muy destacados a partir de la acción de algunos líderes políticos, a través de la aprobación de directivas comunitarias y de importantes reformas nacionales. Bélgica, Países Bajos y Luxemburgo son “laboratorios” destacados que permiten obtener interesantes conclusiones del análisis de todo ello, puesto que su avance económico ha ido acompañado con las políticas de conciliación, corresponsabilidad e igualdad salarial.

El presente artículo aborda la evolución de la participación de la mujer en el mercado laboral en estos países, identificando los principales factores que explican las mejoras en la tasa de ocupación, las retribuciones y las modalidades de contratos. Asimismo, se analiza cómo las políticas de conciliación, liderazgo femenino y transparencia salarial han fomentado la reducción de las brechas preexistentes.

FIGURAS POLÍTICAS EUROPEAS QUE FAVORECIERON LA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN EL MERCADO LABORAL E IMPACTO ESPECÍFICO EN EL BENELUX

Aunque ha habido líderes en cada país del Benelux que han jugado un importante papel en el impulso de las políticas de igualdad de género, como Wilhelmina Druker en Los Países Bajos, hay que destacar algunas figuras europeas, como Simone Veil, Franco Maria Malfatti, Étienne Davignon, Jacques Delors y Emma Bonino, quienes, en

los años 70 a 90, contribuyeron a la modernización de los marcos legales para la igualdad.

Probablemente fue Simone Veil quien produjo el giro más decisivo en la tendencia de los derechos de la mujer, convirtiéndose en una figura clave de transformación. Fue ministra de sanidad en Francia (1974-1979), y primera presidenta del Parlamento Europeo (1979-1982), su acción política generó una mayor autonomía de la mujer que favoreció su acceso al empleo:

- Ley Veil, legalización del aborto en Francia, en 1975.
- Leyes de reforma del derecho familiar, eliminando la autoridad exclusiva del marido, ya no sería necesaria la autorización de éste para que las mujeres pudieran trabajar.
- Defendió el desarrollo de guarderías, permisos parentales y servicios públicos, así como el principio de igualdad de remuneración de hombres y mujeres, en línea con el artículo 119 del Tratado de Roma.



El impacto específico en los países del Benelux fue el siguiente:

- **Bélgica:** En 1975 reguló la igualdad salarial, y legisló permisos parentales.
- **Países Bajos:** Derogó normas que prohibían a las mujeres casadas trabajar en la administración pública.



- **Luxemburgo:** En los años 70-80 reformó su derecho laboral para avanzar en la igualdad de trato.

EVOLUCIÓN DE LA PARTICIPACIÓN DE LA MUJER EN EL MERCADO LABORAL

Antes de analizar las políticas más relevantes que han favorecido la participación de la mujer en el mercado laboral en términos de igualdad, se expone la evolución de la brecha en el empleo y en los salarios en los tres países del Benelux.

Evolución de la brecha de género en la tasa de empleo

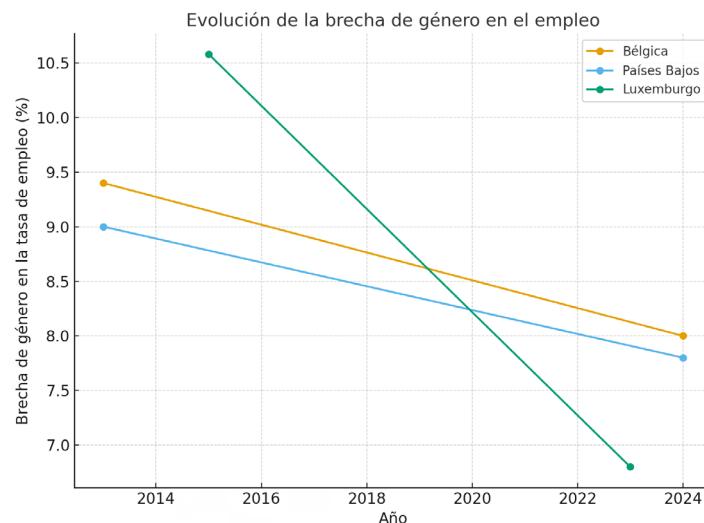
En Bélgica¹, en 2013, la tasa de empleo de las mujeres fue del 62,9%, y la de los hombres el 72,3 %, mientras que, en 2024, la de las mujeres alcanzo el 68,3% y la de los hombres el 76,3%. La brecha de género en el empleo durante este periodo disminuye progresivamente, pasando de 9,4 puntos a 8, por lo que se reduce 1,4 puntos en una década. Se considera interesante indicar la reducción que se produce en el “trabajo emprendedor”²: el porcentaje de mujeres en este sector en 2013 fue del 9%, mientras que en 2024 alcanzaron un 10%, y el porcentaje de hombres se mantuvo durante todo el periodo en un 17%; por lo que la reducción de la brecha de género en el trabajo emprendedor ha sido algo mayor que la general mencionada, al reducirse 1,7 puntos.

En Países Bajos, en 2013, la tasa de empleo de las mujeres fue del 62,2%, y la de los hombres el 71,2%, mientras que, en el segundo trimestre de 2024, la de las mujeres alcanzo el 69,4% y la de los hombres el 77,2%. Es decir, la brecha de género en el empleo disminuye progresivamente, dado que en 2013 fue de 9 puntos porcentuales, y en 2025 de 7,8 puntos porcentuales. La participación laboral neta aumentó entre 2013 y 2024 para hombres y mujeres en todos los grupos de edad, pero de forma más significativa entre las mujeres

de 55 a 65 años: del 49,3 % en 2013 al 69,0 % en 2024 (+19,7 puntos porcentuales). También se observó un aumento significativo para los hombres en este grupo de edad, aunque menor (+14,0 puntos porcentuales).

En Luxemburgo se produce la disminución más pronunciada de la brecha de género en el empleo. En 2015, la tasa de empleo de las mujeres fue del 60,77 %, y la de los hombres el 71,28%, mientras que, en 2023, la de las mujeres alcanzo el 66,7% y la de los hombres el 73,6 %. Por lo tanto, es el país del Benelux donde más disminuye, dado que en 2015 fue de 10,58 puntos porcentuales, y en 2023 de 6,8 puntos porcentuales.

De los datos anteriores también se puede destacar que la mayor tasa de empleo se produce en Países Bajos, tanto para hombres como para mujeres.



En la siguiente grafica se puede visualizar la disminución de esta brecha en los tres países:

Gráfica 1. Evolución brecha de género en la tasa de empleo (Bélgica, Países Bajos, Luxemburgo). Fuente: institutos de estadísticas oficiales de cada país mencionado.

Brecha de género salarial

Luxemburgo presenta la brecha salarial de género más baja de Europa. Desde 2021, el Gran Ducado también ha sido el único Estado miembro

1 La evolución se puede consultar [aquí](#).

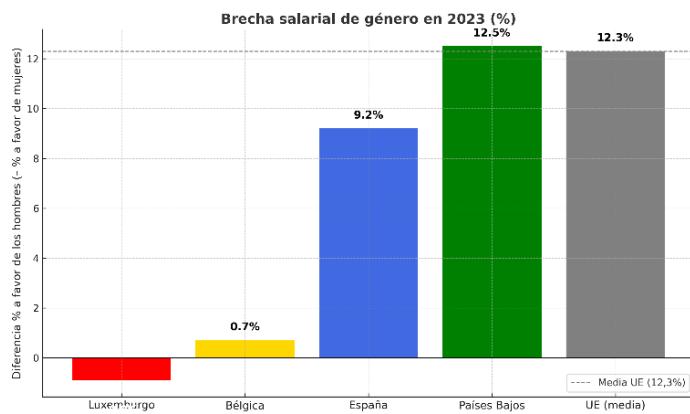
2 La evolución del % del trabajo emprendedor se puede consultar [aquí](#).



de la UE donde este indicador ha mostrado un valor negativo. Es decir, el salario medio por hora de las mujeres (30,72 euros) es superior al de los hombres (30,50 euros). En 2023³, esta brecha a favor de las mujeres se situó en el -0,9 %, una situación única en la UE, donde la media alcanza en 2023 un 12,3 %. No obstante, los sectores financiero y científico de Luxemburgo mantienen una brecha de género salarial elevada (un 19,5% en sector financiero y un 19,3 % en científico). Asimismo, la brecha salarial de género en 2023, de Bélgica y Países Bajos alcanzó, respectivamente, el 0,7 y el 12,5. En estos países, la franja de edad donde se rebasaron dichos valores medios fue la de mayores de 45 años. En cuanto a los sectores donde en mayor medida se superan dichos valores son: en Bélgica, en las finanzas y en los instaladores de suministros energéticos, y, en Países Bajos en las finanzas, en el sector científico y en la economía de los negocios.

En Bélgica⁴, en comparación con la década anterior, la brecha salarial disminuyó en 6,8 puntos porcentuales

En el siguiente gráfico se refleja la brecha de género salarial media (diferencia en el salario medio por hora entre hombres y mujeres):



Gráfica 2. Brecha de género salarial en 2023 en España, Bélgica, Países Bajos y Luxemburgo. Fuente: Eurostat.

POLÍTICAS DE CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD PARENTAL

Ha sido extensa la legislación que cada país ha ido aprobando para favorecer el aumento de la participación del hombre en los cuidados de los hijos y de otros miembros de la familia, aunque, con carácter general, aún, las mujeres siguen siendo las principales beneficiarias de los permisos, excepto en Luxemburgo. A continuación se expone la normativa que se considera más relevante:

Bélgica: en 1971 se instauró la Ley de 16 de marzo de 1971, que reguló la baja por maternidad, inicialmente de 12 semanas, para proteger a la mujer trabajadora. Al inicio de la década de los 80 se reforzó la baja maternal y se creó la “interrupción de carrera” mediante el Real Decreto de 29 de octubre de 1984, que establecía la posibilidad de suspender o reducir la actividad laboral por motivos familiares.

En 1997 se estableció el permiso parental, mediante el Real Decreto de 29 de octubre de 1997, regulándolo como un permiso individual e intransferible para cada progenitor. Inicialmente se reconocieron 3 meses por cada progenitor, más tarde se ampliaron a 4 meses, mediante el Real Decreto de 19 de julio de 2012, incluyendo la posibilidad de disfrute a tiempo parcial. El permiso de paternidad por nacimiento se introdujo mediante la Ley de 3 de julio de 1978, reformada en 2001, en principio con 10 días, que fueron ampliados a 15 y en 2013 a 20. La ley de 22 de enero de 1985, y sus posteriores reformas, generaron un sistema de créditos de tiempo con reducción de la jornada para cuidados familiares.

La Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, se considera que fue transpuesta por la Ley de 5 de septiembre de 2021, aunque como se ha detallado, Bélgica ya disponía de extensa regulación para conciliar la vida laboral y familiar.

3 Brecha salarial publicada por [Eurostat](#).

4 Datos de [Statbel](#), marzo 2025



Países Bajos: La baja por maternidad se introdujo en 1970, mientras que el permiso paternal remunerado se reguló en 1991, posteriormente, la Ley Wet Arbeid en Zorg de 2001 integra en un único marco legal, todos los permisos: maternidad, adopción, parental y cuidado de familiares.

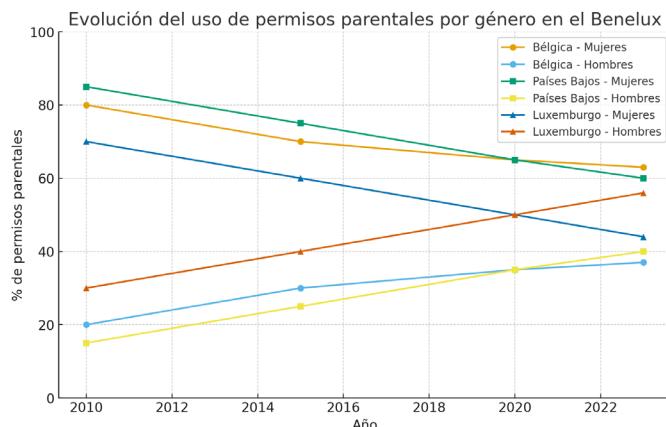
En agosto de 2022, la Wet betaaldouderschapsverlof, transpuso la Directiva (UE) 2019/1158, introduciendo 9 semanas de permiso parental pagado al 70% del salario.

Actualmente Países Bajos combina permisos flexibles, pagos parciales y medidas de corresponsabilidad favoreciendo la actividad laboral de ambos progenitores.

Luxemburgo: En los años 70 el Code du travail reguló la baja por maternidad de 16 semanas para proteger a la madre trabajadora. Posteriormente, la Loi du 12 février de 1999 introduce el permiso parental con 6 meses para cada progenitor. Este permiso era inicialmente a tiempo completo, pero en 2006 se introduce la posibilidad de disfrutarlo a tiempo parcial durante doce meses. En 2017 se ampliaron las posibilidades del permiso, 4 o 6 meses, que podía tomarse de forma parcial o de forma fraccionada, garantizando los derechos individuales de ambos progenitores.

En concreto, la Directiva (UE) 2019/1158 fue transpuesta por la Loi du 15 décembre 2022, e introdujo el permiso para cuidadores de 5 días. En la actualidad, Luxemburgo destaca en el Benelux por disponer de un sistema parental flexible y muy bien remunerado.

En la gráfica siguiente se detalla⁵ el uso de permisos parentales en los tres países, destacando Luxemburgo, que ya supera el número de hombres (56%) que hace uso de este permiso respecto a las mujeres:



Grafica 3. Evolución del uso de permisos parentales por género en los países del Benelux. Fuentes: brussels time, iamexpat, today.rtli.lu.

IGUALDAD SALARIAL Y TRANSPARENCIA RETRIBUTIVA

La brecha salarial de género es probablemente el elemento que mejor evidenciar la desigualdad en el trabajo, por lo que, a continuación, se va a detallar la normativa más relevante y los desafíos en la lucha contra la parcialidad involuntaria.

Normativa reguladora

En Bélgica, se han producido diversas iniciativas para combatir la brecha salarial de género. En 2012 se aprobó la Ley de 22 de abril de 2012, modificada por la Ley de 12 de julio de 2013. El objetivo de esta Ley fue abordar la brecha salarial en sentido estricto, actuando a nivel de formación de los salarios, para ello se implicó a los interlocutores sociales, garantizando que la brecha salarial se convirtiera en un tema permanente de diálogo social, a tres niveles: interprofesional, sectorial y de empresa. A nivel intersectorial, el Consejo Económico Central de la Economía debe incluir datos sobre la brecha en su informe bienal y los acuerdos deben contener medidas contra la desigualdad. A nivel sectorial, hay obligación de negociar medidas para combatir la brecha salarial, y se establece un control de las clasificaciones sectorial de empleo, esta auditoría la lleva a cabo la Dirección General de Relaciones Laborales Colectivas. A nivel de empresa, las que tienen más de 50 trabajadores

⁵ Datos obtenidos de varias fuentes:[Belgica1](#), [Belgica2](#), [Países Bajos1](#), [Países Bajos 2](#), [Luxemburgo1](#), [Luxemburgo2](#), [Luxemburgo3](#).



están obligadas a emitir un informe de estructura salarial donde se deberá verificar que no existe brecha de género salarial.

En Países Bajos, también la Ley de Transparencia Salarial de 2020 impone a las empresas que publiquen la estructura salarial para garantizar la inexistencia de brecha salarial. Esta normativa se reforzó en 2023 incluyendo un procedimiento sencillo para que las trabajadoras pudiesen reclamar las desigualdades laborales por motivo de género, además de obligar a realizar un análisis periódico de la estructura salarial con base en el género.

En Luxemburgo, fue en la Ley del 15 de diciembre de 2016 donde se consagró el principio de igualdad salarial. Las empresas privadas y los organismos públicos se pueden someter voluntariamente a un programa de acción del Ministerio de Igualdad de oportunidades, mediante el cual se realiza una investigación independiente que analiza la situación y establece un plan conjunto de mejora si fuese necesario. Asimismo, el Real Decreto 2022/453 impone auditorias salariales obligatorias a las empresas de más de cincuenta trabajadores, y desarrollar un plan de igualdad con objetivos medibles y verificable.

Desafíos en la lucha contra la parcialidad involuntaria

En los tres países se evidencia que el trabajo a tiempo parcial es un factor clave en la brecha salarial existente, ya que este tipo de contratación recae mayoritariamente en las mujeres.

En Bélgica⁶, el trabajo a tiempo completo de los hombres en 2024 es del 87,6%, mientras que el de las mujeres es de 59,1 %, el resto hasta el 100% es trabajo a tiempo parcial en diferentes modalidades. En comparación con los datos de 2017 las cifras son muy similares, con el 88,6% de hombres y el 55,5% de mujeres. En Luxemburgo, el 31% de las mujeres residentes trabajan a tiempo parcial, frente al 7% de los hombres. De todos los trabajadores a tiempo parcial, alrededor del 80% son mujeres.

6 Datos de trabajo a tiempo parcial en: [Bélgica](#); [Luxemburgo](#) y [Países Bajos](#).

En Países Bajos se da una situación particular. Del total de contratos suscritos a tiempo parcial, un 60% corresponde a las mujeres, frente a un 40% de hombres. Esta diferencia porcentual se debe a decisiones libres de las mujeres que aún eligen que la mayor atención de los hijos durante la infancia se realice por ellas. Pero, cuando los hijos ya son adultos siguen eligiendo mayoritariamente el contrato a tiempo parcial, aunque, ya se iguala con las cifras de parcialidad de los hombres. El trabajo a tiempo parcial es muy demandado en Países Bajos: El 42% de los neerlandeses trabaja a tiempo parcial frente al 20,5% de la media europea, lo que le sitúa como el país de la UE con menor promedio de horas semanales trabajadas: 32,1 horas semana/trabajador. Este bajo número de horas semanales no menoscaba el elevado potencial económico del país, dado que tienen una elevada productividad. Aunque no hay que olvidar que Países Bajos tiene un elevado número de trabajadores de “bajo nivel” (flexworkers) con trabajos precarios y densas jornadas, que mayoritariamente son inmigrantes.

LIDERAZGO FEMENINO Y REPRESENTACIÓN EN ÓRGANOS DE DECISIÓN

En Bélgica, la Ley de 28 de julio de 2011 tenía por objeto garantizar la presencia de las mujeres en los consejos de administración de las empresas públicas, de las que cotizan en bolsa y de la lotería nacional, estableciendo al menos un tercio de las mujeres. El Real Decreto de 2 de junio de 2012 impuso una cuota de mujeres en los dos primeros niveles de la administración federal: al menos uno de cada tres altos funcionarios debía ser mujer. L’Institut pour l’égalité des femmes et des hommes de Bélgica⁷, en su último informe concluye que, entre 2008 y 2020, la proporción de mujeres en los consejos de administración se ha cuadruplicado.

En Países Bajos, el 28 de septiembre de 2021, el senado aprobó una Ley para logar

7 Acceso al informe de [Bélgica](#).



una proporción más equilibrada de mujeres y hombres en los consejos de administración de las empresas: A partir de 2022 la Ley establece una cuota de entrada gradual y cifras de objetivo para mayor diversidad, pero aún no es obligatoria una tasa de mujeres. Los datos publicados por el Consejo Social y Económico de Países Bajos (SER)⁸ indican que el número de empresas con mujeres en los puestos directivos se van incrementando, aunque aún hay cerca de un 10 % de empresas sin mujeres en sus consejos de administración.

Por último, Luxemburgo, tampoco cuenta con cuotas obligatorias de mujeres en los puestos directivos, aunque en 2021 aprobó un Plan Nacional para la Igualdad de Género. En este Plan se incluyen recomendaciones para las empresas. El 31 de marzo de 2025 se ha presentado la adaptación de dicho Plan. Pero Luxemburgo sigue siendo el peor país de Europa en cuanto a la proporción de mujeres en puestos directivos: una mujer por cada cuatro varones.

CONCLUSIONES

El análisis comparado de Bélgica, Países Bajos y Luxemburgo constata un progreso importante en la reducción de las brechas de género en empleo y en salarios, aunque a ritmos diferentes. Bélgica y Luxemburgo han conseguido una rápida convergencia en la tasa de empleo; sin embargo, en Países Bajos el empleo a tiempo parcial sigue condicionando la igualdad salarial. Es interesante el caso de Luxemburgo que ha alcanzado una brecha salarial inversa, aunque sigue habiendo desigualdades en dos sectores.

Este avance hacia la igualdad ha sido posible gracias a un sólido marco normativo con políticas activas de conciliación y corresponsabilidad.

Bélgica ha tenido un desarrollo temprano de normativa contra la desigualdad salarial, Países Bajos destaca por la flexibilidad de los permisos parentales y de Luxemburgo hay que resaltar la participación masculina mayoritariamente en

el uso del permiso parental. Si bien, en los tres países sigue habiendo limitaciones para conseguir la igualdad laboral: Sobrerrepresentación de las mujeres en los contratos a tiempo parcial, menor presencia en puestos de decisión y sesgos en sectores de alta cualificación y remuneración.

El liderazgo de figuras como Simone Veil fue decisivo para abrir una mayor autonomía a la mujer. Pero en la actualidad, los retos requieren de mayor profundización en la problemática de la mujer. Por ejemplo, existe una mayor incidencia de incapacidad laboral femenina, ligada a factores sociales, familiares y profesionales. Po ello, habrá que integrar la perspectiva de género en la salud laboral, con una estudiada prevención, y en la adaptación de los trabajos exigentes.

En definitiva, conseguir la plena igualdad laboral, con un mercado laboral inclusivo y justo, exige un compromiso sostenido, estudiando e implantado políticas innovadoras, consiguiendo una integración transversal.

María Gloria Redondo Rincón.

Consejera de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social en Bélgica, Países Bajos y Luxemburgo.

8 Acceso al informe de [SER](#) neerlandés.



HACIA LA IGUALDAD DE GÉNERO EN DINAMARCA

PAÍSES NÓRDICOS E IGUALDAD DE GÉNERO

Los países nórdicos cuentan con unos antecedentes realmente favorables y dilatados en el tiempo en lo que se refiere a fórmulas de conciliación, siendo un excelente ejemplo para ilustrar expectativas de avance en la igualdad de género.

A pesar de ello, las propias autoridades están advirtiendo que queda camino por recorrer. El Consejo Nórdico de ministros para la Igualdad de Género¹ se ha significado recientemente en su declaración *"Impulsando el progreso - Hacia la igualdad de género y la igualdad de derechos para las personas LGBTI 2025-2027"*² afirmando que "la región nórdica ha avanzado mucho en el fomento de la igualdad de género. Sin embargo, quedan muchos desafíos (...) Hemos observado con gran preocupación la creciente resistencia, regresión y retroceso contra la igualdad de género, tanto a nivel mundial como dentro de la región nórdica."

EL CASO DE DINAMARCA

Dinamarca se encuentra entre los países del mundo donde más mujeres trabajan, lo que además de contribuir a un mayor avance en materia de igualdad, redunda en favor de una economía y competitividad nacionales más potentes, mensaje por otra parte prioritario en la presidencia danesa del Consejo de la UE en el segundo semestre de 2025.³

Ya en el año 2007, el estudio de la OCDE *"Babies and bosses. Reconciling Work and Family Life"*

concluyó, a partir de un análisis transversal de diferentes medidas implantadas por los poderes públicos, que las prácticas más eficaces se daban principalmente en Dinamarca e Islandia. Según datos más recientes, y recopilados de fuentes como Eurostat, la OCDE, la Organización Internacional del Trabajo y el Instituto Europeo de la Igualdad de Género, Dinamarca ocuparía en 2025 el primer lugar como el mejor país para que las mujeres trabajen y vivan, con una puntuación de vida de 83. Con una puntuación de 69, España ostenta el décimo lugar⁵.

Una de las razones fundamentales del modelo de éxito danés en los últimos treinta años viene siendo el equilibrio entre una tasa de natalidad elevada con respecto a otros países europeos, y la alta tasa de población activa de las mujeres. Sin embargo, esta tendencia es actualmente incierta, pues la tasa de natalidad se encuentra en fase de descenso desde 2020, alcanzando un índice de 1.4 hijos por cada mil mujeres en 2024⁶.



A ello se suma también que la progresión alcista de la tasa de población activa media de los países de la OCDE ha logrado acortar la distancia con Dinamarca a prácticamente la mitad (de 13 a 7 puntos).

1 [Acerca del Consejo Nórdico de Ministros para la Igualdad de Género y las LGBTI \(MR-JÄM\) | Cooperación nórdica](#)

2 [Impulsando el progreso - Hacia la igualdad de género y la igualdad de derechos para las personas LGBTI 2025-2027 | Cooperación nórdica](#)

3 [Prioridades](#)

4 [Babies and Bosses - Reconciling Work and Family Life | OECD](#)

5 [¿Cuáles son los mejores países europeos para las mujeres que trabajan? | Euronews](#)

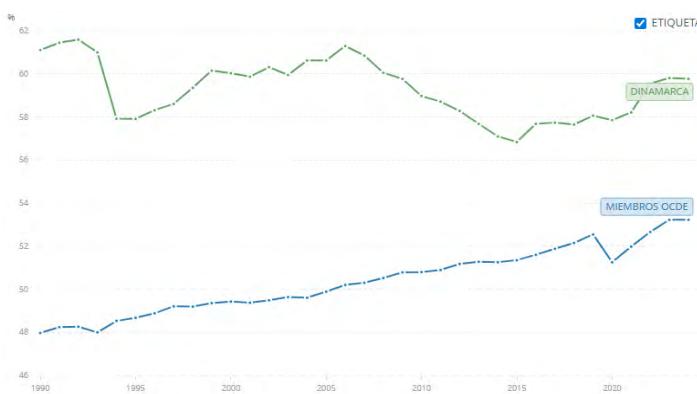
6 [Fertility - Statistics Denmark](#)



TASA DE POBLACIÓN ACTIVA, MUJERES DINAMARCA-OCDE⁷

En los últimos tiempos, la evolución de la brecha salarial⁸ también está generando una cierta preocupación. Tras una reducción de más de cuatro puntos durante quince años, los índices desde la pandemia se han visto estancados, sufriendo incluso un ligero repunte en 2023 para llegar a situarse en un 12,3% -en España, es de un 15,7%-.

Dinamarca ratificó el Convenio 100 de la OIT, sobre igualdad de remuneración, en el año 1960, siete años después de su entrada en vigor.



Otros datos de interés: según *Statistics Denmark*, el porcentaje de trabajo a tiempo parcial de las madres duplica al de los padres, con jornadas de menos de 32 horas por semana. De los padres que tenían hijos menores de 6 años viviendo con ellos en 2023, los hombres trabajaron en promedio 2,9 horas más por semana que las mujeres. Sin embargo, las parejas en las que la mujer ganaba más que el hombre en 2023 representaron el 29,1% de todas las relaciones, frente al 10,1% en 1987.



7 [Tasa de población activa, mujeres \(% de la población femenina mayor de 15 años\) \(estimación modelado OIT\) - OECD members, Denmark | Data](#)

8 [Gender equality - Statistics Denmark](#)

Son también llamativos los datos sobre las pensiones danesas, con una brecha por género que alcanzaba en 2014 un 30%, y en 2023, un 25%, datos sin duda consecuencia de las mayores diferencias salariales que se venían arrastrando desde las décadas anteriores.

MEDIDAS EN LA LEGISLATURA DE METTE FREDERISKEN

El Ministerio de Medioambiente e Igualdad de Género es el departamento competente en el impulso y promoción de las políticas transversales de igualdad. El Plan de Acción para la Igualdad de Género⁹, publicado en febrero de 2025, es un completo documento de recopilación de medidas que se han venido implementando, pero también una herramienta de diagnóstico y de reflexión de cara al futuro.

Frente a la escasa intervención de los poderes públicos en la elaboración de normas en el orden social, en materia de igualdad sí que hay una abundante batería normativa¹⁰, destacando la Ley de igualdad de género, Ley Consolidada número 1575 de 19 de diciembre de 2022, en su redacción dada por la orden ministerial de 6 de enero de 2025¹¹, norma que por otro lado no es aplicable al ámbito laboral.

Algunas de las medidas más importantes en esta legislatura son:

- Participación en consejos de administración y alta dirección:

Las empresas deben asegurar que el género subrepresentado constituya al menos el 40% de los puestos en el órgano de dirección superior. Además de la Ley de Igualdad, el decreto número 1502, de 10 de diciembre de 2024, regula la composición de género en las direcciones y consejos

9 [endelig-redegoerelse-perspektiv-og-handlingsplan-for-ligestilling-2025.pdf](#)

10 Legislación sobre igualdad de género - Ministerio de Medio Ambiente e Igualdad de Género

11 [Ligestillingsloven](#)



de administración en la administración pública¹². Por su parte, la directriz número 10198, de 19 de diciembre de 2024¹³, versa sobre la composición de género en comités, consejos de administración y altos niveles de dirección en empresas que cotizan en bolsa.

Según una encuesta del Ministerio de Igualdad de 2023¹⁴, la composición de género en las instituciones públicas y juntas directivas de las empresas en 2023 estaba en promedio distribuida con un 45,1% de mujeres y un 54,9% de hombres. Sin embargo, solo el 56 % del muestreo tenía una composición de género equilibrada en los consejos de administración, y el 67,8%, una composición de género equilibrada en la alta dirección.

- Implementación de la directiva de transparencia salarial:

La Directiva (UE) 2023/970 ha de ser implementada en Dinamarca antes del 7 de junio de 2026. Al tratarse de una cuestión situada eminentemente en el marco del diálogo social, el Plan de Acción para la Igualdad de Género solamente se refiere al canal de interlocución, tripartito y compuesto, además de por los agentes sociales, por un comité *ad hoc* del Ministerio de Empleo. Este será el contexto en el que se debata sobre las herramientas y métodos aplicados en la información sobre brecha salarial.

- Ratificación del Convenio 190 OIT:

Dinamarca, que forma parte del grupo de miembros gubernamentales adjuntos del Consejo de Administración de la OIT hasta el 2027, ratificó el convenio sobre violencia y acoso en la 112ª Conferencia Internacional de Trabajo, de junio de 2024. Como es habitual en el modelo de relacio-

¹² Decreto sobre la composición de género en las direcciones y consejos de administración, etc. en la administración pública, etc.

¹³ [Directrices sobre la composición de género en los comités, los consejos de administración y los niveles superiores de gestión \(capítulo 4 de la Ley de igualdad de género\)](#)

¹⁴ [Kønssammensætningen i offentlige institutioner og virksomheders bestyrelser og ledelse 2023](#)

nes laborales y de diálogo social danés, la ratificación partía de una recomendación previa de los interlocutores sociales y no implica ningún cambio normativo, ya que Dinamarca cumplía de antemano con sus disposiciones. El convenio se encuentra plenamente en vigor.

La primera memoria en respuesta a los posibles comentarios de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) está prevista para el 2026.

- Permisos por maternidad y paternidad:

El 2 de agosto de 2022 entró en vigor la Ley número 343, por la que se modifica la Ley de maternidad¹⁵. Supuso una ampliación del permiso, para un total de 48 de semanas. De las 24 semanas a que tiene derecho cada progenitor, 11 son de disfrute exclusivo, por lo que las otras 26 semanas restantes en conjunto son transferibles entre ellos.

La cuantía del subsidio por maternidad sigue estando limitada, y en 2025, para un trabajo a jornada completa de 37 horas, el importe bruto asciende a 4.865 coronas danesas semanales (aproximadamente, 660 euros semanales), si bien es práctica común que la negociación colectiva fije mejoras complementarias. El pago se realiza habitualmente de forma delegada por el empresario, con posterior reembolso de la entidad gestora danesa *Udbetaling Danmark*.

Según las estadísticas danesas, en 2023 los padres disfrutaron 29,3 días más de licencia que según el sistema anterior, mientras que las madres tomaron 36,5 días menos. La licencia de los padres/compañeros ha aumentado de 6,2 a 9,3 semanas. En todo caso, los resultados se antojan insuficientes, ya que los padres disfrutaron en 2023 de alrededor de una quinta parte del total de la licencia parental.¹⁶

¹⁵ [Lov om ændring af barselsloven \(Indførelse af øremærket orlov, lignedeling af retten til barselsdagpenge og ret til overdragelse af barselsdagpenge til sociale forældre og nærtstående familiemedlemmer m.v.\)](#)

¹⁶ [Los indicadores de sostenibilidad daneses - Statistics Denmark](#)



Aunque la reforma amplió el espacio temporal y la flexibilidad en fórmulas de reparto, en la práctica no se suelen agotar los plazos máximos del permiso. Frente a una cuantía máxima del subsidio que ronda los 2.500 euros mensuales antes de impuestos, el salario medio bruto de la población activa danesa, según estimaciones, era en 2023 de unos 6.600 euros.

En el último trimestre de 2025 se publicará un estudio sobre la evolución de la medida. Será interesante observar su impacto en aras de un mayor equilibrio de los permisos y de un mejor balance en el trabajo a tiempo parcial.

- Limitaciones en el trabajo nocturno de mujeres embarazadas. Trabajadoras autónomas:

Desde el 1 de octubre de 2024, las empresas están obligadas a asegurar que las trabajadoras embarazadas presten servicios un máximo de una vez a la semana en régimen de trabajo nocturno. En caso de no poder ofrecer la empresa otro empleo adecuado, la mujer embarazada tiene derecho a suspender el contrato y percibir el subsidio por maternidad.

Esta recomendación se basa en investigaciones del Centro Nacional de Investigación para el Medio Ambiente de Trabajo, que muestran que las mujeres embarazadas con más de un turno de noche a la semana tienen un mayor riesgo de aborto espontáneo y otras complicaciones durante el embarazo.

En enero de 2026, las trabajadoras autónomas podrán compatibilizar tareas de hasta 3,5 horas semanales durante las licencias por maternidad, con lo que el gobierno busca acabar con el sesgado equilibrio de género entre los autónomos, donde se presenta una infrarrepresentación de las mujeres.¹⁷

- Otras medidas: mujeres y ciencia:

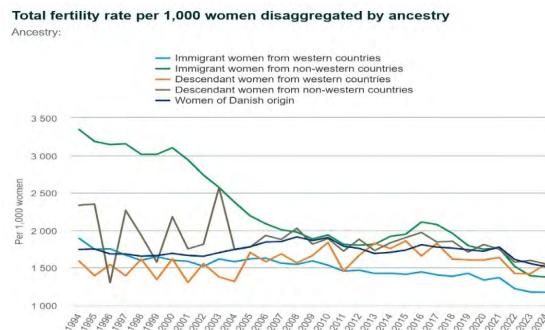
Otro ejemplo de segmentación laboral es la baja tasa de participación de la mujer en el sector científico y técnico (STEM)¹⁸. El Programa de in-

vestigación Inge Lehmann tiene como objetivo fomentar un equilibrio de género más equitativo y se enmarca en el acuerdo político de 2023 sobre la distribución de la reserva de investigación. Para el 2025, se han asignado un total de 81,8 millones de coronas danesas (aproximadamente 11,05 millones de euros). Además, el gobierno y el sector privado colaboran en el “*Girls’ Day in Science*” con el fin de fomentar el acceso y participación de las mujeres en los procesos formativos técnicos.

IGUALDAD, EMIGRACIÓN Y TRABAJO

La tasa de actividad total en Dinamarca en 2023 se situaba en el 79,5%¹⁹, siendo muy parejos los resultados en el caso de las mujeres -77.7%- . Sin embargo, para el caso de mujeres inmigrantes, la tasa era inferior en más de diez puntos -67.1%- y para el caso de mujeres emigrantes no occidentales, del 63.6%. Por su parte, la tasa de natalidad de emigrantes se ha ido alineando con la tendencia local -y a la baja- de los últimos años²⁰

En octubre de 2023, la coalición de gobierno, junto con el Partido Demócrata y el Partido Popular firmaron un acuerdo de actividad laboral obligatoria de 37 horas semanales para las personas con una residencia inferior a nueve años y un trabajo de menos de dos años y medio. La voluntad política se expresó abiertamente: una mayor participación de todos los ciudadanos



19 [Activity and employment rates \(end November\) by region, ancestry, age \(16-66\) years, sex and frequency - StatBank Denmark - data and statistics](#)

20 [Fertility - Statistics Denmark](#)

17 [Mejores redes de seguridad y normas de maternidad para los trabajadores por cuenta propia](#)

18 [Untangling the Nordic Gender Equality Paradox](#)



para contribuir al sostenimiento del sistema asistencial danés.

A falta de resultados oficiales, ya hay opiniones que aplauden la medida como herramienta favorecedora de una mayor y mejor integración de los migrantes²¹. En términos de igualdad, será interesante valorar cómo repercutirá la mayor participación de trabajadoras migrantes en los salarios, así como sus derivadas en el contexto de brecha salarial.

CONCLUSIONES Y ESCENARIOS FUTUROS

El recorrido hacia la igualdad de género en Dinamarca ha generado tradicionalmente en toda la ciudadanía un elevado nivel de implicación. Los poderes públicos vienen abordando en los últimos años estrategias transversales, si bien, en el ámbito sociolaboral es el diálogo social el encargado en el diseño de las herramientas sobre transparencia e información salarial.

En general, el impacto de las iniciativas adoptadas en favor de la igualdad es palpable, pero no enteramente satisfactorio. El desarrollo progresivo de medidas en esta materia contrasta con la obtención de algunos resultados menos favorables como, por ejemplo, el porcentaje de participación de mujeres en juntas directivas, segmentación por género y, principalmente, en índices de violencia de género²², en lo que ha llegado a denominarse la “paradoja nórdica”²³.

Se abren nuevos escenarios, y la incertidumbre en las expectativas demográficas en Dinamarca y su repercusión en la tasa de población activa advierten de lo importante que ha de ser tener en consideración el papel de la inmigración en general, y las mujeres en particular.

Un mercado laboral ocupacionalmente segregado por el género como el danés está generando una división estructural en múltiples sectores y actividades²⁴, y no solamente en los “pink-collar jobs”. Ello requiere de una reflexión sobre cómo incentivar la participación de la mujer en los procesos educativos y formativos con menor representación. Tampoco parece haber consenso a la hora de abordar soluciones sobre cómo fomentar una mayor participación de las mujeres en los niveles directos de las corporaciones privadas.

Las últimas mejoras en las fórmulas de conciliación han generado un mayor equilibrio en el disfrute de los permisos, y la ministra Halsboe-Jørgensen, ha afirmado que “es una gran fortaleza para la igualdad que más padres aprovechen su derecho al permiso reservado”. Un dato interesante al respecto es un mayor equilibrio en el disfrute de los permisos no está repercutiendo en anticipar la matriculación de los niños en las guarderías²⁵.

A pesar de esto, el desequilibrio está presente, y la decisión de tener hijos sigue teniendo una consecuencia económica desfavorable para las mujeres. Ya se ha advertido que una importante proporción de la brecha salarial es atribuible al efecto diferente que los hijos e hijas tienen en las trayectorias profesionales de hombres y mujeres²⁶.

Las garantías legales y convencionales para trabajos de igual valor no han evitado que, tras unos años de tendencia a la baja, la brecha salarial se haya estancado en Dinamarca. Las fórmulas de flexibilidad en los permisos de maternidad y paternidad no han sido suficientes, y la jornada laboral a tiempo parcial sigue siendo una figura utilizada mayoritariamente por mujeres. La cuantía del subsidio por maternidad, insuficiente para cubrir las necesidades tanto de la mujer, como de la

21 [Dinamarca establece récord en integración laboral de migrantes](#)

22 [La paradoja nórdica confirmada: Suecia tiene tasas de violencia de pareja más altas que España a pesar de su mayor igualdad de género](#)

23 [La paradoja de la igualdad de género nórdica](#)

24 [Hacia la equidad salarial: Explicando la infravaloración del trabajo de las mujeres en los países nórdicos](#)

25 [Nuevo informe: Rompiendo el mito sobre las licencias para fines específicos](#)

26 [A las mujeres les cuesta el 20 por ciento de su salario tener hijos – Universidad de Copenhague](#)



familia, tampoco es un elemento de apoyo pleno. Incluso se ha demostrado recientemente que la llegada del primer nieto está repercutiendo económicoamente a las abuelas²⁷.

Pudiera ser este un momento adecuado para trascender las declaraciones políticas en el reconocimiento del trabajo reproductivo y no remunerado²⁸, y siguiendo la senda del objetivo de desarrollo sostenible 5.4 de Naciones Unidas, reflexionar sobre cómo potenciar los servicios públicos e infraestructuras en dimensiones menos exploradas. Recordemos, como ha propuesto la OCDE, las posibilidades que genera la promoción de la economía social y solidaria como alternativa sólida en puestos de cuidado infantil, aprovechando experiencias y resultados prometedores en términos de menores brechas de género en el liderazgo y la remuneración²⁹.

Antonio Solesio Jofre de Villegas.

Consejero de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social en Dinamarca, Suecia, Finlandia, Noruega, Estonia, Letonia y Lituania.

27 [Las abuelas experimentan un importante recorte salarial cuando llega su primer nieto – Universidad de Copenhague](#)

28 [Impulsando el progreso - Hacia la igualdad de género y la igualdad de derechos para las personas LGBTI 2025-2027 | Cooperación nórdica](#)

29 [Beyond pink-collar jobs for women and the social economy \(EN\)](#)



MUJER Y TRABAJO EN EL REINO UNIDO

La participación de la mujer en el mercado laboral británico ha ido ganando mayor fuerza y presencia en las últimas décadas, traduciéndose en una indudable aportación al crecimiento de la economía nacional y de la productividad.

Esta realidad, sin embargo, no esconde que en el Reino Unido aún queda un largo camino por recorrer en términos de incorporación y participación de la mujer en un mercado laboral que adolece de herramientas adecuadas que favorezcan la conciliación y los cuidados, ámbitos en los que el Reino Unido está muy por debajo de países del entorno.

Las estadísticas avalan que las mujeres trabajadoras británicas continúan en gran medida constreñidas a los sectores más precarios, peor retribuidos y que falta una política decidida y herramientas de apoyo a la maternidad y a la paternidad, que coadyuve al reparto de los cuidados familiares, a la par que permita que el mercado laboral no expulse a las trabajadoras que son madres.

No en vano, las mujeres absorben de forma abrumadoramente mayoritaria los cuidados familiares no retribuidos (hasta un 50% más que los hombres en el Reino Unido), lo que hace que las mujeres estén más expuestas que los hombres a ser económicamente inactivas, ocupando puestos de trabajo precarios, mal retribuidos y a tiempo parcial. La brecha salarial durante su carrera profesional y la posterior brecha de pensiones, no son sino una buena muestra de lo mucho que queda por mejorar en este ámbito.

Por otra parte, la salida del Reino Unido de la Unión Europea está teniendo un impacto en el ámbito laboral que no podemos soslayar. Tras el Brexit, el Reino Unido se comprometió en el Acuerdo Marco de Comercio y Cooperación suscrito entre el Reino y la Unión Europea a mantener los estándares laborales incorporados a la legislación laboral británica, por la vía de la asimilación de la legislación europea, en lo que se-

conoce como el Level playing field, así como a no reducir de forma notable los estándares laborales (principio de non regression). Del mismo modo, el Reino Unido se comprometió a respetar los convenios de la OIT que hubiera ratificado, así como la Carta Social Europea.

Sin embargo, tras el Brexit el Reino Unido ya no tiene obligación de transponer las directivas europeas, lo que podría traducirse en un futuro en un cierto desacople entre la legislación británica y la comunitaria en el ámbito laboral.

No en vano, son muchas las voces que en el Reino Unido abogan por el máximo alineamiento entre la legislación laboral británica y la comunitaria, si bien tendremos que esperar a ver en qué términos avanza la revisión, en este ámbito, que se acometa durante el 2026 del Acuerdo de Comercio y Cooperación suscrito entre el Reino Unido y la Unión Europea y, sobre todo, a conocer la voluntad política de los sucesivos gobiernos británicos y su interés por no alejarse en este ámbito en demasía de la legislación comunitaria.

Es, en este contexto, marcado por una amplia flexibilidad y libertad regulatoria donde los programas de gobierno de los distintos ejecutivos asumen un mayor protagonismo, dado que de ellos dependerá que la balanza del mercado laboral británico sitúe a hombres y mujeres en posiciones más homogéneas.

PARTICIPACIÓN DE LA MUJER EN EL MERCADO LABORAL BRITÁNICO

La participación de la mujer en el mercado laboral británico continúa estando lastrada por desigualdades estructurales. Así, las mujeres continúan siendo las que ocupan de forma mayoritaria los puestos de trabajo peor pagados y en algunos casos más precarios.

Del mismo modo, las mujeres absorben la mayoría de los puestos de trabajo a tiempo parcial, lo que obedecería a la necesidad de buscar fórmulas de empleo que les permitan conciliar o



atender los cuidados familiares, que habitualmente recaen sobre la mujer en mayor medida que sobre los hombres.

Esta realidad provoca que las mujeres tengan una presencia menor en puestos de directivos y de liderazgo y que su carrera profesional se vea frenada durante los años de maternidad y crianza, frente a los hombres, cuyas carreras profesionales no se ven habitualmente mermadas por la paternidad.

Los datos más recientes publicados por la Oficina Nacional de Estadística (ONS) en septiembre de 2025 arrojan la siguiente radiografía del trabajo femenino en el Reino Unido:

La tasa de empleo de las mujeres en el Reino Unido alcanza el 72,2% para la población entre 16 y 64 años, cifra que, aunque alcanza un nivel históricamente alto¹, continúa siendo inferior a la tasa masculina de empleo que asciende al 78,3%.

Asimismo, si analizamos los datos de trabajo a tiempo parcial la brecha de empleo se acentúa notablemente entre hombres y mujeres, dado que el 36,44% de mujeres empleadas que trabajan a tiempo parcial, frente al 14,5% de los hombres. Esta realidad obedece a la necesidad que sienten muchas mujeres de buscar fórmulas que les permita atender el cuidado familiar.²

Por otra parte, la tasa de paro femenino alcanza el 4,6%, cifra que si bien es baja supera al desempleo masculino. Asimismo, un dato llamativo es que las mujeres en situación de desempleo tardan más tiempo en encontrar un puesto de trabajo y tienden a reincorporarse con mayor frecuencia a trabajos precarizados o de menor remuneración que sus homólogos masculinos³, mientras que las madres presentan tasas de empleo significativamente inferiores a las de los padres (77,1% frente a 92,4% en mayo-julio 2025), lo que

refleja el impacto de la maternidad en la trayectoria profesional femenina⁴.

Por otra parte, si hacemos una valoración por sectores encontramos marcadas diferencias. Así, las mujeres predominan en sectores como sanidad y servicios sociales (ocupando un 77% de los empleos) o educación (71%), mientras que siguen siendo minoría en sectores STEM (ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas) y en la industria manufacturera⁵.



En cuanto a los roles de liderazgo y gestión, la proporción de mujeres en puestos de alta dirección sigue siendo inferior al objetivo gubernamental del 40% para 2025⁶, lo que denota una infrarrepresentación en los niveles de toma de

1 [Employment in the UK: September 2025 \(ONS\)](#)

2 [Addressing Gender Data Gaps](#)

3 [Gender differences in job mobility and pay progression in the UK](#)

4 [Employment rates for men and women living with and without dependent children in the UK \(ONS\)](#)

5 [Women and the UK economy- The House of Commons Library](#)

6 [Energy Companies statistics 2025](#)



decisiones de las empresas británicas, salvo en las grandes empresas (43%)⁷.

Pese a lo expuesto, la brecha salarial y la inactividad laboral son, sin duda, las grandes sombras del mercado laboral británico. Así y pese a los avances, la brecha salarial media en el Reino Unido alcanzó el 13,3%⁸ en 2024, situándose por encima de la media de la OCDE (11,5%)⁹, según el informe “Women in Work 2025”, lo que indica cierto estancamiento respecto a los países más avanzados en igualdad salarial.

Por su parte, la tasa de inactividad femenina continúa por encima de la masculina (24,3% frente al 17,7% en mayo-julio 2025) y registrando cifras históricas¹⁰.

Es importante recordar que el mercado laboral británico está siendo fuertemente lastrado por la abultada cifra de personas inactivas que hay en el Reino Unido y que en la actualidad supera los 9 millones de personas. Esta cifra que se incrementó notablemente con la irrupción de la pandemia de Covid-19, continúa persistiendo e impactando especialmente a las mujeres.

Así, los últimos estudios concluyen que las enfermedades de larga duración, entre las que destacan aquellas derivadas de problemas de salud mental, son la principal causa que mantiene a las mujeres británicas fuera del mercado laboral, afectando a más de 1,5 millones de mujeres.

En síntesis, las cifras revelan que la mujer, en el mercado laboral británico, ha incrementado su participación y ha avanzado en aspectos como la equiparación salarial y la presencia en empleos a tiempo completo. No obstante, persisten importantes desafíos, tales como la brecha en inactividad, los sesgos en cuidado y responsabilidades familiares, y la escasa presencia femenina en sec-

tores estratégicos y puestos directivos que muestran que la igualdad plena dista aún de haberse alcanzado.

HOJA DE RUTA DEL GOBIERNO BRITÁNICO PARA INCREMENTAR LA PARTICIPACIÓN DE LA MUJER EN EL MERCADO LABORAL

El gobierno laborista, que llegó al ejecutivo en 2024, ha trazado un ambicioso programa de crecimiento económico, que pivota sobre un aumento de la productividad nacional, a través de su hoja de ruta *Plan for Change* (Plan para el Cambio).

Para ello, los laboristas, con Starmer a la cabeza, vienen defendiendo que las mujeres deben desempeñar un papel capital y ampliar su participación en el mercado laboral, como palanca para mejorar ese crecimiento e incremento de la productividad tan necesario para consolidar la economía nacional.

No en vano, la incorporación de la mujer al trabajo se ha traducido en un crecimiento económico para el Reino Unido de un 40% desde el año 2000 y se estima que la economía británica podría crecer hasta en 125 mil millones de libras cada año si la participación de las mujeres en el mercado laboral creciera un 5%. Bajo este análisis, crecimiento económico e igualdad van de la mano y son axiomas que no pueden entenderse de forma independiente.

Ello hace que la lucha contra la inactividad laboral femenina y la mejora de las condiciones y derechos de las mujeres en el Reino Unido sean dos de las prioridades del ejecutivo británico, como palancas para favorecer la incorporación de la mujer al mercado laboral y, a la postre, mejorar la productividad y la economía nacional.

Para ello, el gobierno está impulsando en el Parlamento una ambiciosa reforma laboral, a través de la conocida como Ley de Derechos de las Personas Trabajadoras y, de forma más tibia una reforma de la incapacidad permanente que está siendo muy cuestionada por gran parte de la opinión pública.



Centrándonos en la ambiciosa Ley de Derechos de las Personas Trabajadoras, que el ejecutivo presenta como la primera gran reforma en una generación, podemos concluir que ésta incluye medidas y actuaciones dirigidas a mejorar la protección de las mujeres trabajadoras e impulsar la igualdad y un mercado laboral más inclusivo, que podrían contribuir a reducir la brecha salarial y redistribuir el cuidado familiar entre hombres y mujeres.

Entre estas medidas destacan:

- **Impulso del trabajo flexible:** La nueva ley de derechos de las personas trabajadoras incorporará el derecho para los trabajadores a solicitar jornada flexible de trabajo desde el primer día, lo que permitirá que muchas mujeres que hasta ahora habían optado por permanecer inactivas y asumiendo íntegramente los cuidados familiares puedan apostar por reincorporarse al mercado laboral. A través de esta reforma legal, el trabajo flexible se convierte en un derecho al que podrán acceder todos los trabajadores y que únicamente podrá ser rechazado por el empresario cuando concurren causas suficientes que así lo justifiquen.

No hay que olvidar que el acceso a una jornada laboral flexible es uno de los elementos más valorados por las mujeres en el Reino Unido, donde hasta un 32% de las mujeres inactivas consideran que éste sería uno de los principales revulsivos que impulsarían su reincorporación al mercado laboral.

Sin duda la falta de una red familiar de apoyo, tan frecuente en otros países como España, donde en muchas ocasiones los abuelos asumen parte de estos cuidados familiares, hacen que en el Reino Unido el trabajo flexible sea una herramienta muy necesaria para fortalecer la presencia de las mujeres en el mercado laboral.

- **Prohibición de los contratos de cero horas abusivos:** Los contratos de cero horas son una práctica muy extendida en el mercado

laboral británico, muy valorados por la patronal por la enorme flexibilidad que otorgan a los empresarios.

No obstante, la ley en tramitación incluye una previsión que prohibirá aquellos contratos de cero horas, que sean considerados como abusivos para los trabajadores, estableciendo un periodo mínimo de preaviso para realizar anulaciones o cambios en la jornada laboral de los trabajadores.

Esta reforma beneficiará especialmente a las mujeres trabajadoras, dado que un 3,4% de las mujeres trabajadoras tienen un contrato de cero horas, frente al 2,9% de los hombres, como consecuencia de su mayor participación en sectores como *hospitality*, *retail* o sector de cuidados, que están más expuestos a esta práctica de contratos de cero horas.

Un dato llamativo y que ayudar a situarnos es que en el Reino Unido hay casi más del doble de mujeres camareras que de hombres, un sector en el que el 33% de los contratos son de cero horas. Por otra parte, de media las mujeres trabajadoras con contratos de cero horas ganan casi 10 libras menos a la hora que los hombres, lo que arroja una doble discriminación: la propia de la inseguridad generada por los contratos de cero horas y la discriminación salarial entre los hombres y mujeres que están en estos contratos.

- **Prohibición de despedir tras la maternidad:** Del mismo modo, la ley pretende blindar la protección de la maternidad y las mujeres trabajadoras frente al despido, en una apuesta decidida por impulsar la maternidad. Así, será considerado automáticamente nulo cualquier despido que se realice a una mujer que esté embarazada, disfrutando de un permiso de maternidad o durante los 6 meses siguientes a su incorporación al puesto de trabajo, tras disfrutar del permiso de maternidad, salvo en circunstancias muy concretas, que serán desarrolladas a través de legislación reglamentaria.



Según datos de la Comisión de Igualdad y Derechos Humanos del Reino Unido, se estima que hasta un 16% de las mujeres trabajadoras fueron despedidas en el 2016 o forzadas a dejar su trabajo, debido a un embarazo, permiso de maternidad o por el hostil entorno al que tuvieron que enfrentarse tras su reincorporación al puesto de trabajo tras un permiso de maternidad en el 2016, es decir, unas 54.000 mujeres trabajadoras.

Esta abultada cifra ayuda a contextualizar lo mucho que queda por hacer en el Reino Unido, en términos de protección de la maternidad en el ámbito laboral.

- **Protección frente al acoso en el trabajo:** Según las últimas estadísticas publicadas, el 58% de las mujeres trabajadoras en el Reino Unido han sufrido algún tipo de acoso en el trabajo (ya sea sexual o verbal).

Con el fin de erradicar estas situaciones, la Ley de Derechos de las Personas Trabajadoras marca un decidido paso adelante estableciendo la obligación para los empresarios de adoptar todas las medidas necesarias tendentes a evitar cualquier posible situación de acoso sexual en el lugar de trabajo, con independencia de si este proviene del propio personal de la empresa o, lo que es más novedoso, de tercera personas, tales como clientes o proveedores.

Asimismo, la ley establecerá la protección de los trabajadores que denuncien haber sufrido acoso sexual en el lugar de trabajo.

- **Planes de Igualdad:** Por otra parte, la ley incluye una reforma a la Ley de Igualdad de 2010, en virtud de la cual se exigirá a las empresas con más de 250 trabajadores y a ciertos organismos públicos a publicar planes de igualdad, que incluyan medidas tendentes a garantizar la igualdad entre hombres y mujeres en los centros de trabajo, a frenar la brecha salarial y a apoyar a las mujeres trabajadoras durante la menopausia.

En concreto, hay que reconocer que los últimos gobiernos británicos han ido incluyendo de forma progresiva en sus planes de gobierno medidas tendentes a apoyar a las mujeres trabajadoras durante la etapa de la menopausia, tales como la creación de un comisionado para la menopausia, que busca dar visibilidad a esta problemática y concienciar a empresarios e interlocutores sociales de la importancia de respaldar a las mujeres trabajadoras mientras atraviesan la menopausia.

Por otra parte, los mencionados planes de igualdad tendrán que incluir medidas concretas tendentes a reducir la persistente brecha salarial entre hombres y mujeres que lleva años lastrando al mercado laboral





británico. En la actualidad, se estima que las mujeres en el Reino Unido trabajan 48 días al año sin salario, siendo la cifra cifras superior en sectores como finanzas o seguros, donde la diferencia salarial entre hombres y mujeres es aún superior.

Al ritmo actual, se estima que serán necesarios 16 años para poder cerrar la brecha salarial entre hombres y mujeres en el Reino Unido. Un ritmo de crecimiento de la igualdad entre hombres y mujeres demasiado lento, que los distintos gobiernos han intentado acelerar hasta ahora con poco éxito. A través de esta medida, que busca fomentar que las propias empresas reflexionen sobre esta realidad y acometan actuaciones concretas se busca dar un salto cualitativo en la tan deseada igualdad salarial.

- **Mejora del apoyo a la paternidad:** La mejora de los permisos de maternidad y de paternidad es, sin duda, una de las asignaturas pendientes del Reino Unido y uno de los elementos que en mayor medida podrían contribuir a incorporar a las mujeres al mercado laboral y a alcanzar una mayor igualdad salarial entre hombres y mujeres.

La configuración actual del permiso de paternidad es claramente insuficiente en términos de duración y retribución (únicamente 15 días), haciendo que la carga de los cuidados de los recién nacidos recaiga de forma casi exclusiva sobre la madre y perjudicando por ende su carrera profesional y plena participación en el mercado laboral.

De forma paralela, el permiso de maternidad adolece de un respaldo económico suficiente, lo que hace que muchas madres se incorporen de forma prematura al trabajo, dado que la cuantía que perciben durante el permiso de maternidad es, a todas luces, exigua. Asimismo, la existencia de unos umbrales previos de salario mínimo percibido y de antigüedad de dos años en el puesto de trabajo hace que precisamente las

mujeres que están en puestos de trabajo más precarios no puedan acceder a la prestación de maternidad contributiva.

Según datos de la OCDE, el Reino Unido ocupa la novena posición entre los 33 países europeos con una prestación de maternidad menor, en cuanto a su cuantía. Este balance, sin embargo, no es tan negativo cuando analizamos la duración de la prestación, en la que el Reino Unido sale algo mejor parada.

Con el fin de frenar estas barreras de acceso al mercado laboral, el gobierno británico ha incluido también en la Ley de Derechos de las Personas Trabajadoras la mejora de estos permisos familiares, si bien éstos serán desarrollados a través de legislación secundaria.

De esta forma, tendremos que esperar a ver cómo avanza la consulta pública que ha lanzado conjuntamente los Ministerios de Industria y Comercio (competente en mercado laboral) y el Ministerio de Trabajo y Pensiones, para conocer con más detalle en qué términos se va a ampliar la cobertura de la prestación de maternidad y de paternidad. El objetivo es reducir la panoplia de ayudas actualmente existente, abordando su simplificación y mejora, en términos de duración, accesibilidad y cobertura económica.

Para ello, el ejecutivo ha reconocido que quiere avanzar en la línea en la que lo están haciendo otros países de la UE y aprender de las buenas prácticas, para lo que se está acercando a países como España, con el fin de conocer la forma en que la están previstos los permisos de maternidad y paternidad, lo cual, sin duda, es una excelente noticia.

A la vista de lo expuesto, podemos concluir que la participación de la mujer en el mercado laboral británico continúa ganando fuerza de forma paulatina, si bien presenta



luces y sombras, que dejan ver el importante camino que queda aún por recorrer en el Reino Unido.

Así, pese a que el desempleo femenino no es un elemento preocupante, en un mercado como el británico que goza en ocasiones de más vacantes que de personas desempleadas, sí lo es el elevadísimo índice de mujeres inactivas, que no quieren ni buscan incorporarse al mercado laboral, ya sea porque arrastran problemas crónicos de salud o porque el Estado no les brinda herramientas necesarias para proteger la maternidad y conciliar la carrera profesional con el cuidado de los hijos o ascendientes.

Esta es, sin duda, la principal debilidad del mercado laboral británico y el primer desafío que debe abordarse.

En este escenario, la buena noticia es que las reformas que se están acometiendo en el Reino Unido van en una buena dirección. Ahora resta por ver si el debilitado contexto económico británico permitirá ampliar la deseada protección a la maternidad y a la paternidad y si la Ley de Derechos de las Personas Trabajadoras que apruebe el Parlamento dibujará un mercado laboral más accesible finalmente para las madres trabajadoras, con fórmulas que apuesten por el trabajo flexible y que aboguen por una mayor conciliación.

Blanca Cano Sánchez.

Consejera de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social en Reino Unido e Irlanda.





MUJER Y TRABAJO EN SUIZA

SITUACIÓN DE LA MUJER TRABAJADORA EN SUIZA.

Aspectos generales.

Desde 1981, en Suiza, la igualdad entre mujeres y hombres está garantizada por la Constitución Federal en su art. 8.3, que proclama su igualdad de derechos ante la ley, en particular en los ámbitos de la familia, la formación y el trabajo, subrayando el derecho a percibir un salario igual por un trabajo de igual valor.

En julio de 1996 entró en vigor la Ley Federal sobre la igualdad entre mujeres y hombres de 24 de marzo de 1995 (LEg), la cual se circumscribe, precisamente, al ámbito profesional y de las relaciones laborales, aplicándose a todas las esferas de la vida laboral: desde la contratación hasta el despido, pasando por la formación continua, la remuneración y la protección frente al acoso sexual en el lugar de trabajo. Sin embargo, a diferencia del modelo español, no es una ley de alcance transversal ni eleva la igualdad de trato a la categoría de principio rector del ordenamiento jurídico.

Más allá de la igualdad legal, conviene profundizar en la igualdad real. En este sentido, el informe anual *PwC Women in Work 2025*¹ señala que en 2024 Suiza ocupaba el puesto número 20 del ranking internacional de participación laboral femenina. En un solo año, la tasa de actividad de las mujeres aumentó del 79,2 % al 80,4 %, situándose así muy por encima del promedio de la OCDE (72,7 %).

No obstante, el verdadero desafío radica en la tasa de empleo a tiempo completo: mientras que menos de dos tercios de las mujeres activas (60,7 %) trabajan a tiempo completo, lo hacen nueve de cada diez hombres (90,5 %). Esta brecha de 29,8 puntos porcentuales coloca a Suiza muy por debajo de la media de la OCDE (78,1 %).

¹ <https://www.pwc.co.uk/economic-services/assets/women-in-work-2025.pdf>

| Indicador | Hombres | Brecha /Diferencia |
|----------------------------------|---------|------------------------------|
| Posición 20 en el ranking | | |
| Tasa de participación laboral | 87.8 % | Brecha: 7.4 % |
| Tasa de empleo a tiempo completo | 90.5 % | Brecha: 29.8 % |
| Tasa de desempleo | 3.9 % | Ligeramente mayor en mujeres |

Fuente: PwC Women in Work 2025.

El último estudio estadístico realizado por la Oficina Federal de Estadística (OFS) del Gobierno federal suizo, y publicado el 2 de septiembre de 2025², confirma que el trabajo a tiempo parcial afecta sobre todo a las mujeres. En 2024, el 71,8 % de las personas empleadas a tiempo parcial eran mujeres.

El análisis de la OFS por situación familiar resulta revelador:

- Las madres con hijos menores de 25 años registran la tasa más alta de empleo a tiempo parcial (74,9 %).
- Las mujeres sin hijos trabajan a tiempo parcial en una proporción casi dos veces menor (32,7 %).
- En cambio, entre los hombres, la proporción que trabaja a tiempo parcial se mantiene estable (14–15 %), independientemente de su situación familiar.

Una primera conclusión es que, si bien la posibilidad de acceder a empleos a tiempo parcial facilita la participación de las mujeres en el mercado laboral, no se debe obviar que estos empleos presentan condiciones laborales menos favorables, tanto en términos de seguridad social como de acceso a la formación continua y de oportunidades de desarrollo profesional.

Las diferencias retributivas

En Suiza, las mujeres perciben salarios considerablemente inferiores a los de los hombres, y esta diferencia no puede explicarse únicamente por factores objetivos.

² OFICINA FEDERAL DE ESTADÍSTICA: <https://www.bfs.admin.ch/news/fr/2025-0478>



En promedio, las mujeres ganan 1.364 francos suizos menos al mes, lo que representa una brecha salarial del 16,2 %. Como suele ocurrir, esta desigualdad aumenta a lo largo de la vida profesional: es mínima al inicio de la carrera, crece de manera progresiva y alcanza su punto máximo en los años previos a la jubilación³.

énfasis debería ponerse en el marco que favorece tales diferencias, en particular la distribución desigual del trabajo en materia de cuidados.

Tomando conciencia de ello, el 14 de junio de 2023 el Consejo Nacional transmitió al Consejo Federal el postulado Dobler: «Analizar en detalle

Diferencias salariales promedio y desglose (2022)

| Categoría | Diferencia promedio (en % y CHF/mes) | Parte explicada (estructural) | Parte no explicada | Diferencia no explicada basada en la media (CHF/mes) |
|----------------|--------------------------------------|-------------------------------|--------------------|--|
| Total general | 16.2% (1364 CHF/mes) | 51.8% | 48.2% | 657 CHF/mes |
| Sector privado | 17.5% (1453 CHF/mes) | 55.1% | 44.9% | 653 CHF/mes |
| Sector público | 13.8% (1257 CHF/mes) | 50.4% | 49.6% | 623 CHF/mes |

Fuente: Oficina Federal de Igualdad entre Mujeres y Hombres (BFEG).

Las razones estructurales que podrían explicar la diferencia son Diferencias salariales promedio y desglose (2022) factores como la profesión, el sector económico, la formación o el puesto de trabajo, pero no alcanzan a cubrir la cuantía promedio inexplicable de 657 francos suizos al mes. Conviene remarcar que en Suiza hay un debate importante sobre la magnitud o variables de las partes explicables e inexplicables en relación con la diferencia salarial entre mujeres y hombres, si bien lo verdaderamente relevante es que, desde un punto de vista jurídico, no solo existe una obligación de protección legal contra la discriminación salarial, sino que el objetivo es lograr la igualdad retributiva, lo que exige también la adopción de medidas contra las desigualdades estructurales y la eliminación de los estereotipos de género. Y ello porque debe ser objeto de consideración que las partes de la desigualdad salarial que resultan explicables tampoco son necesariamente aceptables, debido a que las propias variables explicativas de las diferencias salariales pueden también ser discriminatorias⁴. En consecuencia, el

las causas de la diferencia salarial entre hombres y mujeres en función del estado civil para todas las franjas de edad». La OFS recibió el encargo de realizar este análisis.

El análisis se ha publicado en agosto de 2025⁵ y muestra que las diferencias salariales entre hombres y mujeres pueden medirse utilizando diferentes características, pero en ningún caso proporcionan una base para justificar la real diferencia salarial. Los resultados derivados del análisis ratifican lo ya conocido:

1. Atendiendo al estado civil, las mujeres casadas ganan considerablemente menos que los hombres casados, en concreto un 16,0% menos. Esta diferencia salarial queda más marcada entre las personas casadas que tienen hijos: los hombres casados con hijos ganan considerablemente más que los hombres solteros y sin hijos. Por el contrario, el

³ Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes (BFEG): "Les raisons des écarts salariaux entre les femmes et les hommes"

⁴ Kurt Pärlí, Camill Oberhauser: "Document de réflexion : analyse juridique du potentiel de discrimination des variables explicatives servant à mesurer l'égalité salariale entre femmes

et hommes", Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes, mayo 2019, <https://backend.ebg.admin.ch/fileservice/sdweb-docs-prod-ebgch-files/files/2023/08/29/e207ae37-ac3a-4cac-a576-e677efe8f1a5.pdf>

⁵ Oficina Federal De La Estadística: <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/actualites/quoi-de-neuf.assetdetail.36146190.html>



salario de las mujeres casadas con hijos es inferior al de las mujeres casadas sin hijos.

2. Según el puesto profesional, se observa que las diferencias salariales entre sexos son tanto más marcadas cuanto más elevado es el puesto jerárquico ocupado. En los puestos de alta responsabilidad, las mujeres ganan un 14,7% menos que los hombres, y en los puestos sin funciones directivas, ganan un 5,7% menos.

INICIATIVAS POLÍTICAS.

En el ámbito federal, el departamento responsable de la igualdad —y, de forma específica, de la igualdad entre mujeres y hombres— es el Departamento Federal del Interior, a través de la Oficina Federal de Igualdad entre Mujeres y Hombres (BFEG).

En la esfera cantonal, cada cantón dispone de órganos especializados cuya adscripción depende de la voluntad política de cada territorio. Un ejemplo significativo es el cantón de Ginebra que optó por situar este órgano en el Departamento de Presidencia, con el fin de subrayar el carácter transversal de la igualdad y su impacto en espacios tan diversos como la economía, la justicia, la salud, los asuntos sociales, la educación y, en definitiva, en todos los aspectos de la vida, tanto de la pública como de la privada.

Además de la Oficina federal está La Comisión Federal para las Cuestiones Femeninas (CFCF), un órgano consultivo oficial de la Confederación Suiza.

La Oficina Federal de Igualdad entre Mujeres y Hombres (BFEG).

La BFEG fue creada por el Consejo Federal en 1988 con el propósito de impulsar la igualdad entre los sexos en todos los ámbitos y de eliminar cualquier forma de discriminación, ya sea directa o indirecta.

Sus funciones son amplias y variadas: informar a la población; elaborar estudios y recomendaciones dirigidas tanto a las autoridades como a la

sociedad civil; participar en la preparación de normas federales relevantes para la igualdad; y conceder subvenciones públicas a estudios y proyectos que promuevan la igualdad, especialmente en materia salarial.

A los diez años de su creación, la BFEG fue evaluada por la Comisión de Gestión del Consejo Nacional⁶, que también reflexionó sobre sus perspectivas de futuro. Uno de los primeros hallazgos de dicha evaluación —un análisis cuantitativo— confirmó que, desde sus inicios, la BFEG había otorgado prioridad al ámbito laboral, considerado su eje central y orientando sus esfuerzos en promover la igualdad de oportunidades en las empresas y en garantizar la equidad salarial.

Hoy en día, la BFEG mantiene como ejes prioritarios:

- La igualdad en el mundo laboral,
- La lucha contra la violencia hacia las mujeres y la violencia doméstica,
- La promoción de la igualdad de las personas LGBTIQ.

Además, la Oficina tiene la responsabilidad de coordinar la Estrategia de Igualdad 2030, la primera estrategia nacional concebida para avanzar hacia la igualdad en todos los ámbitos de la vida, y en la que nos detendremos más adelante.

La Comisión Federal para las Cuestiones Femeninas (CFQF)⁷

Se trata de una comisión administrativa extra-parlamentaria permanente creada por el Consejo Federal. Un órgano consultivo de la Confederación en todo lo relacionado con las cuestiones específicas de las mujeres y con la igualdad entre mujeres y hombres en Suiza.

⁶ Le Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes: évaluation de l'efficacité après dix ans d'activité. Rapport de la Commission de gestion du Conseil national du 18 novembre 1999. <https://www.parlement.ch/centers/documents/de/1448.pdf>

⁷ <https://www.ekf.admin.ch/ekf/fr/home/la-cfqf/mandat.html>



Constituida en diciembre de 2014, la Comisión está integrada por 20 miembros que representan a organizaciones femeninas y masculinas, interlocutores sociales, especialistas de distintas disciplinas científicas y personas vinculadas a diversos ámbitos sociales. Esta composición plural garantiza que se puedan sintetizar los intereses de todos los actores implicados en la política de igualdad en el país. La CFQF es un organismo independiente, sin afiliación a ningún partido político, y desempeña un papel clave como puente entre los círculos políticos, las autoridades y la sociedad civil.

En su calidad de comisión consultiva, la CFQF cuenta con un amplio mandato. Entre sus principales funciones se incluyen:

- Observar y analizar la situación de las mujeres y la evolución de las políticas de igualdad en Suiza.
- Evaluar las medidas aplicadas para promover la igualdad de género.
- Emitir dictámenes en los procedimientos de consulta de la Confederación sobre proyectos relevantes para la igualdad.
- Formular recomendaciones en materia de políticas públicas que favorezcan a las mujeres y la igualdad de género.
- Informar y sensibilizar a la opinión pública, participar en proyectos y campañas, organizar coloquios y publicar estudios y materiales especializados.

Recientemente, ha emitido respuesta a la consulta relativa al Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo determinando que Suiza debe ratificar sin demora este convenio, a fin de manifestar su voluntad política de proteger a todas las personas trabajadoras contra la violencia —en particular la violencia de género— y contra el acoso⁸.

⁸ CFQF, <https://www.ekf.admin.ch/ekf/fr/home/documentation/prises-de-position.html> (publicado el 18 de

INSTRUMENTOS DE IMPLEMENTACIÓN DE POLÍTICAS.

Estrategia de Igualdad 2030.

La **Estrategia Igualdad 2030**, adoptada por el Consejo Federal el **28 de abril de 2021**, constituye la primera estrategia nacional de la Confederación Suiza destinada específicamente a promover la igualdad entre mujeres y hombres.

Este plan responde a los **Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030**, en particular al **Objetivo 5**, sobre igualdad de género, y al **Objetivo 8.5**, relativo a la igualdad salarial. Además de mejorar la igualdad a nivel nacional, la estrategia también busca dar visibilidad a la política suiza de igualdad en el ámbito internacional.

En su aplicación participan todos los departamentos federales, así como diversos cantones y municipios, siguiendo un **plan de acción** que se actualiza dos veces al año.

Los **objetivos y medidas** se estructuran en cuatro grandes ámbitos de acción:

- Vida profesional y pública.
- Conciliación y familia.
- Violencia de género.
- Discriminación.

En lo que respecta al **ámbito de vida profesional y pública**, el foco se sitúa en la **igualdad salarial**, entendida como un elemento clave para hacer más atractiva la entrada, permanencia y retorno de las mujeres al mercado laboral, reforzando así su autonomía económica. El otro eje esencial es la **paridad en los órganos de decisión políticos, económicos y públicos**, un objetivo al que debe orientarse de manera explícita la acción pública.



Los objetivos de la estrategia se traducen en **medidas concretas**, desarrolladas con la implicación de los tres niveles de gobierno: federal, cantonal y municipal. Un ejemplo de ello es la fijación de un **número mínimo de controles aleatorios anuales** (30 para 2025) para verificar que las empresas adjudicatarias de contratos públicos cumplen con la garantía de igualdad salarial. En esta misma línea, cantones y municipios aplican controles a las empresas beneficiarias de subvenciones.

El Instrumento de análisis salarial LOGIB

Una de las medidas clave de la Estrategia Igualdad 2030 es el desarrollo y puesta a disposición de herramientas de análisis de la igualdad salarial de calidad, conocidas como Logib⁹. Se trata de un instrumento científicamente reconocido, seguro y conforme con la ley para evaluar la igualdad salarial.

Logib dispone de dos módulos: Módulo 1, dirigido a las grandes empresas y Módulo 2, diseñado para las empresas de menor tamaño. De acuerdo con la LLeg (art. 13), únicamente las empresas con al menos 100 trabajadores están obligadas a realizar un análisis salarial y someterlo a la supervisión de un organismo independiente. No obstante, todas las empresas deben observar el principio de igualdad constitucional.

Su reconocimiento alcanza a que puede utilizarse en el ámbito de la contratación pública como garantía del cumplimiento de la igualdad salarial (mediante la declaración del licitador).

La herramienta guía paso a paso en el análisis de la igualdad salarial, en un proceso ágil -menos de 1 día- que consta de cuatro etapas: Introducir e importar los datos salariales y personales; completar y corregir los datos; iniciar la evaluación y obtener los resultados.

Su metodología se basa en los siguientes elementos:

- Variables explicativas: incluyen factores personales (formación, experiencia potencial, antigüedad) y profesionales (nivel competencial, posición laboral).
- Estandarización del salario: Logib convierte automáticamente el salario bruto en una base homogénea al 100 %, con la misma jornada semanal. Las instrucciones especifican qué componentes salariales deben incluirse para el análisis de la igualdad salarial y la forma de cómo tenerlos en cuenta.
- Un procedimiento de análisis estadístico: Logib se fundamenta en un análisis de regresión.
- Un umbral de tolerancia: estima que, en algunas empresas, es posible que la diferencia salarial se justifique por otros factores objetivos y no discriminatorios distintos de los de Logib. Por ello, utiliza un umbral de tolerancia del 5 %. Si una prueba estadística indica que se ha superado este umbral, existe una presunción fundada de que la práctica salarial de la empresa analizada es sistemáticamente discriminatoria.



⁹ Herramienta Logib: <https://www.ebg.admin.ch/fr/etablir-un-système-salarial-avec-logib>



CONCLUSIONES

- Elevada tasa de participación laboral de la mujer en Suiza, pero más de un 33% trabaja a tiempo parcial. Además, que el empleo a tiempo parcial se consolide en las mujeres con hijos, y que no haya variación respecto del hombre con responsabilidades familiares, denota una desigual distribución de los roles familiares y de cuidado.
- Persistencia de la brecha salarial de género, de una discriminación salarial estructural que no obedece a elementos objetivos.
- Avances normativos e institucionales, pero retos pendientes. La aplicación práctica aún es desigual y depende en gran medida de la voluntad de las empresas. Las organizaciones sindicales demandan una reforma ágil de la LLeg, y mayores controles y sanciones.
- Necesidad de continuar con la acción política, mediante recursos suficientes y medidas específicas.

Mercedes Martínez Aso.

Consejera de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social en Suiza.



LA IGUALDAD EN EL TRABAJO Y LA INCLUSIÓN DE LAS MUJERES EN EL MERCADO LABORAL DE BRASIL

La República Federativa de Brasil es un país diverso y profundamente desigual, donde las mujeres continúan enfrentándose a una desigualdad clara con respecto a los hombres, tanto en los niveles de ingresos salariales como en las oportunidades de ascenso profesional. Factores como el origen étnico, la clase social, la región y el nivel educativo amplifican esas disparidades.

Según el ranking global de brecha de género, que publica el Foro Económico Mundial, en 2025 Brasil ocupa el puesto 72, lo que representa un avance de dos posiciones respecto al año anterior, pero se mantiene en la mitad de la tabla del total de países evaluados.



No obstante, en los últimos años en Brasil se han ido desarrollando una serie de medidas legales e iniciativas gubernamentales que tratan de combatir las dificultades para el acceso al empleo de las mujeres y las desigualdades de género. De hecho, esa es una de las prioridades del actual gobierno del presidente Luiz Inácio Lula da Silva, bajo cuya administración Brasil ha asumido, en 2025, la presidencia de la Coalición Internacional para la Igualdad Salarial (EPIC), una iniciativa global que reúne a gobiernos, organismos multilaterales, el sector privado y la sociedad civil para erradicar la brecha salarial entre hombres y mujeres. En coherencia con este compromiso, el presidente Lula da Silva, durante la apertura de la 80^a Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), el 23 de septiembre de este año, afirmó que “la democracia fracasa cuando tolera la desigualdad salarial entre hombres y mujeres”, reforzando así la necesidad de políticas públicas efectivas que garanticen la equidad de género en el ámbito laboral.

MARCO JURÍDICO DE REFERENCIA

La igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito laboral constituye un principio fundamental del orden jurídico brasileño. Desde hace décadas, tanto la **Constitución Federal de 1988** como la **Consolidación de las Leyes del Trabajo (CLT)** establecen las bases normativas para garantizar la **igualdad salarial, el acceso equitativo al empleo y la no discriminación por razón de sexo**.

La Constitución, en sus artículos 5º inciso I y 7º inciso XXX, consagra la **igualdad de derechos y obligaciones entre hombres y mujeres**, prohibiendo toda forma de distinción salarial o de oportunidades laborales. En la misma línea, la CLT, especialmente a través de los **artículos 373-A y 461**, refuerza estos principios al **prohibir prácticas discriminatorias** en la contratación, promoción y remuneración de las trabajadoras.

Sobre esta base, en los últimos años Brasil ha avanzado con nuevas disposiciones legales que buscan **avanzar hacia la igualdad salarial y pro-**



mover la inclusión femenina en el mercado de trabajo, estableciendo mecanismos de transparencia, fiscalización y sanciones para garantizar el cumplimiento efectivo de estos derechos.

MEDIDAS PARA FAVORECER LA IGUALDAD EN EL TRABAJO

Ley 14.611/2023: igualdad salarial y criterios remuneratorios

La Ley 14.611 es una medida de carácter estructural para atacar la brecha salarial de género en Brasil, y es especialmente significativa en el panorama de la equidad laboral, no solo porque reafirma un principio ya consagrado en la Constitución (igual salario por igual trabajo), sino porque introduce mecanismos concretos para que ese principio no quede en el papel.

Principales características:

1. Garantiza la igualdad salarial y de criterios remuneratorios entre mujeres y hombres por trabajo de igual valor o misma función.
2. Obliga a empresas con más de cien personas a publicar semestralmente un informe de transparencia salarial y de criterios remunerativos.

Este informe, según el decreto que desarrolla la ley 14.611 (decreto 11.795/2023) debe tener las siguientes características:

- Presentar la estructura salarial y de beneficios por cargo/ocupación.
- Los datos deben estar desagregados (con anonimización) por sexo y, cuando corresponda, por raza/etnia y nivel jerárquico.
- Presentar la estructura salarial y de beneficios por cargo/ocupación.
- Criterios de remuneración y progresión.

- Este informe es público (web/canales oficiales) y se pone a disposición de la plantilla y los sindicatos.

3. Si se detectan brechas injustificadas, exige un Plan de Acción para mitigar desigualdades:

- Este plan debe incluir medidas concretas, metas, plazos, programas de capacitación para gestores, empleados y liderazgos en temas de equidad, promoción de diversidad, capacitación de mujeres para ingreso, permanencia y ascenso laboral.
- Es obligatorio incorporar la participación de representantes sindicales y de los empleados en la elaboración e implementación del plan.

4. Refuerza la fiscalización y prevé sanciones por incumplimiento (incluida multa y medidas correctivas):

- El Ministerio de Trabajo y Empleo podrá solicitar información complementaria para verificar el cumplimiento del decreto.
- Si se detecta desigualdad salarial o de criterios remunerarios, la empresa será notificada y deberá actuar.
- Fiscalización por parte de la Inspección de Trabajo y del Ministerio Público de trabajo (MPT) con solicitud de información complementaria y sanciones, si procede. En septiembre de 2025, el MTE informó que más de 800 empresas serían fiscalizadas y que 90 ya habían sido multadas por no cumplir la obligación de publicar el informe.

5. Canal de denuncias y seguimiento

El decreto establece que el Ministerio de Trabajo deberá disponer de un canal específico para recibir denuncias sobre discriminación salarial o criterios remunerarios.



También corresponde al Ministerio del Trabajo y al Ministerio de las Mujeres vigilar los datos e impactos de la política pública, y evaluar sus resultados.

Conclusiones del Informe de Transparencia Salarial:

Las conclusiones del último informe publicado indican que las mujeres en Brasil ganan en promedio 20,9 % menos que los hombres en empresas grandes. La brecha es aún mayor para las mujeres negras, que **reciben el 47,5 % del salario de los hombres no negros**, o sea, **ganan 52,5 % menos**. Aunque crece su participación laboral, sus ingresos siguen desproporcionadamente bajos. En cargos directivos y profesionales, las mujeres ganan entre 68 % y 73 % de lo que ganan los hombres; en puestos administrativos, 79,8%.

POLÍTICAS PÚBLICAS Y PLANES EN EJECUCIÓN SOBRE IGUALDAD EN EL TRABAJO

- Plan Nacional de Igualdad Salarial y Laboral (2025–2027)

El Plan Nacional de Igualdad Salarial y Laboral (2025–2027) es una estrategia del gobierno brasileño que complementa la Ley 14.611/2023. Reúne acciones coordinadas entre once ministerios para promover igualdad salarial, ampliar la participación femenina en sectores estratégicos, fomentar la corresponsabilidad en los cuidados y difundir una cultura laboral sin discriminación. Combina medidas de formación, incentivos, seguimiento y sensibilización para avanzar hacia una equidad real y sostenible en el mundo del trabajo.

El Plan se basa en seis directrices fundamentales, siendo la primera la igualdad de remuneración entre mujeres y hombres por trabajo de igual valor.

MEDIDAS DE INCLUSIÓN EN EL MERCADO DE TRABAJO

Además de las medidas previamente mencionadas en materia de igualdad laboral —que también favorecen la inclusión—, señalamos a continuación otras medidas recientes para promover la inclusión de las mujeres en el mercado de trabajo brasileño.

- Programa Emprega + Mulheres

Establecido por la Ley 14.457/2022, a través del cual se combinan **medidas de conciliación laboral y familiar, capacitación y empleabilidad femenina, incentivos empresariales y mecanismos de prevención del acoso**, con un enfoque integral para favorecer la inclusión de las mujeres en el mercado de trabajo brasileño.

Las medidas no sólo buscan favorecer a las mujeres, sino promover una corresponsabilidad de género en las tareas parentales, incentivando la participación masculina en cuidado y crianza.

Entre las medidas se destacan las facilidades para la conciliación familiar (teletrabajo, horarios flexibles y licencias compartidas), programas de **cualificación profesional** con suspensión temporal del contrato, y **licencias parentales extendidas y compartidas** entre madre y padre. Además, se crea el sello “**Emprega + Mulher**” para reconocer a las empresas con buenas prácticas de igualdad, se refuerzan las **obligaciones de prevención del acoso y la violencia laboral**, y se impulsa el **microcrédito para mujeres emprendedoras** con condiciones favorables.

- Proyecto de Ley 375/2023

Este proyecto modifica algunos aspectos de la ley 14.457 / 2022 y se encuentra en trámite en la Cámara de Diputados, después de haber sido aprobado en el Senado.

Es una iniciativa legislativa con alcance social y laboral, que busca combatir la discriminación por edad, específicamente hacia mujeres mayores de



50 años, al promover su capacitación, reinserción y permanencia en el empleo formal, extendiendo los beneficios del programa Emprega + Mulheres a este grupo y permitiendo que reciban prioridad en acciones de empleo y cualificación.

Reconoce la vulnerabilidad específica por edad en el mercado laboral femenino y tiene como objetivo luchar contra esa discriminación.

- Ley nº 15.069 / 2024 — Política Nacional de Cuidados

Esta ley trata de combatir directamente una de las principales causas estructurales de la desigualdad de género en Brasil: la distribución injusta del trabajo de cuidados.

A través de esta ley se reconoce el cuidado como derecho, incluyendo el reconocimiento del trabajo doméstico como actividad esencial.

Busca garantizar tres derechos: el derecho al cuidado, el derecho a ser cuidado/a y el derecho al autocuidado.

Coloca al Estado como corresponsable de garantizar ese derecho, y no solo a las mujeres y las familias.

- Decreto nº 12.009 / 2024

Este decreto integra al ordenamiento laboral nacional los textos del Convenio 189 y la Recomendación 201 de la OIT, aplicables al trabajo doméstico en Brasil, otorgando un tratamiento igualitario para esas trabajadoras.

Representa un paso importante en formalizar y homologar los estándares internacionales de trabajo doméstico dentro del marco legal brasileño porque, aunque Brasil ya había ratificado estos instrumentos en enero de 2018, este decreto los incorpora formalmente al ordenamiento jurídico brasileño, dándoles plena validez interna.

- Ley nº 15.177 / 2025

La ley establece la reserva mínima de participación femenina en los consejos de administración de determinadas sociedades empresarias (Empresas públicas, sociedades de economía mixta, sus subsidiarias y controladas)

Al menos 30 % de las vacantes se deben reservar para mujeres en los consejos de administración. Estas vacantes deben corresponder a mujeres titulares (no suplentes) en los consejos, y dentro de esa reserva del 30 %, al menos el 30 % debe ser ocupado por mujeres negras o con discapacidad.

En conclusión, Brasil ha experimentado avances significativos en los últimos años gracias a la promulgación de leyes y al desarrollo de políticas orientadas a reducir la desigualdad laboral de las mujeres y promover su inclusión en el mercado de trabajo. No obstante, estos progresos aún resultan insuficientes frente a los profundos desafíos estructurales existentes, y muchas de las medidas adoptadas requieren una aplicación más efectiva, acompañada de una supervisión y fiscalización más rigurosa.

Carlos del Canto de la Fuente.
Consejero de Trabajo, Migraciones
y Seguridad Social en Brasil.



LA INSERCIÓN LABORAL DE LAS MUJERES INDÍGENAS EN CANADÁ: ESTADO ACTUAL Y DESAFÍOS.

INTRODUCCIÓN.

Canadá, en su configuración actual, es un Estado de muy joven creación. En términos históricos de formación del Estado, se considera que su nacimiento se produjo con la entrada en vigor de la Ley de América del Norte Británica en 1867, por la que creó el Dominio de Canadá, que unía a tres colonias británicas (las actuales provincias de Ontario, Quebec, Nueva Escocia y Nuevo Brunswick) en una federación, a la que, paulatinamente, se fueron adhiriendo otras provincias y territorios hasta avanzado el siglo XX¹.

Sin embargo, la independencia total de Canadá como Estado soberano no se produce hasta la entrada en vigor de la Ley de Canadá de 1982, que elimina las enmiendas constitucionales por parte del Reino Unido, da lugar a la proclamación de la Constitución canadiense y aprueba la *Carta Canadiense de los Derechos y Libertades*, que queda integrada en la propia Constitución.

En la parte II de la Constitución de 1982 se reconoce formalmente a los pueblos indígenas agrupados en Indios (en la actualidad denominados “Primeras Naciones”), Inuit y Métis-, así como sus derechos específicos². A su vez, la *Carta Canadiense de los Derechos y Libertades* proclama la igualdad ante la Ley³, que incluye la no discri-

¹ Las incorporaciones más recientes fueron Nunavut, en 1999, tras su separación de los Territorios del Noroeste, Terranova y Labrador (1949) y Alberta y Saskatchewan (1905)

² El art. 35 señala que “Los derechos existentes — ancestrales o derivados de tratados— de los pueblos aborígenes de Canadá quedan reconocidos y afirmados.”

³ Art. 15: “Toda persona tiene derecho a la igualdad ante la ley y a la igual protección y beneficio de la ley sin discriminación, y en particular, sin discriminación por motivos de raza, origen nacional o étnico, color, religión, sexo, edad o discapacidad mental o física”.

minación, entre otros, por motivo de raza, origen nacional o étnico y sexo.

Con base en estos textos fundamentales, se corrigieron discriminaciones históricas y desigualdades amparadas en la *Ley India* de 1876 tanto de género- las mujeres indígenas perdían su estatus al casarse con un no indígena- como laborales: obligación de permiso para trabajar fuera de la reserva, prohibición de sindicarse, impedimento a trabajar en actividades tradicionales indias por resultar ilegales, etc.

El punto álgido de la discriminación hacia las poblaciones indígenas en Canadá se produjo con las llamadas “escuelas residenciales”, internados obligatorios para niños y niñas indígenas promovidos por el gobierno canadiense, entre la entrada en vigor de la *Ley India* y hasta 1996, como parte de una política de asimilación forzosa, por la que se separaba a los niños de sus comunidades y se suprimía el uso de su idioma, costumbres y espiritualidad indígena. Se calcula que unos 6.000 niños y niñas fallecieron en estos internados y hay reportados decenas de miles de casos de abusos físicos, psicológicos y sexuales, que marcaron a varias generaciones.



La *Comisión de la Verdad y la Reconciliación*, que se desarrolló entre 2008 y 2015, describió el sistema como un acto de “genocidio cultural”, por el que el gobierno canadiense ha pedido perdón y ha establecido políticas de compensación.



En este nuevo marco de relaciones, y en cuanto al ámbito laboral se refiere, cabe preguntarse si, tras siglos de discriminación colonial, las políticas dirigidas a los pueblos indígenas han mejorado su empleabilidad y si existe una situación diferencial de género.

PANORAMA GLOBAL DEL EMPLEO FEMENINO EN CANADÁ: ALTAS TASAS DE ACTIVIDAD Y EDUCATIVAS, EMPLEO, BRECHA SALARIAL, SEGREGACIÓN HORIZONTAL Y VERTICAL, CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL Y LABORAL.

La participación de las mujeres en el mercado laboral en Canadá es una de las más altas de los países desarrollados. No solo su tasa de actividad en la franja de 15-64 años supera la media de la OCDE, de la UE y del G7- en 9,5 p.p, 5,8 p.p y 4,7 p.p, respectivamente-, sino que su brecha con respecto a la tasa masculina es considerablemente menor (6,4 p.p, frente y a los 13,9 p.p. de la OCDE y a los 9,4 p.p. de la UE y G7)⁴. Gran parte de estos buenos resultados de participación en el mercado de trabajo se achacan a los elevados niveles educativos de las mujeres y a una oferta aceptable de recursos en los cuidados infantiles, que facilita el acceso al empleo y la conciliación de la vida personal y laboral.

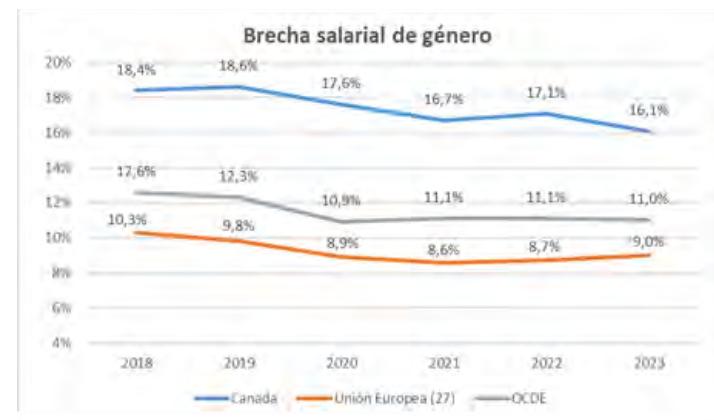
En lo que respecta al nivel educativo, Canadá lidera en 2024 el ranking mundial de países cuya población cuenta con educación terciaria, con un 64,7% de la población entre 25 y 64 años y, en el caso de las mujeres, la cifra aumenta al 71,5%, casi 14 puntos superior a la masculina⁵.

A pesar de la alta participación, la situación de las mujeres en el mercado laboral en Canadá dista mucho de ser idónea. En primer lugar, comparten con los varones la preocupación por unos crecientes niveles de desempleo (en agosto de 2025, la tasa de desempleo alcanzó el 7,1%, si bien entre las mujeres es un punto inferior) y de incertidumbre en el mantenimiento de los puestos de tra-

jo por la situación de zozobra económica derivada de los efectos en las políticas arancelarias del principal socio comercial.

En segundo lugar, hay un excesivo recurso al trabajo a tiempo parcial, del 23,9% de las mujeres trabajadoras en 2024, muchas veces de carácter involuntario, y cuya remuneración es muy inferior a la de los trabajos a tiempo completo (la hora de un empleo femenino a tiempo parcial se remunera en 2024 a 24,93 dólares canadienses, frente a los 34,98\$ de los trabajos a tiempo completo).

A su vez, y a pesar de las mejoras legislativas como la aprobación de la *Ley de Equidad Salarial*, que entró en vigor el 31 de agosto de 2021, persiste una amplia brecha salarial de género, que llega al 16,5% en 2024 y que es considerablemente superior a la de la UE 27 y a la del conjunto de la OCDE.



Fuente: OCDE Data Explorer. Brecha salarial de género. Mediana salarial.

La segregación horizontal sigue siendo marcada, estando las mujeres sobrerepresentadas en sectores como la educación, los trabajos sociales y los servicios administrativos, generalmente menor remunerados que los sectores con representación mayoritariamente masculina, como la construcción, la industria extractiva o las TIC.

Por último, el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad todavía es limitado, un 29% a puestos de alta dirección, y la vía del emprendimiento no acaba de consolidarse, siendo las mu-

4,5 Fuente: Data Explorer de la OCDE para 2024.



jeres propietarias de solo un 17% de las PYMES, según Statistics Canada.

Y todo esto, en un contexto generalizado a nivel mundial, de una sociedad patriarcal en la que las tareas de cuidados no remuneradas recaen principalmente sobre las mujeres. En Canadá, las mujeres dedican 4 horas más a la semana al cuidado de mayores y 8 horas más que los hombres al cuidado infantil.

Son numerosas las políticas de género que los gobiernos canadienses- tanto el federal como los provinciales- han puesto en marcha y desarrollado para mejorar la situación laboral de las mujeres.

El abordaje plural de la desigualdad laboral despliega un amplio abanico de enfoques, que abarcan desde la promoción de la igualdad salarial y la no discriminación- como en la ya citada *Ley de Equidad Salarial* o en la *Ley de Compensación Equitativa del Sector Público*-, pasando por las políticas educativas que tienen su reflejo en el mundo del trabajo- como el impulso de la matriculación de mujeres en estudios STEM o en otras formaciones en las que se encuentran infrarrepresentadas-, por las políticas de acceso y promoción en el empleo- cuotas de género, ayudas a la contratación, etc.-, por las políticas y medidas de impulso al emprendimiento femenino- facilidades de financiación, acceso a microcréditos, mentorías, creación de redes de apoyo, etc.- o por las políticas de conciliación de la vida laboral y personal, como los permisos de maternidad y paternidad equitativos, entre otras.

De entre todas estas medidas, destacan dos, impulsoras de la conciliación, que si bien no atajan de fondo el problema estructural de la discriminación de género, que hunde sus profundas raíces en la configuración cultural de nuestras sociedades, brillan por el rápido efecto que han tenido en un corto espacio temporal.

La primera de ellas es una iniciativa conjunta del gobierno federal y de los gobiernos provinciales lanzada en 2021, destinada a aumentar sustancialmente el acceso a los servicios de cuidado infantil de alta calidad y asequibles.

Por medio de este programa, las Administraciones asumen el coste principal de los servicios regulados de cuidados a niños y niñas menores de 6 años, con el objetivo de que supongan un coste para las familias de solo 10 dólares canadienses por día.

El gobierno federal ha suscrito acuerdos bilaterales con las provincias y los territorios, en los que, además de fijar la aportación financiera, se establecen objetivos, estándares de calidad, seguimiento y evaluación de los resultados.

La finalidad última no solo es abaratar los costes, sino también aumentar la oferta de centros regulados que imparten cuidado infantil, aumentando la disponibilidad y llegando a zonas en las que, de no existir el programa, se carecería de estos espacios y recursos.

Además de la consecuencia de una mayor y mejor incorporación de las mujeres con cargas infantiles en el mercado laboral, un efecto colateral interesante ha sido el de la mejora laboral de las propias trabajadoras infantiles, ya que el programa cuenta con componentes para mejorar los salarios, la estabilidad y la capacitación del personal educativo de primera infancia, con la finalidad de que la calidad del cuidado sea alta.

La segunda medida, algo más difusa ya que no forma parte de un único programa sino de un conjunto de actuaciones, es la promoción decidida por el trabajo a distancia como un elemento clave favorecedor de la conciliación personal y laboral. En 2024 el 28 % de las mujeres en Canadá trabajaban desde casa, bien exclusivamente bien con un acuerdo híbrido. Por ponerlo en contexto, esta cifra duplica la española, en un país con enormes distancias, climatología extrema y, en muchas zonas, insuficiencia de redes de transporte.

Junto con la mejora que supone en las condiciones laborales de la mujeres- menor recurso obligatorio al trabajo a tiempo parcial, mayor flexibilidad horaria, etc.- y un ahorro de costes, el trabajo a distancia, al estar también altamente implantado entre los varones, debería servir, al menos en



teoría, para concienciar y aumentar la responsabilidad masculina en el cuidado de menores.

Desde principios de 2023, el trabajo a distancia forma parte estructural de las opciones laborales de empleados públicos del gobierno federal, permitiendo originariamente teletrabajar 2 ó 3 días a la semana o entre el 40% y el 60% de su horario. La acogida de la medida fue muy positiva e intentos posteriores de limitarla han tenido oposición frontal de trabajadores y sindicatos.

En cuanto al resto de trabajadores, las condiciones de teletrabajo varían en función de cada provincia. Una legislación avanzada es la de Ontario, donde la *Ley Trabajar para los Trabajadores V*, de 2024, incorpora medidas sobre derechos y seguridad en el trabajo a distancia, incluyendo la modificación de la legislación provincial sobre seguridad y salud en el trabajo. La norma contiene elementos específicos de género, como el fortalecimiento de la protección frente al acoso digital o el aumento de la transparencia en los procesos selectivos, evitando sesgos discriminatorios.

Dentro de este panorama general del empleo femenino, en el que aún persisten desigualdades de género ¿en qué situación se encuentran las mujeres indígenas?, ¿podemos propiamente hablar de la existencia de una doble discriminación?

SITUACIÓN LABORAL ESPECÍFICA DE LAS MUJERES INDÍGENAS: IDENTIFICACIÓN DE LAS POBLACIONES INDÍGENAS Y FOCO ESPECIAL EN LAS MUJERES DE LAS PRIMERAS NACIONES QUE VIVEN EN RESERVAS, SITUACIÓN DIFERENCIAL DEL EMPLEO FEMENINO INDÍGENA FRENTES AL EMPLEO FEMENINO MAYORITARIO, ORÍGENES HISTÓRICOS DE LA DISCRIMINACIÓN LABORAL DE LAS MUJERES INDÍGENAS EN CANADÁ.

Según el censo de 2021, último disponible, hay 1.807.250 personas indígenas en Canadá, de las cuales, 860.265 son mujeres y niñas, representando el 4,9% de la población femenina canadiense.

Aproximadamente, el 65% de las mujeres indígenas se encuentran en edad laboral.

Hay que partir de la base de que hablar de poblaciones o pueblos indígenas es una simplificación, un constructo constitucional en el que se engloban tres grandes grupos muy distintos entre sí. Los Métis, mezcla de primeras naciones y europeos, fundamentalmente franceses y escoceses, representan aproximadamente el 34,5% del total de la población indígena, y por su origen mixto, por hablar lenguas oficiales y por habitar principalmente en zonas urbanas y semiurbanas, no sufren grandes problemas de integración social ni laboral. En 2024, la tasa de desempleo de las mujeres Métis fue solo superior en 1,4% a la de las mujeres no indígenas (e inferior en 0,4 pp a los varones Métis).

Los Inuit, con carácter general, habitan en el ártico canadiense, siguiendo un modo de vida profundamente ligado al mar y al clima ártico, hablan Inuktitut y viven en comunidades en régimen de autogobierno. Apenas suponen el 3,9% del total de la población indígena (70.545 miembros) y Statistics Canada no realiza publicaciones sobre su situación laboral, por lo que desconocemos su actual tasa de desempleo. El dato más cercano sobre su situación laboral es el del censo de 2021, en el que figura una tasa de desempleo de los mayores de 15 años del 18,1%, que no aparece desagregada por sexo, considerablemente superior al del resto de grupos indígenas.

El grupo indígena más numeroso es el de las Primeras Naciones, que en el censo de 2021 superó por vez primera el millón de miembros, suponiendo el 58% del total de la población indígena. Son un grupo extraordinariamente diverso, compuesto por más de 50 naciones o grupos etnolingüísticos, repartidos por todo el territorio canadiense, si bien más de la mitad vive en el oeste de Canadá. Algo menos de la mitad (46,2%) de quienes tienen estatus registrado o reconocido por los tratados (un 28,2% carece de él), viven en reservas.



En 2024, la tasa de desempleo de las mujeres de las Primeras Naciones fue el 9,3%, superando en 3,4 p.p. la de las mujeres no indígenas e inferior en 5,2 p.p. a la de los varones Primeras Naciones.

A pesar de la heterogeneidad de los tres grupos indígenas, comparten varios rasgos comunes. Se trata de una población que crece por encima de la media canadiense, un 9,4 % entre los censos de 2016 y de 2021, y es una población muy joven. Más de una cuarta parte de la población indígena de Canadá tiene 14 años o menos.

En el caso de las mujeres, la mediana de edad de Primeras Naciones (27,6 años), de Métis (33,2 años) y de Inuit (24,2 años), es considerablemente inferior a la mediana de edad de las mujeres no indígenas, 40,8 años.

Además, una parte relevante de la población indígena tiene dificultades de acceso a recursos educativos, sanitarios y sociales. La combinación de estos factores provoca que las mujeres indígenas sufran mayores dificultades para soportar las cargas familiares, en particular los cuidados infantiles, por lo que se complica la conciliación de su vida personal y laboral.

En relación con la brecha salarial, una vez más nos encontramos con una carencia de datos actualizados y hay que recurrir al censo de 2021. Los datos aquí muestran que el ingreso mediano proveniente del empleo es claramente inferior en el caso de las mujeres de las Primeras Naciones con estatus registrado que viven en reservas. Su ingreso mediano anual es de 31.400 dólares canadienses, 9.400 dólares menos que el de las mujeres no indígenas. Las mujeres de Primeras Naciones que viven fuera de las reservas ganan un 12% más que las que habitan en reservas.

A su vez, las mujeres Métis e Inuit tienen unos ingresos similares, 38.000 dólares canadienses anuales, inferiores en algo más de 7 p.p. a los salarios de las mujeres no indígenas.

Las brechas en el acceso al empleo y salarial de las poblaciones indígenas se han ido acortando en el tiempo. La diferencia que hace décadas tenía

su origen en una visión colonial y discriminatoria, basada en el temor o el desprecio al diferente, en la actualidad, en un país con un alto componente migratorio con presencia de poblaciones de todos los orígenes, razas y creencias, se ha tornado en una diferencia debida principalmente al aislamiento y a la lejanía de recursos. Una prueba de ello es que tanto las condiciones laborales como las educativas de las Primeras Naciones que habitan en reservas y fuera de ellas, son muy distintas.

En cuanto al emprendimiento se refiere, una cuarta parte de las PYMES con propiedad mayoritariamente indígena pertenecen a las mujeres, cifra algo superior a la de las mujeres no indígenas, si bien los datos apuntan a que los negocios son de menor tamaño.

La presencia de mujeres indígenas en los Consejos de Administración de las 500 principales empresas canadienses es prácticamente testimonial, un 0,4%⁶.

RETOS PARA LA MEJORA DE LA INSERCIÓN SOCIOLABORAL DE LAS MUJERES INDÍGENAS: AUMENTO DEL CONOCIMIENTO Y DE LA SENSIBILIZACIÓN HACIA EL COLECTIVO, MEJORA DE FORMACIÓN Y COMPETENCIAS, POLÍTICAS DE APOYO AL EMPLEO ESPECÍFICAS, NECESIDAD DE REFERENTES FEMENINOS DE ÉXITO EN EL ÁMBITO POLÍTICO, LABORAL Y EMPRENDEDOR.

Un requisito previo y necesario para la mejora de la inserción sociolaboral de las poblaciones indígenas es el acceso a datos fiables y actualizados de su situación sobre los que puedan diseñarse políticas públicas y proyectos basados en pruebas que desemboquen en resultados eficaces. La carencia de estos datos es llamativa en un país con recursos y con sensibilidad y voluntad de sanar las heridas, recientes aún, provocadas por las actitudes colonialistas. La falta de estadísticas afecta es-

⁶ The Prosperity Project. Informe anual 2024 sobre Igualdad de Género y Liderazgo.

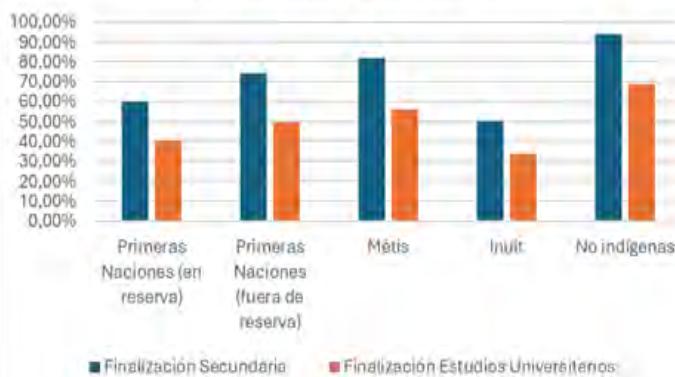


pecialmente a la población inuit, por su dispersión territorial y autogobierno de sus comunidades, y a la población de las Primeras Naciones que habitan en reservas, debido a la necesidad de alcanzar acuerdos con sus autoridades. Ni siquiera en la elaboración de los censos se llega a todas las reservas habitadas, como en el último censo de 2021, en el que no se obtuvieron datos de 63 de las 1.026 subdivisiones censales consideradas como reserva.

Y huelga señalar que estos datos deberían estar debidamente desagregados por sexo y adaptados a la realidad y necesidades específicas de las mujeres indígenas.

Un segundo reto consiste en la mejora formativa y en la adquisición de competencias profesionales de las poblaciones indígenas. La reducción de la brecha educativa de las mujeres indígenas, en un país con la tasa formativa más alta del mundo y que promociona también las altas cualificaciones en su población inmigrante, se convierte en un requisito indispensable para la mejora de su situación laboral.

Tasa femenina de finalización de estudios secundarios y universitarios



Fuente: censo 2021.

De manera más acuciante que para el resto de las mujeres, la ruptura de techos de cristal es un reto importante para las mujeres indígenas por su invisibilidad. La existencia y la publicidad de referentes de éxito de mujeres en los ámbitos político, laboral y emprendedor animan a las mujeres indígenas jóvenes a alcanzar cotas que no han logrado otras generaciones. En el plano público, las políticas de inclusión han dado sus

frutos en este ámbito, tanto en los resultados electorales como en la elección de cargos públicos. En las últimas elecciones federales de abril de 2025, se marcó un hito histórico con la elección cuatro parlamentarias indígenas y dos líderes indígenas fueron nombradas para puestos clave: el de Ministra de Servicios Indígenas y el de Ministra de Asuntos del Norte y del Ártico. Además, por vez primera, hay una mujer indígena, de origen inuit, en el puesto de Gobernadora General de Canadá, que ocupa el cargo desde el año 2021.

Sin embargo, los referentes exitosos en el ámbito laboral y emprendedor son escasos.



Mandy Gull-Masty, Ministra de Servicios Indígenas y Mary Simon, Gobernadora General de Canadá.

CONCLUSIONES Y POSIBLES VÍAS DE MEJORA.

Si bien en los últimos años se han producido destacados avances en la inserción social y laboral de las mujeres indígenas en Canadá -en particular a raíz de la aplicación de programas y políticas compensatorias tras las conclusiones de la Comisión de la Verdad y la Conciliación en 2015 y



de la ratificación e incorporación al ordenamiento jurídico canadiense de *la Declaración de Naciones Unidas sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas*, en 2021-, continúan existiendo importantes desafíos estructurales.

Las brechas en los niveles educativos, en el acceso al empleo, en las condiciones laborales y salariales y en la presencia en puestos de responsabilidad, siguen siendo elevadas, especialmente entre las mujeres inuit y las mujeres de Primeras Naciones que viven en reservas. Esto es debido principalmente a factores estructurales, como el aislamiento geográfico y la desigualdad en el acceso a recursos educativos, laborales y de cuidados.

El informe sobre el *Índice de Bienestar Comunitario* (CWB)⁷, elaborado por *Indigenous Services Canada* señala que, aunque la brecha en bienestar socioeconómico entre comunidades indígenas y no indígenas se ha reducido en los últimos años más que en las cuatro décadas anteriores, todavía sigue siendo considerable.

Para seguir avanzando en la igualdad laboral de las mujeres indígenas, resulta prioritario contar con estadísticas y datos actualizados, desagregados por sexo y por grupo indígena, que permitan el diseño y el sostenimiento de programas formativos y de capacitación, la aplicación de incentivos al empleo y al emprendimiento y la creación de mecanismos de conciliación adaptados a las distintas realidades.

Asimismo, la visibilidad de casos de éxito de mujeres indígenas en los ámbitos político, académico, laboral y empresarial supone un elemento clave para el empoderamiento de las mujeres jóvenes y para la generación de cambios sostenibles.

En definitiva, los avances en favor de la igualdad laboral de las mujeres indígenas deben pasar por la adopción un enfoque transversal de las políticas públicas, que reconozca sus particularidades culturales, lingüísticas y territoriales. Solo mediante un abordaje integral y sostenido

—con la participación de representantes de los distintos niveles de gobierno, incluidos los propiamente indígenas—, se podrá garantizar la plena inclusión sociolaboral de las mujeres indígenas, en condiciones de dignidad, equidad y respeto a su identidad colectiva.

Juan Manuel Sánchez-Terán Lledó.

Consejero de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social en Canadá.



AVANCES EN MATERIA DE CONCILIACIÓN Y PROTECCIÓN LABORAL PARA LAS MUJERES EN CHILE DURANTE EL GOBIERNO DEL PRESIDENTE BORIC.

El presidente Gabriel Boric y su colación – hoy partido –, el Frente Amplio, aterrizaron en La Moneda en 2022 con una ambiciosa agenda reformista en muchos ámbitos. A tal efecto, se coaligaron apoyándose también en los partidos de la izquierda tradicional (Socialismo Democrático, Partido Comunista), a quienes invitó a formar parte de su Gobierno, habida cuenta de la minoría parlamentaria en la que se encuentra la coalición en ambas cámaras.

Con todo, el actual Gobierno ha conseguido aprobar importantes medidas durante su mandato, que expirará en los próximos meses. La ministra de Trabajo y Previsión Social, Jeannette Jara, hoy candidata por toda la coalición de izquierda a la presidencia de la república, supo moverse en un escenario complejo sin mayorías parlamentarias, llevando a cabo las principales reformas de la legislatura, muchas de ellas a favor de las mujeres en el ámbito laboral. Unas veces cediendo para buscar el consenso, y otras gracias a la potestad legislativa del ejecutivo, se han conseguido avances significativos durante estos casi 4 años.

En este sentido, el Gobierno aprobó a comienzos de su legislatura la agenda “Chile Para Todas”, una “estrategia interministerial lanzada por el para transformar estructuralmente las condiciones de vida de las mujeres, con foco en autonomía económica, cuidados, protección frente a la violencia y equidad territorial”. En un gobierno que se define como feminista, se concibió en su diseño como una reconfiguración del Estado desde una perspectiva de género.

Describiremos a continuación los ejes principales de la agenda, en concreto aquellos que están en relación con el mundo laboral de las mujeres.

1. Autonomía económica de la mujer

- Reforma de pensiones: Compensación por expectativa de vida y beneficio por años cotizados para mujeres.
- Ley de Pago Efectivo de Pensiones Alimenticias (Ley Papito Corazón): Nuevo sistema para el pago efectivo de pensiones alimenticias, con retención automática de fondos de pensiones de los no pagadores en tiempo y forma.
- Apoyo a emprendedoras rurales: Fondos concursables, capacitación en riego fotovoltaico, y regularización de propiedad raíz para más de 500 mujeres.
- Fomento al cooperativismo femenino: Talleres de formación empresarial y acceso a proyectos de hidrógeno verde en Biobío y Magallanes.

2. Sistema Nacional de Cuidados – Chile Cuida.

- Registro Nacional de Cuidadoras: Otorga credenciales para atención preferente en servicios públicos de aquellas mujeres cuidadoras.
- Nuevos Centros Comunitarios de Cuidados: 40 nuevos espacios para atención integral de personas dependientes, además de otros centros diurnos.

1. Protección frente a la violencia.

- Ley Karin: Investiga y sanciona el acoso laboral y sexual, con protocolos obligatorios en todas las empresas.
- La ley de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Abundaremos a continuación en algunos de los ejes nombrados que, por su importancia e impacto, merece la pena detallar. También hablaremos de algunos otras que, aunque no se han aprobado



aún, deberían de producirse antes de que termine la legislatura (marzo de 2026). Nos referiremos entonces a la reforma de las pensiones, la Ley contra el acoso laboral, la Ley de conciliación de la vida laboral, personal y familiar, la Ley de pago efectivo de pensiones alimenticias, la Ley sala cuna universal, y la Ley de equidad salarial (estas dos últimas aún en tramitación parlamentaria, pero de gran importancia).

LA REFORMA DE LAS PENSIONES Y SU IMPACTO EN LAS MUJERES.

En 29 de enero de 2025, Chile aprobó la mayor reforma al sistema de pensiones desde los años ochenta del pasado siglo. A grandes rasgos, la reforma mantiene la cotización individual del 10%, pero se crea una nueva cotización de un 8,5% adicional a cargo del empleador, destinado en su mayor medida a cuentas individuales de los cotizantes (el 4,5%) y un pequeño porcentaje a solidaridad (el restante 4%). Se complementará con la Pensión Garantizada Universal (no contributiva) que pasará a ser de \$250.000 (220 euros).

Lo interesante de esta reforma en relación con las mujeres, es que el nuevo porcentaje que se destinará a solidaridad contributiva y el aumento de la pensión no contributiva para las pensiones más bajas. Esto es importante, pues las mujeres reciben en torno a un 11% menos de pensión que los hombres en Chile, debido a que tienen en promedio cinco años más de expectativa de vida, y además se jubilan antes (pueden jubilarse a partir de los 60 si lo desean) y su carrera profesional cuenta con más lagunas previsionales.

Para ello la reforma introduce dos elementos de corrección:

- El denominado “**Bono tabla**” (al que se dedicará el en torno al 1%), está destinado a igualar las pensiones de hombres y mujeres. Se trata pues de una compensación al momento de jubilar, de manera que un hombre y una mujer que se jubilen a los 65 años, con

el mismo saldo acumulado en sus cuentas individuales, obtengan el mismo monto de pensión. Como una forma de incentivar que las mujeres se acerquen voluntariamente a la edad de retiro de los hombres, el beneficio se paga completo en el caso de aquellas afiliadas que se pensionen a los 65 años y para las que lo hagan antes de los 65 años, la compensación sería menor.

- **Beneficio por años cotizados:** es universal, pero que beneficia ampliamente a las mujeres, al reconocer el esfuerzo laboral de estas, paliando las lagunas previsionales derivadas de las tareas de cuidado y crianza. Este beneficio otorga un monto por año cotizado, con un máximo de 25 años. Aplica desde los 10 años de cotizaciones, sean continuos o no.
- **El aumento de la Pensión Garantiza Universal (PGU).** Aunque es una política universal para todos los trabajadores, su incidencia es mayor en las mujeres, debido a que poseen pensiones más bajas. El monto para entregar sube hasta 250.000 CLP (unos 220 euros) para los jubilados mayores de 65 años pertenecientes al 90% de la población más vulnerable.

En definitiva, se calcula que los montos entregados podrían aumentar entre un 14% y un 35% para las pensiones más bajas.

LEY CONTRA EL ACOSO LABORAL – “LEY KARIN”.

La Ley Karin (Ley N° 21.643), vigente en Chile desde agosto de 2024, es una reforma laboral pionera que busca erradicar el acoso y la violencia en el trabajo, estableciendo protocolos claros de prevención, denuncia, investigación y sanción. Su nombre honra a Karin, una trabajadora que falleció tras denunciar acoso laboral.

La Ley introduce importantes novedades en la propia concepción del acoso laboral, a saber:



- Antes se exigía que el acoso fuera reiterado. Ahora basta un solo acto si genera menoscazo, humillación o amenaza laboral.
- Incorpora como figura legal la violencia ejercida por clientes, usuarios o proveedores, adoptando una perspectiva global ante el acoso, la cual no solo cubre la ejercida por compañeros de trabajo.

Además, la ley establece nuevas obligaciones para los empleadores, a saber:

- Implementación de protocolos de prevención y actuación ante acoso laboral y sexual, en las empresas, que incluyen evaluación de riesgos psicosociales, capacitación anual, todo ello con perspectiva de género.
- Medidas de resguardo inmediatas ante una denuncia, como la separación física, la redistribución horaria y la atención psicológica temprana.
- Designación de responsables internos para recibir denuncias y garantizar medidas de protección para víctimas.

En cuanto a la investigación de los hechos, el empleador tiene tres días para decidir si investiga internamente o deriva a la Dirección del Trabajo (DT). La investigación debe durar máximo 30 días, y la DT tiene otros 30 días para

pronunciarse. Si se entiende que hubo acoso el empleador tiene 15 días para aplicar sanciones tras el informe, pudiendo despedir por causales como conducta inmoral o el acoso sexual.

Por último, se permiten denuncias anónimas y vía web, y la DT del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. No hay duda de que las mujeres son las que están recibiendo una protección más directa gracias a esta ley.

Según datos de la Dirección del Trabajo, el 66–68% de las denuncias han sido presentadas por mujeres, lo que muestra que la ley responde a una necesidad real de protección frente al acoso laboral y sexual.

LA LEY DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.

La Ley N° 21.645 de Conciliación de la vida personal, familiar y laboral, publicada el 29 de diciembre de 2023, busca promover la corresponsabilidad en las tareas de cuidado. Marca un cambio estructural en el Código del Trabajo chileno, con foco en la corresponsabilidad y la inclusión laboral femenina.

En cuanto al ámbito de aplicación de la ley, incluye las siguientes:

- Derecho al teletrabajo o trabajo híbrido para trabajadores/as que cuiden a niños/as menores de 14 años, personas con discapacidad o personas en situación de dependencia moderada o severa. Se puede solicitar que toda o parte de la jornada se realice a distancia, si la naturaleza del trabajo lo permite.
- Uso preferente del feriado legal. Durante vacaciones escolares, quienes cuidan niños/as o adolescentes con discapacidad tienen prioridad para tomar vacaciones. Se debe solicitar con al menos 30 días de anticipación y presentar documentación que acredite el cuidado.





- Modificación transitoria de jornada laboral. Durante vacaciones escolares, se puede solicitar ajuste de turnos o distribución horaria. Ante una solicitud, el empleador debe responder en 10 días, pudiendo proponer alternativas o justificar el rechazo.
- Reconocimiento del trabajo de cuidado no remunerado. Se considera como condición laboral relevante el cuidado de personas, incluso si no se recibe remuneración por ello.
- Fomento de la corresponsabilidad. La ley promueve que hombres también asuman roles de cuidado, rompiendo estereotipos de género, permitiendo que las mujeres accedan a empleos más estables y mejor remunerados.

El impacto en las mujeres de esta ley es elevado. Muchas mujeres realizan cuidados no remunerados. Esta medida facilita su permanencia o ingreso al empleo formal, sin abandonar sus responsabilidades familiares. Además, les permite planificar mejor su descanso y el de sus hijos y flexibiliza el trabajo en períodos críticos, evitando que las madres deban ausentarse o renunciar por falta de apoyo.

En definitiva, esta ley visibiliza el trabajo doméstico y de cuidados, históricamente invisibilizado y feminizado, además de facilitar a largo plazo, la redistribución de las cargas familiares.

LA LEY DE PAGO EFECTIVO DE PENSIONES ALIMENTICIAS (LEY "PAPITO CORAZÓN").

La Ley "Papito Corazón" en Chile, oficialmente llamada Ley N.º 21.484 de Responsabilidad Parental y Pago Efectivo de Pensiones de Alimentos, es una normativa que busca garantizar el cumplimiento del pago de pensiones alimenticias por parte de los padres que no cumplen con esta obligación. El nombre "Papito Corazón" es un modismo muy popular en Chile y de uso irónico que se utiliza para referirse a padres que, aunque se muestran afectuosos con sus hijos, no cumplen con su deber legal y económico de mantener a sus hijos.

Antes de la entrada en vigor de la ley, el 84% de los padres obligados a pagar pensión no cumplían con esa obligación. Sin existir verdaderos mecanismos de coacción para ejecutar el pago, la norma era el impago de la pensión de alimentos, que en una abrumadora mayoría se hace hacia las mujeres.

La ley, que entró en vigor en mayo de 2023 y prevé mecanismos para garantizar el pago de pensión de alimentos.

Según los registros oficiales, en los primeros seis meses de vigencia de la norma, se recuperaron más de 52.000 millones de pesos chilenos en deudas de pensiones (unos 50 millones de euros). La ley vino así a corregir una asimetría histórica, pues la mayoría de las personas que crían solas a sus hijos en Chile son mujeres, muchas en situación de vulnerabilidad económica.

Para terminar, hablaremos de dos proyectos de ley que el Gobierno espera aprobar antes de que termine la legislatura: la ley de equidad salarial y la ley "sala cuna":

LA LEY DE EQUIDAD SALARIAL.

El Proyecto de Ley de Equidad Salarial en Chile es una iniciativa legislativa que busca cerrar la brecha salarial de género, que actualmente se estima en un 23% a 25% entre hombres y mujeres que realizan trabajos de igual valor. Su objetivo principal es garantizar que hombres y mujeres reciban igual remuneración por trabajos de igual valor, alineándose con el Convenio 100 de la OIT, ratificado por Chile en 1971.

Entre las principales medidas del proyecto, destacan los planes de Igualdad de Remuneraciones, donde las empresas deberán elaborar un plan que analice funciones, responsabilidades y condiciones laborales para detectar y corregir diferencias salariales injustificadas; los Comités de Igualdad de Remuneraciones, conformados por comités paritarios (empleador y sindicatos) para supervisar la implementación del plan y garantizar la equidad; la transparencia salarial, publicando anualmente un



informe sobre brechas salariales; las sanciones por incumplimiento, habilitando a los trabajadores podrán denunciar ante la Dirección del Trabajo o tribunales si no se cumple la ley; el apoyo a mujeres en sectores masculinizados y la evaluación objetiva de cargos, exigiendo a las empresas usar metodologías objetivas para valorar los puestos de trabajo y evitar sesgos de género.

LA LEY SALA CUNA.

La Ley de Sala Cuna en Chile, actualmente en proceso de reforma, busca garantizar el acceso universal al cuidado infantil para hijos e hijas menores de dos años de trabajadoras y trabajadores, eliminando barreras que históricamente han afectado especialmente a las mujeres.

La legislación vigente (artículo 203 del Código del Trabajo) establece que solo las empresas con 20 o más trabajadoras mujeres deben proveer el beneficio de sala cuna. Esto ha generado discriminación laboral, ya que las empresas pueden evitar contratar mujeres para no asumir el costo.

El proyecto propone cambios en la legislación actual, a saber:

- Eliminación del requisito de 20 trabajadoras, dejando de depender entonces del número de mujeres contratadas, garantizando ahora el beneficio a todos los trabajadoras y trabajadores, incluyendo independientes y trabajadoras del hogar. Se busca así romper el paradigma de que solo las mujeres deben asumir el cuidado infantil.
- Se crea el Fondo de Sala Cuna, financiado por una cotización obligatoria del 0,2% de las remuneraciones imponibles. Aplica a empleadores del sector privado, empresas públicas y trabajadores autónomos.
- El empleador podrá optar por tres opciones: una sala cuna propia en el trabajo, una sala cuna común con otras empresas, o la financiación de una sala cuna elegida por el trabajador.

Por último, el proyecto establece medidas de fiscalización y control, además de la implementación gradual de la medida.



A modo de conclusión, podemos afirmar que durante el mandato del presidente Gabriel Boric, Chile ha experimentado avances significativos en materia de equidad de género y protección laboral para las mujeres. Bajo una agenda feminista, se han impulsado reformas estructurales que buscan mejorar la autonomía económica, la conciliación entre vida laboral y familiar, y la protección frente a la violencia en el trabajo. Se han corregido desigualdades estructurales en el reparto de pensiones que, aunque exigua, introducen elementos de solidaridad en el sistema. Asimismo, se ha posibilitado el pago de pensiones de alimentos a través de los fondos de pensiones del deudor, lo cual supone un importante hito sin precedentes. Además, se ha llevado a cabo reformas legislativas que, aún sin implicar transferencias económicas directa, han visibilizado el trabajo de cuidados, promovido la corresponsabilidad, así como la protección laboral de las mujeres ante el acoso.

Francisco Gómez Ferreiro.

Consejero de Trabajo, Migraciones
y Seguridad Social en Chile.



MUJER Y DERECHO DEL TRABAJO EN CUBA

LA PROTECCIÓN DEL TRABAJO DE LAS MUJERES EN LA LEGISLACIÓN ACTUAL

Partiendo de ciertas singularidades del ordenamiento jurídico cubano¹ como son la primacía del beneficio colectivo y social y de la actividad planificada sobre la iniciativa individual, propias de un estado socialista, y las especiales relaciones triangulares que se establecen en la Ley de Inversiones Extranjeras, donde la entidad empleadora se define como la “entidad cubana con personalidad jurídica facultada para concertar con una empresa mixta o de capital totalmente extranjero, un contrato mediante el cual facilite a solicitud de esta los trabajadores necesarios, quienes conciernen sus contratos laborales con dicha entidad”², el vigente Código del Trabajo, aprobado el 20 de diciembre de 2013, ley número 116, recoge con carácter general los fundamentos y principios del Derecho del Trabajo en Cuba, entre ellos, la no discriminación por razón de sexo, así como la protección de la maternidad.

Es importante subrayar lo que en palabras del Profesor Mercader Uguina se denomina “monopolio estatal en la gestión de la mano de obra” y que describe en los siguientes términos:

¹ El derecho de trabajo en Cuba se sustenta en las relaciones de producción propias de un Estado socialista de trabajadores, que tiene como elemento esencial el trabajo y se aplica de conformidad con los fundamentos políticos, sociales y económicos dispuestos en la Constitución de la República. El presente Código, su Reglamento y la legislación complementaria, que regulan las relaciones que se fomentan en ese ámbito, integran el derecho de trabajo. Los principios fundamentales que rigen el derecho de trabajo son: a) el trabajo es un derecho y un deber social del ciudadano y los ingresos que por él se obtienen son la vía fundamental para contribuir al desarrollo de la sociedad y a la satisfacción de sus necesidades personales y familiares.

² El contrato con la persona trabajadora ha de hacerse necesariamente a través de una entidad cubana a la que corresponde la selección y otra serie de atribuciones quedando la “entidad extranjera” obligada a suscribir un contrato de suministro de mano de obra

“La Constitución cubana proclama que, al proporcionar el empleo, el Estado atiende “las exigencias de la economía y la sociedad, la elección del trabajador y su aptitud y calificación” (art. 44). En Cuba, por tanto, se da prioridad a las necesidades colectivas o estatales sobre la elección individual; las preferencias de los trabajadores son subordinadas a “las exigencias de la economía y la sociedad”. El elemento esencial que distingue el empleo en la sociedad socialista es su carácter planificado, lo que es una consecuencia del carácter planificado de toda la actividad del Estado. (...). Como se ha dicho, “la planificación de la fuerza de trabajo no es más que un aspecto de la planificación general” Se instaura, de este modo, lo que cabría calificar como un “monopolio integral” del Estado respecto de la oferta y demanda de trabajo de acuerdo con los anteriores principios”.³

Y es importante porque, aunque en el Código vigente se definen derechos subjetivos e individuales de la persona trabajadora en su relación con la entidad empleadora, el interés general cobra una dimensión esencial que modula el contenido y la dinámica de la prestación de servicios.

Volviendo al mencionado Código se incluyen en su artículo 2 como derechos esenciales:

b) La igualdad en el trabajo; todo ciudadano en condiciones de trabajar tiene derecho a obtener un empleo atendiendo a las exigencias de la economía y a su elección, tanto en el sector estatal como no estatal; sin discriminación por el color de la piel, género, creencias religiosas, orientación sexual, origen territorial, discapacidad y cualquier otra distinción lesiva a la dignidad humana. (...)

h) el derecho de los trabajadores y sus familias a recibir la protección de la seguridad social de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente;

³ La realidad laboral en cuba y la responsabilidad social de los inversores extranjeros, Jesús R. Mercader Uguina, Editorial Tirant lo Blanc, página 110.



i) los derechos de trabajo y de seguridad social que se confieren a la trabajadora, para proteger su maternidad y facilitar su atención médica, el descanso pre y postnatal y el cuidado de los hijos menores.

En su artículo 3 se señala que en las normas salvo “aquellos específicos para una condición dada, debe entenderse que comprende tanto a la mujer como al hombre, fundamentados en el principio constitucional de que ambos gozan de iguales deberes y derechos”.

Asimismo, el capítulo IV, denominado “Protección de la trabajadora” incorpora un total de cinco artículos dedicados a la mujer desde la perspectiva de la maternidad:

- Artículo 59. El empleador debe crear y mantener condiciones de trabajo para la mujer, considerando su participación en el proceso de trabajo y su función social como madre.
- Artículo 60. La trabajadora gestante que por prescripción médica no puede permanecer en el cargo por considerarse perjudicial al embarazo, recibe la protección que establece la legislación específica sobre la maternidad de la trabajadora.
- Artículo 61. La trabajadora gestante o que tenga hijos de hasta un año, no está obligada a realizar trabajo extraordinario o laborar en una localidad distante de su centro de trabajo.
- Artículo 62. La trabajadora gestante, cualquiera que sea la actividad que realiza, está en la obligación de cesar en sus labores en los términos y condiciones que establece la legislación específica.
- Artículo 63. Durante el embarazo y posterior al parto, la trabajadora tiene derecho a disfrutar de licencia retribuida en la forma y cuantía establecidas respecto a la maternidad de la trabajadora para el régimen general o los especiales de seguridad social, según corresponda.

En suma, se establecen de iure en la legislación cubana principios y garantías que buscan la protección de la mujer trabajadora, ya sea impidiendo su discriminación y reconociendo su igualdad en el trabajo respecto de los hombres, ya sea asegurando condiciones de tutela específica en el caso de la trabajadora gestante o con hijos menores de una cierta edad.



Así mismo, y en relación directa con la igualdad y no discriminación de las mujeres, y desde la perspectiva internacional, Cuba ha ratificado, entre otros, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 16 de diciembre de 1966⁴ y Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) como el 100⁵, sobre igualdad de retribución por trabajos de igual valor y el 101,

⁴ Artículo 7 Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial: (...) i) Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual.

⁵ Relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor, adoptado por la OIT el 26 de junio de 1951 y ratificado por Cuba el 13 de enero de 1954. Es especialmente significativo su art.2, donde se consagra la regla de igual salario para trabajo igual o de equivalente valor. En este sentido, se dispone que: “1. Todo miembro deberá, empleando medios adaptados a los métodos vigentes de fijación de tasas de remuneración, promover y, en la medida que sea compatible con dichos métodos, garantizar, la aplicación a todos los trabajadores del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor [...]”.

Además, a tales efectos se señala que: “2. Este principio se deberá aplicarse a: a) la legislación nacional; b) cualquier sistema para la fijación de la remuneración, establecido o reconocido por la



sobre igualdad y no discriminación en materia de empleo y ocupación.

Existen otras normas, relativas a la prevención y lucha contra el acoso en el trabajo y sobre el trabajo a distancia, no incorporados al Código de Trabajo de 2013 y que se pretende integren, con la necesaria perspectiva de género, el nuevo código de trabajo que está en proceso de discusión.

En el primer caso, la normativa cubana contra el acoso laboral está regulada principalmente por el Decreto 96 de 2023, el cual establece el Protocolo de actuación ante situaciones de discriminación, violencia y acoso en el ámbito laboral. Esta norma busca identificar, prevenir y sancionar estas conductas, y permite la denuncia de forma presencial o anónima estableciendo un procedimiento para la intervención de las autoridades y la protección de la víctima.

La segunda está regulada por una resolución del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de 18 de agosto de 2021 y pretende facilitar y definir esta modalidad de trabajo, incluido el teletrabajo.

Es importante hacer mención a la Ley de Seguridad Social, Ley número 4 de 22 de enero de 2004, que modificó el régimen de seguridad social con motivo del paulatino envejecimiento de la población. La mencionada Ley aumentó tanto la edad como el número de años para acceder a la pensión de jubilación, si bien manteniendo la reducción de la edad, significativa, en el caso de las mujeres respecto de los hombres, tanto en los trabajos ordinarios como aquellos que presentan especiales condiciones.

Pareciera que la legislación cubana establece diferencias injustificadas entre mujeres y hombres para el acceso al retiro después de laborar un número de años, aunque bien mirado y en nuestra legislación, así como la de nuestro entorno, la igualdad cada vez se mide más por el resultado, exigiendo adoptar aquellas medidas, incluso es-

legislación; e) contratos colectivos celebrados entre empleadores y trabajadores; o d) la acción conjunta de estos diversos medios".

tableciendo los ajustes precisos, que permitan alcanzar la igualdad de protección.

No existen en la normativa laboral cubana, por tanto, otros instrumentos que los mencionados para asegurar la igualdad profesional de las mujeres.

Consciente de lo anterior, el "Plan Adelante Mujer", formalmente Programa Nacional para el Adelanto de las Mujeres (PAM), es una agenda integral del Estado cubano para promover la igualdad de género, abordar la discriminación y empoderar a las mujeres en todos los ámbitos sociales, económicos y políticos del país.

Este programa busca la integración de la perspectiva de género en la creación de políticas públicas y leyes, fortalece los mecanismos de protección legal, impulsa el empoderamiento económico de las mujeres, y promueve un sistema de cuidados que reconozca el trabajo no remunerado. Aprobado por decreto presidencial en 2021, el PAM promueve acciones dirigidas "a lograr mayor efectividad en la prevención y eliminación de manifestaciones de discriminación contra las mujeres, así como a fortalecer los mecanismos y la capacidad profesional de los funcionarios y servidores públicos para incorporar las cuestiones de género en la elaboración de políticas, programas y en la prestación de servicios".

El Plan de Acción se compone además por un abanico de medidas que abarcan siete áreas de especial atención:

1. Empoderamiento económico de las mujeres.
2. Medios de comunicación.
3. Educación, prevención y trabajo social.
4. Acceso a la toma de decisiones.
5. Legislación y derecho. Marco normativo y sistemas de protección contra todas las formas de discriminación y violencia.
6. Salud sexual y reproductiva.
7. Estadísticas e investigaciones.



EL NUEVO CÓDIGO DE TRABAJO

Recientemente ha sido sometido a la consideración de las diferentes instancias populares el Anteproyecto de Código de Trabajo, que sistematiza e integra, mejorando la coherencia, racionalidad y seguridad jurídica, todos los aspectos relativos a las relaciones laborales.⁶

Se justifica entre otros motivos por la aprobación de la nueva Constitución de la República en 2019 que trajo consigo profundos cambios en el ordenamiento jurídico del país. Se dice: “*El Código de Trabajo actual, vigente desde 2013, no abarca muchas de las relaciones laborales establecidas en la nueva Carta Magna y requiere una modernización en varios de sus apartados para alinearse con la realidad laboral actual*”.⁷

En la nueva normativa proyectada se incluyen entre otros aspectos que pueden tener una incidencia directa en el trabajo de las mujeres:

- La nueva normativa incluye dentro de su ámbito de protección el trabajo en el sector no estatal, ampliando los beneficios y obligaciones tanto de empleadores como de trabajadores.
- Asimismo, también dentro de su objeto se reconoce al trabajo autónomo, “(...) el de la persona debidamente autorizada como trabajador o trabajadora por cuenta propia, que repara medios, presta servicios, produce bienes, y lo hace por sí mismo, sin subordinarse a otras personas, ni tener personas subordinadas”.
- En ambos casos la extensión de su objeto es sin duda una forma de lucha contra el

⁶ Véase sobre la metodología y la extensión el artículo del Profesor Guillermo Ferriol Molina, “Entre lo colectivo y lo individual: Fundamentos del anteproyecto del Código de Trabajo cubano”

⁷ «Un aspecto fundamental a considerar en esta actualización es el macro programa Desarrollo Humano, Equidad y Justicia Social, así como el programa de dinámica demográfica, el de Adelanto de la Mujer y el Programa de Trabajo Digno. Estos son pilares en cuanto a derechos y garantías para los trabajadores y para quienes son protegidos, como las familias», comentó Ferrer Mariño.

trabajo informal en el que las mujeres tienen un papel destacado.

- Se introduce el término ‘persona trabajadora’, que sustituye a ‘trabajador’, y refleja un enfoque más inclusivo, sin distinción de sexo, género, color de piel, orientación sexual, entre otros.
- Otra novedad es la inclusión de “personas de interés especial”, que abarca a jóvenes, mujeres, personas con discapacidad y aquellos en situación de vulnerabilidad.
- La norma también incorpora opciones para quienes realicen labores de cuidado en el hogar, incluyendo facilidades como el teletrabajo y el trabajo a distancia.
- Se incorpora de manera explícita en relación con los nuevos medios de trabajo su vinculación con normas y declaraciones internacionales claves sobre el avance de la ciencia e innovación tecnológica y su impacto en el mundo del trabajo, como son las declaraciones de la OIT relativas a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y sobre la justicia social para una globalización equitativa; las normas internacionales del Trabajo y la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CE- DAW) de Naciones Unidas.
- Se facilita el disfrute de licencias no retribuidas en el caso de cuidado de familiares y una nueva concepción global y corresponsable de los permisos y licencias relacionadas con el nacimiento de los hijos e hijas, en donde deben participar madres y padres.
- Se establece una regulación exhaustiva acerca del acoso y la violencia en el trabajo, incluido el ciberacoso, mejorando desde el punto de vista del contenido y las responsabilidades lo ya recogido en la Reglamentación anteriormente mencionada.



- La obligación de suscribir seguros de desempleo por parte de los empleadores de cualquier sector para la protección de las personas trabajadoras ante los supuestos de suspensión o cancelación de los trabajos.
- El reconocimiento del derecho de la persona trabajadora a la protección y salud en el trabajo como parte esencial del concepto de trabajo digno de la OIT entendido como un trabajo con derechos.
- Una reducción significativa y una mejor definición de los trabajos o prestaciones voluntarias.

Como fundamento y justificación, el anteproyecto señala una definición plural del trabajo:

El trabajo como derecho de todas las personas a acceder a un trabajo digno, en correspondencia con sus competencias laborales, elección, calificación, aptitud y exigencias de la economía y la sociedad.

El trabajo como deber social de contribuir a los gastos públicos y prestar el servicio social.

El trabajo como motivo de honor “pues el ámbito (...) más idóneo para la formación de la conciencia socialista y la consolidación de los valores que sustentan la construcción del modelo socialista cubano”.

El trabajo como pilar del orden económico y social.

A MODO DE CONCLUSIÓN

Podríamos decir que, ante la realidad actual, existe un claro descenso de la tasa de actividad de las mujeres, que se ha visto mermada en los últimos años en casi ocho puntos porcentuales.

Las causas, entre otras, la salida del mercado laboral formal a cambio de empleos informales mejor remunerados, la mayor dedicación de las mujeres a las labores de cuidado de hijos y familiares, la falta de apoyo institucional y el

deterioro cierto de las instituciones públicas de cuidado.

El reconocimiento de los derechos laborales y el desempeño profesional de las mujeres en condiciones de igualdad exige una estrategia pública que corrija en origen un aumento de la dependencia económica de las mujeres, que han pasado a la dedicación no solo del cuidado sino a la propia subsistencia y estabilidad económica de la familia.

Las graves dificultades por la que atraviesa Cuba aquejada por una crisis transversal y multifactorial, que incide de manera directa en las condiciones materiales básicas, no debe hacernos olvidar que las mujeres son en estas circunstancias un sector de la población especialmente afectado y vulnerable.

Como decimos más arriba, la mayor informalidad, la asunción de las tareas de cuidado como consecuencia del debilitamiento del sistema público de protección, la imposibilidad en ocasiones de acceder a otras oportunidades y condiciones por causa de la mayor presión de las cargas familiares, son factores que deben atenderse, cuidarse, prevenirse, obligando desde lo público a adoptar las medidas que sean necesarias para asegurar que las mujeres, en cualquier situación o circunstancia, puedan mantener intactas sus opciones profesionales y de acceso a un trabajo digno.

Consolación Rodríguez Alba.
Consejera de Trabajo, Migraciones
y Seguridad Social en Cuba.



GÉNERO Y TRABAJO EN ECUADOR: UNA LENTA EVOLUCIÓN HACIA LA DESPATRIARCALIZACIÓN DEL TRABAJO CON MÁS SOMBRAS QUE LUCES.

INTRODUCCIÓN

En los últimos años, el Derecho del Trabajo se ha configurado como una de las ramas del ordenamiento jurídico con mayor capacidad para ser un elemento efectivamente transformador, no solo en términos de justicia social, sino también en clave de justicia de género. Aun cuando la consecución de relaciones de trabajo libres de discriminaciones por razones sexo-genéricas es un objetivo todavía lejano de su plena consecución, no cabe duda de que los avances hacia la despatriarcalización del conjunto de las normas laborales, y de las relaciones de trabajo, son uno de los ejes de impulso y orientación de un buen número de las reformas laborales actuales.

Si esto es notable en el ámbito de la Unión Europea, con el destacado lugar de España como ejemplo de adopción de lo que pueden denominarse “reformas laborales feministas de nueva generación”, también es un fenómeno identificable en América Latina, donde las desigualdades sexo-genéricas en el ámbito laboral son más acusadas y están estructuralmente enraizadas con mayor profundidad en los fenómenos de pobreza laboral, precariedad e informalidad¹.

Como es bien sabido, la masiva incorporación de la mujer al trabajo asalariado² y el advenimiento

del derecho democrático del trabajo no provocaron un giro inmediato en el carácter androcéntrico-patriarcal del ordenamiento laboral. Así, siempre es necesario recordar que la división sexual del trabajo establecida como elemento inherente y necesario del vínculo de acumulación originaria entre patriarcado y capitalismo³, no se eliminó con la consecución de los ordenamientos laborales de posguerra. El nacimiento del Estado Social en el ámbito europeo se edificó sobre el reconocimiento del conflicto capital-trabajo y la aceptación de una necesaria actuación tuitiva en materia laboral. Sin embargo, y paradójicamente, el derecho del trabajo no incorporó la voluntad de remediar el otro eje de dominación que, junto con el de clase, ha vertebrado y estructurado las relaciones laborales: el género. Así, lo cierto es que aún hoy en día, y a pesar de los avances, es inapelable que las relaciones de poder y subordinación por razón de género son un elemento estructural en las relaciones de trabajo.

De esta manera, el derecho del trabajo edificado tras la segunda posguerra y extendido prácticamente con carácter global, se construyó sobre una base material clara: el trabajo realizado por un varón que, no solo no requería tiempo para las obligaciones de cuidados, que además no entendía como propias, sino que acumulaba sobre su persona el trabajo de cuidado de las mujeres que lo rodeaban, un tiempo de cuidados que se mantenía invisibilizado, no reconocido, no regulado y no pagado, ni directa ni indirectamente (ni salario, ni cotización, ni pensiones) y que se entendía subsumido en un supuesto “salario familiar”. Este modelo de trabajador asalariado, sobre el que se fundamentó la construcción de los ordenamientos laborales contemporáneos, presupuso que el trabajador masculino llegaba vestido (y alimenta-

1 [Organización Internacional del Trabajo, Serie Panorama Laboral en América Latina y el Caribe 2024: Cerrar la brecha de género para impulsar la economía y la productividad en América Latina \(Organización Internacional del Trabajo, 2024\).](#)

2 Margaret Maruani daba cuenta de esta gran transformación que supuso la incorporación masiva de la mujer al trabajo indicando que esta incorporación, evidente desde los años 60 en la realidad francesa supuso “un mar de fondo que nadie había previsto en esa época y que nadie ha parado desde entonces – ni la penuria del empleo, ni el descenso del crecimiento, ni el ascenso de un desempleo

masivo y estructural”, sin embargo, continua la autora, la feminización de la población asalariada no ha conducido a la igualdad en el empleo entre mujeres y hombres. Margaret Maruani, «Hombres y mujeres en el mercado del trabajo: paridad sin igualdad», Revista de Economía Mundial, *Revista de economía mundial*, n.º 10 (2004): 59-75. Sobre la realidad española Teresa Torns, «Mercado de trabajo y desigualdades de género», Cuadernos de Relaciones Laborales, *Cuadernos de relaciones laborales*, n.º 6 (1995): 62.

3 Silvia Federici, *Calibán y la bruja: Mujeres, cuerpo y acumulación primitiva*, Historia 9 (Traficantes de Sueños, 2010).



do y cuidado) a la empresa porque otra persona, una mujer, cubría sus necesidades vitales sin recibir una remuneración, aún formando parte imprescindible de la fuerza de trabajo que se intercambia por el salario⁴.

Consecuentemente, la sociedad salarial (base material del ordenamiento laboral democrático de posguerra) también estuvo diseñada sobre ejes de exclusión de las mujeres, de espaldas a las necesidades sociales de cuidados y sobre un modelo de reconocimiento de derechos basado en la “igualación al contrario”⁵. Como es bien sabido, el derecho laboral ha evolucionado de manera irremediable, caminando en pos de los profundos cambios sociales protagonizados por la masiva incorporación de las mujeres al mundo del trabajo remunerado, por la evidencia de la crisis de los cuidados, por el reconocimiento de su vital importancia social y por el empuje del movimiento feminista⁶. Esta evolución, perfectamente identificable en ordenamientos como el español, puede mapearse también en ordenamientos latinoamericanos, en concreto en el ecuatoriano, con una velocidad menor y con temas que permanecen en estadios tempranos del debate (como la equiparación de los permisos por cuidado de hijas e hijos), pero también con elementos que superan los posicionamientos constitucionales propios del constitucionalismo social europeo.

El ejemplo ecuatoriano es una evidencia clara de la inclusión en la Constitución de elementos de avanzada en el marco laboral con carácter tuitivo y en el eje de la igualdad de género. La Constitu-

ción de 2008 supuso un cambio de paradigma en cuanto a la consideración del trabajo, reconociendo su centralidad en la economía sobre el capital y enmarcándolo dentro del objetivo de la consecución del buen vivir. La Constitución de 2008 reconoce que el trabajo no solo es un derecho y un deber social sino que además es fuente de realización personal y base de la economía. Así, el conjunto de los parámetros que enmarcan el trabajo en la Constitución del Ecuador compromete al Estado a la generación de un trabajo digno y estable, que garantice el pleno respeto a la dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado (art. 33). El Estado debe garantizar asimismo el pleno empleo, la eliminación del subempleo y del desempleo (art. 326) y prohibir cualquier forma de precarización (art. 327.1)⁷, así como proteger los derechos reproductivos (art. 332).

En relación con el cuidado, como elemento fundamental para la vida, destacan cuatro artículos constitucionales. En lugar destacado, el art. 331, que afirma que “el Estado garantizará a las mujeres igualdad en el acceso al empleo, a la formación y promoción laboral y profesional, a la remuneración equitativa, y a la iniciativa de trabajo autónomo. Se adoptarán todas las medidas necesarias para eliminar las desigualdades. Se prohíbe toda forma de discriminación, acoso o acto de violencia de cualquier índole, sea directa o indirecta, que afecte a las mujeres en el trabajo”; en segundo lugar, el art. 69, que, bajo la rúbrica “Para proteger los derechos de las personas integrantes de la familia”, afirma en su apartado primero que: “se promoverá la maternidad y paternidad responsables; la madre y el padre estarán obligados al cui-

⁴ Amaya Pérez Orozco, Subversión feminista: apuntes para un debate sobre el conflicto capital-vida (Traficantes de Sueños, 2014).

⁵ Nancy Fraser, Los talleres ocultos del capital. Un mapa para la izquierda (Traficantes de sueños, 2020). Afirma la autora que “En un periodo –aproximadamente entre la década de 1930 y finales de la de 1950– en el que los movimientos feministas no disfrutaban de mucha visibilidad pública, prácticamente nadie cuestionó la opinión de que la dignidad de la clase trabajadora exigía «el salario familiar», la autoridad masculina en el hogar y un firme sentido de diferencia de género”.

⁶ Joaquín Pérez Rey et al., «La Carta Global de Derechos Laborales, una iniciativa política en la encrucijada del tiempo presente», Revista de derecho social, n.o 108 (2024): 231-52.

⁷ El art. 327 de la Constitución señala lo siguiente “La relación laboral entre personas trabajadoras y empleadoras será bilateral y directa. Se prohíbe toda forma de precarización, como la intermediación laboral y la tercerización en las actividades propias y habituales de la empresa o persona empleadora, la contratación laboral por horas, o cualquiera otra que afecte los derechos de las personas trabajadoras en forma individual o colectiva. El incumplimiento de obligaciones, el fraude, la simulación, y el enriquecimiento injusto en materia laboral se penalizarán y sancionarán de acuerdo con la ley”. Todo lo anterior fue igualmente desarrollado por el Mandato Constituyente 8.



dado, crianza, educación, alimentación, desarrollo integral y protección de los derechos de sus hijas e hijos, en particular cuando se encuentren separados de ellos por cualquier motivo". En tercer lugar, el art. 325, referido a las modalidades de trabajo, donde la Constitución ecuatoriana reconoce como sectores sociales productivos a todos los trabajadores, independientemente de si trabajan "en relación de dependencia o de forma autónoma, con inclusión de labores de autosustento y cuidado humano". Y, en cuarto lugar, el art. 333, que reconoce como labor productiva el trabajo no remunerado de autosustento y cuidado humano que se realiza en los hogares. Este artículo afirma que: "el Estado promoverá un régimen laboral que funcione en armonía con las necesidades del cuidado humano, que facilite servicios, infraestructura y horarios de trabajo adecuados; de manera especial, proveerá servicios de cuidado infantil, de atención a las personas con discapacidad y otros necesarios para que las personas trabajadoras puedan desempeñar sus actividades laborales; e impulsará la corresponsabilidad y reciprocidad de hombres y mujeres en el trabajo doméstico y en las obligaciones familiares. La protección de la seguridad social se extenderá de manera progresiva a las personas que tengan a su cargo el trabajo familiar no remunerado en el hogar, conforme a las condiciones generales del sistema y la ley".

Pese a esta base constitucional de vanguardia, el desarrollo normativo hacia la igualdad sustitutiva ha sido desigual e irregular, con instrumentos de eficacia limitada, lastreados por los problemas endémicos del mercado laboral ecuatoriano, agravados en la última década, como son la precarización y la informalidad. El resultado es la persistencia de las brechas sexo-genéricas en el ámbito laboral, con lentes mejoras, aunque de evolución positiva constante, y temas encallados.

Los siguientes apartados se centran en el relato de la realidad ecuatoriana en cuanto a discriminaciones por razón de género en el mercado de trabajo, describiendo la situación actual y analizando el numeroso conjunto de reformas normativas acometidas cuyo objetivo afirmado es la consecución de la igualdad en el empleo.

LAS CIFRAS DE LA (DES) IGUALDAD DE GÉNERO EN EL TRABAJO EN ECUADOR

La evolución del mercado de trabajo en Ecuador desde la aprobación de la Constitución de 2008 admite la división en dos grandes períodos, atendiendo al progreso de los indicadores más relevantes, como son: la tasa de empleo adecuado⁸, los ingresos laborales y la informalidad⁹. En un primer periodo, entre los años 2008 a 2014, es posible apreciar un crecimiento de la calidad en el empleo y de los ingresos en el país; posteriormente, desde el 2015 hasta la actualidad, esta tendencia se paralizó, estancándose o empeorando los indicadores, de manera más acusada en los últimos años, con un evidente agravamiento generalizado en la pandemia, todavía no recuperado¹⁰.

8 Según se establece en la Encuesta nacional de empleo, desempleo y subempleo de Ecuador (ENEMDU), el término "Empleo adecuado" hace referencia a: "una condición en la cual las personas satisfacen condiciones laborales mínimas, desde un punto de vista normativo, y los conforman aquellas personas con empleo que, durante la semana de referencia trabajan igual o más de 40 horas y que, en el mes anterior al levantamiento de la encuesta, percibieron ingresos laborales iguales o superiores al salario mínimo, independientemente del deseo y la disponibilidad de trabajar horas adicionales. También forman parte de esta categoría, las personas con empleo que, durante la semana de referencia, trabajan menos de 40 horas a la semana; que en el mes anterior al levantamiento de la encuesta percibieron ingresos laborales mensuales iguales o superiores al salario mínimo, pero no desean trabajar horas adicionales". Vid. <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/empleo-desempleo-y-subempleo/>

9 El Instituto nacional de estadística de Ecuador (INEC) define operativamente el empleo en el sector informal como el conjunto de personas que trabajan en unidades productivas de menos de 100 trabajadores que no tienen Registro Único de Contribuyentes (RUC); es decir, computa como empleo informal únicamente el del sector informal. No obstante, la actual definición de la OIT incluye dentro del empleo informal a quienes trabajan en el sector informal (empresas informales) y a aquellos que, aunque trabajan fuera de este sector, tienen un empleo informal. Por esta razón las cifras publicadas por Ecuador son inferiores que las señaladas por la OIT.

10 Según los datos levantados por el INEC, durante los años 2008 a 2015 la tasa de empleo adecuado creció significativamente desde incluir al 40% de la población trabajadora hasta el 50% en 2014. Asimismo, en este periodo cayó significativamente el subempleo y el empleo en el sector informal. De forma paralela observamos que el empleo registrado o formal (según el registro estadístico del empleo en la Seguridad Social) pasó de 1754.99 personas en enero de 2009 a casi duplicarse con 3.393.510 personas en noviembre de 2014. Así, entre 2009 y 2014 se crearon



Con datos de la ENEMDU referidos al año 2024¹¹, se observa que, en ese año, los hombres representaron el 55,3% de la población ocupada asalariada, frente a un 41,2% de mujeres. La tasa de empleo adecuado para el caso de los hombres fue de 41,4% frente al 28,4% de la tasa de mujeres. La brecha de empleo adecuado, en 2024, fue del 13%, mientras que en el 2008 era del 18,8% y del 16,2% en 2015. La brecha salarial se situó en 16,58%: una mujer ganó 85,03

1.639.411 empleos formales y se multiplicó el empleo de calidad, tanto en el sector privado como público, y sobre todo este último también fluyendo al ámbito no urbano o rural, en total 10 puntos de crecimiento porcentual del empleo adecuado, subiéndolo del 40 al 50% del empleo. En el año 2014, la tasa nacional de empleo en el sector informal fue de 41,2 %. Paralelamente, el SBU pasó de una cobertura de la canasta básica del 45% en el año 2000, al 68% en 2006 y hasta el 101% en 2015. Todo ello contribuyó a una evidente reducción de la pobreza nacional (urbana y rural), medida a través de los ingresos, que bajó 15 puntos, del 37,6% en diciembre de 2006 al 22,5% en 2014. Esta evolución positiva se afirmó en informes de instituciones como el publicado por el Ministerio de Inclusión Económica y Social y el Banco Mundial en 2020 donde se señaló que: "Las mejoras en el bienestar de la población que ocurrieron entre 2008-2018 se debieron principalmente a que la población recibió mayores ingresos laborales y transferencias públicas. De hecho, en el período del 2007 al 2014, el ingreso laboral contribuyó a una disminución de 10,7 puntos porcentuales en el número de pobres a nivel nacional, y en una reducción de 15,5 y 8,5 puntos porcentuales en pobreza rural y urbana, respectivamente". Desde el año 2015 hasta la actualidad la evolución ha sido negativa. Los datos anuales de 2024 reflejaron una tasa de participación global del 64,3 %; el empleo adecuado alcanzó el 35,9 %, mientras que el "otro empleo no pleno" representó el 29,8 %. La informalidad a nivel nacional alcanzó en diciembre de 2024 el 58,0%; no obstante, la medición de la OIT la coloca en 68%. El ingreso laboral promedio mensual se situó en USD 474,4, con una mediana de USD 393, evidenciando leves mejoras frente a los años previos, aunque todavía por debajo de los niveles de suficiencia definidos por el salario básico unificado. Esta involución continuada en los indicadores laborales se refleja en los niveles de pobreza. En diciembre 2024 la pobreza a nivel nacional por ingresos se ubicó en 28,0% (frente al 26% en 2023), reflejando un aumento de 2,0 puntos porcentuales en comparación con diciembre de 2023. La pobreza extrema ascendió hasta el 12,7%, con incrementos en zonas urbanas (de 3,3% a 6,0%) y rurales (de 23,7% a 27,0). La extensión de la pobreza ha provocado el crecimiento de la desigualdad, medida por el Índice de Gini, en Ecuador fue de 0,463 a nivel nacional.

11 Vid. https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2024/anual/Principales-resultados_de_Mercado_Laboral_y_Pobreza_Anual_2024_final.pdf#page=9.00

USD menos que un hombre. Debe tenerse en cuenta, además, que las brechas salariales en el área rural superan a las brechas del área urbana en 12,2% en promedio. En cuanto a la informalidad, sin cifras precisas desagregadas por sexo, los datos evidencian un predominio del empleo informal entre las mujeres, cuya participación porcentual en el grupo de personas trabajadoras independientes es mayor respecto al de los hombres. Las mujeres están sobrerepresentadas en las ramas de: alojamiento y servicios de comida, enseñanza y servicios sociales y de salud, servicio doméstico y comercio. Por último, cabe señalar que, en cuanto al porcentaje de desempleo a nivel nacional, que las mujeres poseían en el 2024 una tasa superior (4,7%) a la de los hombres (3,0%).

En la raíz de estas desigualdades se sitúa la persistente división sexual del trabajo y la permanente invisibilización y desvalorización del trabajo de cuidados. Según los resultados de las Cuentas satélite del trabajo no remunerado de los hogares¹² (tiempo destinado a tareas no remuneradas en actividades domésticas, cuidados a miembros del hogar y apoyo a la comunidad), con datos de 2023, el valor económico de este trabajo alcanzó en 2023 los USD 24.964 millones, equivalente al 21% del PIB. De este porcentaje, el 78,4% correspondió al trabajo doméstico no remunerado para el propio hogar. En términos de tiempo, las mujeres dedican en promedio 28,7 horas semanales al trabajo no remunerado frente a 11,4 horas de los hombres, es decir, en el año 2023, por cada 100 horas de TNR, las mujeres realizaron 75 horas. Si se monetizara el TNR, las mujeres aportarían el 15,6 % del PIB y los hombres el 5,4 %.

Las variaciones en la metodología aplicada por el INEC y las inconsistencias en las desagregaciones por sexo de los distintos indicadores dificultan la realización de una evaluación precisa de la reducción de las brechas. Ciertamente, existen reducciones marginales en algunos aspectos, como

12 https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Estadísticas_Económicas/Cuentas_Satelite/cstrnh/2023/Presentacion_CSTNRH_2025.pdf



la brecha la salarial, pero estas no compensan la persistencia en el resto. El deterioro general de los niveles de precariedad, informalidad y pobreza tiene una afectación específica sexuada que, además, dado el agravamiento en el sector rural, debe leerse con un enfoque interseccional. Las cifras relativas al trabajo de cuidados confirman que, pese a los avances normativos en materia de igualdad, persiste una profunda división sexual del trabajo, como base estructural del conjunto de las brechas en el mercado laboral.

LAS NORMAS VINCULADAS A LA IGUALDAD EN EL ÁMBITO LABORAL: UN EMPUJE CON MÁS SOMBRAS QUE LUCES.

Tras la aprobación de la Constitución, se han acometido una larga lista de reformas laborales vinculadas al objetivo de la consecución de la igualdad en el ámbito laboral, modificando en numerosas ocasiones el Código del Trabajo¹³. A efectos de dotar de claridad al entramado normativo, se dividen estas reformas en cinco ejes fundamentales: reconocimiento y regulación de permisos por cuidado de hijos e hijas; normas para la eliminación de la violencia y acoso en el trabajo; regulación y dignificación del trabajo remunerado del hogar; avances hacia la igualdad salarial y reformas de contenido general sobre igualdad y no discriminación en el empleo.

En cuanto a los permisos por cuidado de hijos e hijas, en el panorama ecuatoriano pueden identificarse tres normas principales: la Ley orgánica para la defensa de los derechos laborales de 2012, que incrementó de 9 a 12 meses el permiso de lactancia para las mujeres (reducción de la jornada a 6 horas); la Ley orgánica para la justicia laboral y reconocimiento del trabajo del hogar de 2015, que creó la figura del despido ineфicaz para garantizar estabilidad plena por embarazo y maternidad; y la Ley orgánica del derecho al cuidado humano, de 2023. Esta última norma reformó

13 El Código del Trabajo fue codificado en diciembre de 2005, aunque el texto original data de 1938. Desde su codificación hasta agosto de 2025 ha sido reformado en 38 ocasiones.

con amplitud el Código del Trabajo para incluir en primer lugar, el aumento del permiso de paternidad a quince días. Debe tenerse en cuenta que el permiso de maternidad es de 12 semanas y que, con esta norma de 2023, se agregó la posibilidad de que la madre comparta con el padre (no hay alusión a las parejas del mismo sexo) el 75% de la licencia. Además, se mantuvo el inciso que señala que, en caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o de la parte que reste del período de licencia (art. 152 in fine).



La ley de 2023 también reformó el Código para desarrollar: el permiso sin remuneración para el cuidado de los hijos, de hasta por 15 meses adicionales después del goce de la licencia remunerada por maternidad (y se entiende que por paternidad), para atender al cuidado de los hijos; la extensión de la reducción horaria por lactancia, para las mujeres, hasta los 15 meses y la previsión de que “la madre podrá, de común acuerdo con el padre, determinar la forma en que será gozada la licencia con remuneración por el período de lactancia”; y la licencia por adopción de ambos progenitores de 30 días.

La norma incluyó la obligación de la habilitación de salas de apoyo a lactancia materna, tanto en instituciones públicas como en entidades privadas y en las instituciones de educación superior. Las salas deben ser espacios dignos, específicos, de fácil acceso y acondicionados. El Reglamento interministerial MDT-MSP-2024-002, de septiembre de 2024, detalló la implementación de salas de lactancia. A pesar de los avances, especialmente los im-



pulsados desde 2023, la diferencia sustancial entre los permisos de maternidad y paternidad lastra las posibilidades de alcanzar la igualdad y la responsabilidad en materia de cuidados.

La lucha contra la violencia y el acoso en el trabajo ha sido uno de los temas de atención legislativa preferente en los últimos años. La Ley orgánica reformatoria a la Ley orgánica del servicio público y al Código del Trabajo para prevenir el acoso laboral, de noviembre de 2017, incorporó a las normas generales una primera regulación de violencia y acoso en el ámbito laboral. Posteriormente, Ley orgánica integral para prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres, de 2018, incluyó diversas obligaciones regulatorias para el Ministerio de Trabajo. En el año 2023, la Ley orgánica para impulsar la economía violeta y su Reglamento general incidieron de manera específica en la cuestión. Esta ley con contenido transversal señaló que: "las empresas que cuenten con veinticinco o más trabajadores deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso laboral con connotación sexual y determinar procedimientos específicos para su prevención y para atender las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto de este acoso. Para este efecto, se podrán establecer medidas que deberán acordarse con las asociaciones de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, protocolos de prevención y atención, y la realización de campañas informativas". Por su parte, su Reglamento definió "acoso sexual laboral", estableció obligaciones específicas a cargo del empleador para capacitar a todos sus empleados sobre la importancia de la prevención y acción inmediata en los casos de acoso sexual laboral y señaló los principios que se deberán aplicar en los procedimientos específicos para la investigación de denuncias y sanciones. Posteriormente, el Acuerdo MDT-2025-102 de agosto de 2025, estableció la obligatoriedad en el sector privado de implementar un protocolo para prevenir y atender la discriminación, violencia y acoso laboral, además de un programa de prevención de riesgos psicosociales para empresas con más de 10 personas trabajadoras.

Todo lo anterior se conjuga con la ratificación del Convenio 190 de la OIT, que fue integrado en el ordenamiento interno con la Ley orgánica reformatoria para la erradicación de la violencia y el acoso en todas las modalidades de trabajo de 2024, que, entre otras cosas, modificó las definiciones de violencia y acoso laboral.

La tercera línea de reformas laborales con perspectiva de género se ha centrado en el trabajo remunerado del hogar. Ya en el año 2012, la Ley orgánica para la defensa de los derechos laborales limitó la jornada laboral de las trabajadoras del hogar. Posteriormente, en 2015, la Ley orgánica para la justicia laboral y reconocimiento del trabajo del hogar situó estas relaciones de trabajo bajo la regulación laboral general, con puntos de protección específicos, e implementó el seguro para las personas trabajadoras no remuneradas del hogar. En agosto de 2025 se publicó la Ley orgánica reformatoria al Código de Trabajo para dignificar el trabajo del hogar. Esta norma incluyó una nueva definición en el art. 262 del Código, que ahora establece que "el trabajo remunerado del hogar es aquel que una persona natural realiza para una persona natural en relación de dependencia y en un hogar privado, pudiendo ser puertas adentro o externo. Incluye a las personas naturales que trabajan en varios hogares de forma parcial y a quienes laboran en forma de jornada parcial. Los y las trabajadoras del hogar deben ser afiliadas al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. Se prohíbe el trabajo para el hogar doméstico a los niños, niñas y adolescentes menores de dieciocho años, excepto adolescentes emancipados mayores de quince años. Asimismo, se prohíbe el encubrimiento del trabajo de los niños, niñas y adolescentes, bajo la forma de colocación familiar". La ley estableció además: la exclusión de las personas trabajadoras de hoteles, bares, hospitales y similares del concepto de trabajo remunerado del hogar; la garantía de un acceso preferencial de los hijos e hijas de personas trabajadoras del hogar a centros de cuidado y educación; y la obligación del Ministerio de Trabajo de contar con medios técnicos para facilitar la denuncia directa y efectiva de vulneraciones a los derechos laborales de este grupo.



En cuanto al objetivo de conseguir la igualdad salarial y erradicar las brechas, destaca la Ley orgánica para la igualdad salarial entre mujeres y hombres, de enero de 2024, y su Reglamento (MDT-2025-006). Esta ley, cuyo objetivo declarado es “garantizar la igualdad de remuneración y cualquier otra forma de retribución económica entre hombres y mujeres en el desempeño de un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor”, no realizó modificaciones directas al texto del Código del Trabajo. Su contenido de carácter muy limitado incluyó algunas definiciones y una serie de medidas preventivas, concretadas en el establecimiento de la obligación a los empleadores de capacitar e informar, la obtención de certificaciones por cumplimiento y el procedimiento de denuncia por el incumplimiento. El Reglamento desarrolló estas cuestiones.

Finalmente, con carácter transversal, destaca en primer lugar la ya mencionada Ley de economía violeta de 2023 que estableció la obligación, para las empresas con 50 o más personas trabajadoras, de elaborar y aplicar un plan de igualdad. La elaboración es voluntaria para las demás empresas, previa consulta a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, a no ser que lo mandate el convenio colectivo. La ley definió los planes de igualdad de la siguiente manera: “conjunto de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, creados con el objetivo de alcanzar en la empresa la igualdad del trato justo de oportunidades entre mujeres y hombres eliminando la discriminación de cualquier tipo de género y multiculturalidad. Los planes de igualdad incluirán las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados”. La elaboración de los Planes recae sobre la parte empresarial, sin obligación de pacto con la representación de las personas trabajadoras. La Guía para Planes de Igualdad (MDT-2024-013, enero de 2024) desarrolló las obligaciones; posteriormente se aprobó una prórroga para la presentación y registro de los planes, hasta el 31 de diciembre de 2025 (Acuerdo MDT-2024-099).

Por último, la Ley para impulsar la economía de las mujeres emprendedoras, de marzo

de 2025, tiene como objetivo “impulsar el empoderamiento económico de las mujeres emprendedoras en toda su diversidad, mediante la creación de mecanismos financieros, fiscales y sociales que promuevan su acceso a recursos, capacitación y mercados, garantizando la igualdad de oportunidades en el ámbito económico, promoviendo la cultura emprendedora y de financiamiento para fortalecer el ecosistema emprendedor”, pero no realiza ninguna modificación concreta en el Código del Trabajo.

Pese al amplio elenco normativo reseñado, los datos evidenciados en el apartado segundo de este texto demuestran el lento avance hacia la igualdad y la eliminación de discriminaciones sexo-genéricas en el mercado de trabajo ecuatoriano. Las razones son múltiples. Una de las claves es la elevada tasa de informalidad, que, evidentemente, reduce la capacidad aplicativa del derecho laboral y así, su eficiencia. Otra de las razones es la carencia de instrumentos normativos concretos con los que cuentan las normas señaladas, que, cargadas de retórica, adolecen en muchos casos de concreción. Junto a todo lo anterior, existe una evidente carencia de medios y recursos en el ámbito de la administración laboral, con una de las tasas de inspectoras e inspectores de trabajo más bajas de la región, que dificulta enormemente el control de la aplicación de las normas. Por añadidura, y como conclusión, es especialmente llamativo que en el conjunto normativo señalado no se atienda a cuestiones claves como la segregación ocupacional, las discriminaciones interseccionales, la importancia de integrar a la representación de las personas trabajadoras en la implementación de los mecanismos hacia la igualdad o las evidentes diferencias, y por tanto necesidades, entre las realidades laborales de las zonas rurales y urbanas del país.

Adoración Reyes Guamán Hernández.

Consejera de Trabajo, Migraciones
y Seguridad Social en Ecuador.



MUJER Y TRABAJO: URUGUAY AVANZA EN LA IGUALDAD LABORAL CON MIRADA DE GÉNERO

En un escenario global donde la igualdad de género sigue siendo un horizonte pendiente más que una realidad alcanzada, Uruguay se ha consolidado en los últimos años como un laboratorio de políticas públicas orientadas a cerrar las brechas entre mujeres y hombres en el mundo del trabajo.

Su experiencia resulta particularmente relevante en un contexto latinoamericano aún marcado por profundas desigualdades estructurales. Con un Índice de Desarrollo Humano (IDH) de 0,817 —uno de los más altos de América Latina— y niveles superiores a la media regional en esperanza de vida, alfabetización e ingresos, el país enfrenta, sin embargo, un desafío persistente: el de las desigualdades de género, especialmente en el ámbito laboral.

El Índice de Desigualdad de Género (IDG), que se mantiene en torno a 0,288, evidencia que, pese a los avances institucionales, normativos y sociales de las últimas décadas, todavía existen obstáculos significativos que impiden a las mujeres participar en igualdad de condiciones en el mercado de trabajo.

La tasa de empleo femenino ronda el 49 %, frente al 64 % de los hombres, y las mujeres dedican todavía cerca del doble de tiempo que los hombres al trabajo no remunerado. Esta desigualdad en el reparto del tiempo constituye uno de los principales factores que explican la brecha en la participación laboral y el acceso a empleos de calidad.

UN MARCO INSTITUCIONAL Y LEGISLATIVO PIONERO

Uruguay comenzó a sentar las bases de su actual liderazgo en políticas de género a partir de 2005, con la creación del Instituto Nacional de

las Mujeres (INMUJERES) dentro del Ministerio de Desarrollo Social. Desde entonces, ha impulsado un robusto marco normativo que incluye leyes pioneras en la región: la ley de trabajo doméstico, que formalizó y dignificó un sector históricamente precarizado; la ley de acoso sexual en el ámbito laboral; el reconocimiento de las licencias parentales compartidas; y la ley de interrupción voluntaria del embarazo, que ha tenido impactos directos en la autonomía económica de las mujeres.

Estas reformas legales han buscado transversalizar la perspectiva de género en la acción del Estado y crear condiciones más equitativas para las mujeres en el mundo del trabajo. Sin embargo, el progreso normativo, aunque necesario, no ha sido suficiente por sí solo para revertir décadas de desigualdad estructural. Persisten barreras que trascienden la legislación: la rigidez en la distribución de las tareas domésticas y de cuidado, la falta de corresponsabilidad masculina en el hogar, el acceso desigual a puestos de liderazgo y la persistencia de sesgos de género en el ámbito empresarial y sindical.

EL DESAFÍO ESTRUCTURAL: EL TIEMPO COMO EJE DE DESIGUALDAD

Uno de los hallazgos más importantes de las políticas de género en Uruguay ha sido la constatación de que la desigualdad laboral tiene menos que ver con la voluntad individual y más con la estructura social que organiza el uso del tiempo. Según la Encuesta Nacional de Uso del Tiempo, las mujeres dedican más de 34 horas semanales al trabajo no remunerado, frente a las 20 horas que dedican los hombres. Esta diferencia condiciona profundamente su trayectoria laboral, desde la decisión de ingresar o no al mercado hasta las posibilidades de progresar en sus carreras.

La carga desproporcionada de cuidados no remunerados —de niños, personas mayores o personas con dependencia— es una de las principa-



les razones por las que las mujeres suelen aceptar trabajos a tiempo parcial, informales o de baja remuneración. Es, también, la razón por la que interrumpen sus carreras profesionales más frecuentemente que los hombres. De este modo, el problema de la desigualdad de género en el trabajo no puede resolverse únicamente en el ámbito del empleo: requiere una transformación profunda de las políticas públicas vinculadas al cuidado.

LA TRANSFORMACIÓN ACTUAL: EL SISTEMA DE CUIDADOS COMO POLÍTICA DE ESTADO

Es en este contexto que Uruguay ha apostado decididamente por el fortalecimiento de su Sistema Nacional Integrado de Cuidados (SNIC), concebido no solo como una política social, sino como una herramienta estructural de transformación económica y laboral. El nuevo gobierno de Yamandú Orsi, que inició su mandato en marzo de 2025, ha situado el desarrollo del sistema de cuidados en el centro de su agenda de gobierno. De los 63 compromisos estratégicos anunciados para el período 2025–2030, uno de los cinco ejes prioritarios es el de “Cohesión y Cuidados”.

La estrategia es clara: transformar el cuidado de un asunto privado y familiar en un derecho social garantizado por el Estado y compartido entre el sector público, el sector privado, las comunidades y las familias. Esto implica, entre otras cosas, ampliar la red de centros de atención a la primera infancia, fortalecer los servicios para personas mayores dependientes, mejorar la formación y profesionalización del personal de cuidados y garantizar la accesibilidad geográfica y económica de estos servicios, especialmente en zonas rurales o localidades pequeñas donde la participación femenina en el mercado laboral es aún más baja.

La expansión del sistema de cuidados tiene efectos múltiples. Por un lado, libera tiempo para que las mujeres puedan incorporarse al mercado laboral o mejorar sus condiciones de empleo.

Por otro, genera nuevos puestos de trabajo en el sector de cuidados —una de las áreas con mayor potencial de crecimiento del empleo en el país— y contribuye a profesionalizar un sector históricamente precarizado y feminizado. Además, favorece la corresponsabilidad al implicar al Estado, al mercado y a las comunidades en tareas tradicionalmente asumidas por las mujeres.

AVANCES RECENTES Y DESAFÍOS PERSISTENTES

Las estadísticas más recientes confirman avances, aunque también muestran la magnitud del reto pendiente. La participación laboral femenina ha aumentado de forma sostenida en los últimos años, aunque aún persiste una brecha cercana a los 15 puntos porcentuales respecto a los hombres. Las diferencias geográficas siguen siendo relevantes: en Montevideo, la tasa de actividad femenina supera el 57 %, mientras que en zonas rurales pequeñas es sensiblemente menor. Asimismo, las mujeres continúan subrepresentadas en posiciones de liderazgo empresarial y sindical, y las brechas salariales siguen siendo una realidad, especialmente en sectores de baja calificación.

La formalización del empleo femenino también ha mejorado: mientras que en 2004 menos del 45 % de las mujeres aportaban al sistema de seguridad social, en 2021 la cifra superaba el 48 %. Este aumento, aunque modesto, refleja el impacto combinado de políticas de protección laboral, mayor acceso a servicios de cuidado y campañas de concienciación sobre derechos laborales.

El desafío más complejo sigue siendo el cultural. Cambiar las normas sociales que asignan a las mujeres la responsabilidad casi exclusiva de los cuidados es una tarea que exige más que leyes y servicios: requiere educación, comunicación pública, incentivos a la corresponsabilidad y transformaciones en el ámbito empresarial, que sigue premiando modelos laborales diseñados en función de trabajadores varones sin responsabilidades domésticas.



COOPERACIÓN INTERNACIONAL: ESPAÑA Y URUGUAY, UNA ALIANZA ESTRATÉGICA

En esta etapa de consolidación del sistema de cuidados, la cooperación internacional ha cobrado una relevancia especial. En 2025, Uruguay y España han firmado una *Alianza para el Desarrollo Sostenible Uruguay – España 2025-2030*, en la que se refuerza la colaboración bilateral en materia de políticas laborales, igualdad de género y sistemas de cuidados.

Este acuerdo, fruto de una relación histórica de cooperación entre ambos países, tiene como uno de sus ejes centrales el fortalecimiento institucional y operativo del Sistema Nacional Integrado de Cuidados (SNIC).

España aporta a esta alianza su experiencia en políticas de corresponsabilidad, su marco legal avanzado en materia de igualdad y su conocimiento en el desarrollo de infraestructuras de cuidado integradas en el sistema de bienestar. Uruguay, por su parte, contribuye con un enfoque innovador que articula derechos, territorio, participación comunitaria e interseccionalidad, incorporando dimensiones como la igualdad étnico-racial y los derechos LGBTIQ+.

Esta sinergia busca no solo fortalecer las políticas internas de ambos países, sino también proyectar un modelo de cooperación Sur-Norte que sirva de referencia para otros Estados y organismos multilaterales.

Además del componente técnico, la Alianza prevé la creación de plataformas conjuntas de formación, intercambio de expertos y diseño de indicadores de evaluación de impacto en políticas de cuidados. También contempla la promoción de estándares regionales en materia de igualdad laboral, con el objetivo de armonizar criterios entre Europa y América Latina y facilitar la transferencia de políticas exitosas.

URUGUAY COMO CASO PARADIGMÁTICO EN AMÉRICA LATINA

La experiencia uruguaya resulta paradigmática en el contexto latinoamericano por varias razones. En primer lugar, porque es uno de los pocos países de la región que ha transformado el cuidado en una política pública de Estado con rango estratégico. En segundo lugar, porque ha construido un sistema integral que articula componentes normativos, institucionales, presupuestales y culturales, evitando enfoques frag-



Fuente: Infonegocios. La Cámara Uruguaya de Tecnologías de la Información (CUTI) y el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES)



mentados o asistencialistas. Y en tercer lugar, porque ha logrado proyectar esta agenda en el plano internacional, convirtiéndose en un actor relevante en los debates globales sobre igualdad de género, trabajo y cuidados.

A diferencia de otros países de la región, donde las políticas de género han avanzado principalmente en el plano legislativo, Uruguay ha vinculado la igualdad con el diseño mismo del modelo de desarrollo. Su estrategia entiende que la igualdad no es solo un objetivo de justicia social, sino un requisito para el crecimiento económico, la sostenibilidad demográfica y la cohesión social. En este sentido, el sistema de cuidados no es solo un mecanismo de apoyo a las familias, sino un pilar fundamental de un modelo de Estado social moderno y equitativo.

EL CUIDADO COMO CLAVE DE LA IGUALDAD LABORAL

Treinta años después de la Conferencia Mundial sobre la Mujer de Beijing, Uruguay demuestra que el compromiso con la igualdad de género puede traducirse en políticas públicas concretas, inversión social sostenida y voluntad política de transformar estructuras profundamente arraigadas. Su experiencia revela una lección central para otros países: la igualdad en el empleo no se logra únicamente con leyes laborales, cuotas o programas de capacitación, sino también —y sobre todo— con políticas de cuidado que redistribuyan el tiempo y las responsabilidades de manera equitativa.

La apuesta de Uruguay por fortalecer su sistema de cuidados bajo el liderazgo de Yamandú Orsi representa una de las iniciativas más ambiciosas y transformadoras de la región. Al situar el cuidado en el centro de la agenda de desarrollo, el país no solo está creando las condiciones para una mayor participación laboral femenina, sino que también está redefiniendo las bases mismas del contrato social. Y al hacerlo en estrecha cooperación con España, proyecta además una visión compartida de futuro: una en la que el trabajo y el cuida-

do dejen de ser esferas separadas, y en la que la igualdad de género deje de ser una promesa para convertirse en un pilar efectivo del desarrollo democrático y sostenible.

Isabel de Zulueta de Miguel.
Consejera de Trabajo, Migraciones
y Seguridad Social en Uruguay y Paraguay



MEDIDAS EN MATERIA DE GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL EN ARGENTINA.

INTRODUCCIÓN.

La primera ley de trabajo de mujeres (y menores) en Argentina fue la Ley 5.291, aprobada en 1907, que prohibía emplear mujeres o menores de 16 años en trabajos nocturnos y concedían un mes de licencia post parto, sin retribución. Se trata, en un principio, de medidas acordes con la concepción social y legislativa imperante en la época en la que la mujer era merecedora de una protección especial junto a los menores, razón por la cual, ambos recibieron tratamiento normativo simultáneo.

Posteriormente a lo largo del siglo XX va cambiando tal concepción hacia el objetivo de lograr la igualdad de género, y se reconoce la plena capacidad de la mujer para ejercer todos los derechos que las leyes reconocen en igualdad con los hombres. Al tiempo que van estableciéndose medidas, tanto en la legislación laboral como en la Constitución de la Nación Argentina, de discriminación positiva para superar la desigual situación de partida respecto a los hombres.

Más recientemente, Argentina se ha distinguido por desplegar ambiciosas políticas con perspectiva de género, para promover la igualdad real, la equidad, la autonomía de las mujeres y garantizar el respeto a la diversidad y combatir la violencia por motivos de género. Siendo exponente de ello, la creación en 2019 del Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad de Argentina y la aprobación el 30 de septiembre de 2020¹ del Programa Nacional para la Igualdad de Géneros en el Trabajo, el Empleo y la Producción “Igualar”², que tenía por objeto reducir la desigualdad de género en los sectores empresarial, público, sindical y de la economía social y solidaria.

1 Mediante Resolución 220/2020 del Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad

2 https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/programa_igualar.pdf

En el momento actual, bajo la presidencia de Javier Milei, con un gobierno de corte ultraliberal, se está produciendo una evidente involución en la materia como lo evidencia la disolución del mencionado Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad en junio de 2024. Así como la desmantelación de una serie de programas con perspectiva de género que, hasta diciembre de 2023, formaban parte de las políticas públicas orientadas a reducir desigualdades estructurales en esa materia, entre ellos, el también mencionado Igualar.

En los siguientes apartados trataremos de ofrecer un panorama general de lo expuesto y analizaremos la normativa y las distintas medidas en la materia que se acaban de enunciar.

Normativa.

Estudiamos a continuación, sin ánimo de exhaustividad, las concretas previsiones que encontramos en las normas de derecho positivo, comenzando por la Constitución Nacional, siguiendo por las normas internacionales suscritas por Argentina y terminando por la legislación ordinaria.

CONSTITUCIÓN NACIONAL ARGENTINA.

La Constitución Nacional Argentina (en adelante CNA) sancionada en 1853 y reformada en los años 1860, 1866, 1898, 1957 y 1994 garantiza la igualdad de género a través de varios preceptos, tanto de manera general como específica, y también, como veremos, mediante la incorporación de diferentes tratados internacionales sobre derechos humanos dotándolos de rango constitucional.

Ya en la Primera Parte, en su Capítulo Primero relativo a “Declaraciones, derechos y garantías”, nos encontramos con el artículo 16 que proclama el principio general de igualdad ante la ley de todos los ciudadanos y por tanto la prohibición de cualquier tipo de discriminación, incluida la de género, y menciona especialmente el acceso



a cualquier empleo sin otra condición que la idoneidad.³

Y poco antes, la CNA en su artículo 14 bis reconoce una amplia protección al trabajo en sus diferentes formas y a los trabajadores garantizando “igual remuneración por igual tarea”, consagrando por tanto la equiparación salarial por la realización de las mismas funciones sin distinción de género u otra condición.⁴

Más adelante, en el capítulo segundo de esta primera parte relativo a “Nuevos derechos y garantías” en su artículo 37, ya fuera del ámbito laboral,



³ El artículo 16 establece “La Nación Argentina no admite prerrogativas de sangre, ni de nacimiento: no hay en ella fueros personales ni títulos de nobleza. Todos sus habitantes son iguales ante la ley, y admisibles en los empleos sin otra condición que la idoneidad. La igualdad es la base del impuesto y de las cargas públicas.”

⁴ El Artículo 14 bis en su primer párrafo establece .- “El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador: condiciones dignas y equitativas de labor, jornada limitada; descanso y vacaciones pagados; retribución justa; salario mínimo vital móvil; igual remuneración por igual tarea; participación en las ganancias de las empresas, con control de la producción y colaboración en la dirección; protección contra el despido arbitrario; estabilidad del empleado público; organización sindical libre y democrática, reconocida por la simple inscripción en un registro especial. (...)"

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

Por último, en la segunda parte de la CNA relativa a las Autoridades de la Nación, y en el capítulo cuarto que regula las atribuciones del Congreso, nos encontramos con su artículo 75, inciso 22 que dota de jerarquía constitucional a diversos instrumentos internacionales que se refieren y prohíben la discriminación por motivos de género, como la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer o la Declaración Universal de Derechos Humanos, o la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, entre otros. Y tales normas internacionales deben entenderse complementarias de los derechos y garantías que la propia Constitución reconoce.⁵

⁵ El artículo 75.22 de la Constitución Argentina dispone que: “Corresponde al Congreso: (...)”

22. Aprobar o desechar tratados concluidos con las demás naciones y con las organizaciones internacionales y los concordatos con la Santa Sede. Los tratados y concordatos tienen jerarquía superior a las leyes.

La Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre; la Declaración Universal de Derechos Humanos; la Convención Americana sobre Derechos Humanos; el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y su Protocolo Facultativo; la Convención sobre la Prevención y la Sanción del Delito de Genocidio; la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial; la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer; la Convención contra la Tortura y otros Tratos o Penas Crueles, Inhumanos o Degradantes; la Convención sobre los Derechos del Niño; en las condiciones de su vigencia, tienen jerarquía constitucional, no derogan artículo alguno de la primera parte de esta Constitución y deben entenderse complementarios de los derechos y garantías por ella reconocidos. Sólo podrán ser denunciados, en su caso, por el Poder Ejecutivo Nacional, previa aprobación de las dos terceras partes de la totalidad de los miembros de cada Cámara.

Los demás tratados y convenciones sobre derechos humanos, luego de ser aprobados por el Congreso, requerirán del voto de las dos terceras partes de la totalidad de los miembros de cada Cámara para gozar de la jerarquía constitucional.”



Por su parte, el inciso 23 del mismo Artículo 75 de la CNA otorga al Congreso la facultad de “legislar y promover medidas de acción positiva que garanticen la igualdad real de oportunidades y de trato, y el pleno goce y ejercicio de los derechos reconocidos por esta Constitución y por los tratados internacionales vigentes sobre derechos humanos, en particular respecto de los niños, las mujeres, los ancianos y las personas con discapacidad”.

Más adelante examinaremos las normas legales mediante las cuales se da cumplimiento, en mayor o menor medida, al mandato constitucional.

Normas Internacionales

Además, de los tratados internacionales que ya hemos mencionado y que el inciso 22 del artículo 75 de la CNA incorpora a su texto, integrándolos de esa forma en su ordenamiento jurídico interno con rango constitucional, podemos señalar los siguientes instrumentos internacionales con incidencia en el objeto de este trabajo:

- La Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo de (Ginebra, 18 de junio de 1998), que proclama el principio de promoción de la igualdad de oportunidades para todos los seres humanos, sin distinción de sexo y sin limitarla al tema salarial y trata genéricamente de la no discriminación.
- La Declaración Sociolaboral del Mercosur (Río de Janeiro, 10 de diciembre de 1998), que garantiza la igualdad efectiva de derechos, trato y oportunidades en el empleo, sin distinción de sexo u orientación sexual (artículo 1).
- Los siguientes Convenios de la OIT, ratificados por Argentina: el Convenio 100⁶ sobre igualdad de remuneración que establece la obligación estatal de promover la igualdad y de garantizarla en la medida de lo posible; el Convenio 111 sobre la discri-

minación en el empleo y la ocupación⁷; el Convenio 156⁸ sobre los trabajadores con responsabilidades familiares que prevé expresamente la obligación de los Estados de adoptar políticas que eviten la discriminación de tales trabajadores y promuevan la compatibilización entre tales responsabilidades familiares y las profesionales y el Convenio 190⁹ de la OIT sobre eliminación de la violencia y acoso laboral.

Normas legales.

La regulación fundamental del trabajo de la mujer en Argentina objeto de nuestro estudio, la encontramos en la Ley de Contrato de Trabajo (Ley 20.744, en adelante LCT) de 13 de mayo de 1976 por cuyo análisis debemos comenzar este apartado.

La LCT dedica el título VII a la regulación del trabajo de mujeres y, a continuación de éste, el de los menores. La existencia de un título específico en la ley dedicado al “Trabajo de Mujeres” revela la naturaleza de estas normas especialmente protectoras y un tanto paternalistas al establecer algunas prohibiciones que carecen de justificación hoy en día.

De este modo, en el capítulo I del título VII, la ley proclama el principio de la plena capacidad de la mujer para celebrar toda clase de contrato de trabajo y el de no discriminación por razón de sexo o de estado civil (artículo 172), pero a continuación prohíbe ocupar a mujeres en trabajos que revistan carácter penoso, peligroso o insalubre (artículo 176), se establece un descanso de dos horas al mediodía para las mujeres que trabajen en horas de la mañana y de la tarde (artículo 174) y queda prohibido encargar la ejecución de trabajos a domicilio a mujeres ocupadas en algún local u otra dependencia en la empresa (artículo 175). Estas prohibiciones entendemos que potencian la divi-

⁷ La ratificación se realizó mediante la Ley 17.677 del 8 de marzo de 1968,

⁸ Ratificado en 1986 mediante la Ley 23.451

⁹ Ratificado recientemente, mediante la Ley 27.580, sancionada el 15 de diciembre de 2020 y promulgada el 23 de febrero de 2021, que entró en vigor en el país el 23 de febrero de 2022. España lo ratificó poco después, el 25 de mayo de 2022, y entró en vigor en el país el 25 de mayo de 2023.

6 Ratificado por Ley 11.595 de 1956.



sión sexual del trabajo y en definitiva ahondan en la desigualdad de oportunidades entre hombres y mujeres dentro del mercado laboral.

A continuación el capítulo II del mismo título está dedicado a la protección de la maternidad y consagra la prohibición de trabajar durante los cuarenta y cinco días anteriores al parto y hasta cuarenta y cinco posteriores al mismo (artículo 177) garantizando a la trabajadora la conservación y estabilidad en el empleo, con la obligación de ésta de notificar al empleador el estado de embarazo; la presunción iuris tantum de que el despido de la mujer embarazada obedece a esta causa si el mismo se dispone dentro del plazo de siete meses y medio anteriores o posteriores a la fecha de parto (artículo 178) previendo para tal caso una indemnización agravada equivalente a un año de remuneraciones (artículo 182) y el descanso diario por lactancia y salas maternales (artículo 179).

El capítulo III regula la prohibición del despido por causa de matrimonio estableciendo la nulidad de los actos, reglamentaciones y/o pactos celebrados entre las partes del contrato que así lo permitan (artículo 180) y la presunción de que el matrimonio ha sido la causa del despido cuando, sin invocación de causa, se produjo dentro de los tres meses anteriores o seis posteriores a su celebración (artículo 181) previendo para el caso de transgresión a la prohibición una indemnización especial acumulable, equivalente a un año de remuneraciones (artículo 182).

Y en último lugar, el capítulo IV de la LCT está dedicado al tratamiento del “estado de excedencia” de 3 a 6 meses, regulando además distintas situaciones a favor de la mujer y que la misma puede asumir voluntariamente con posterioridad del nacimiento de su hijo (artículo 183); y las condiciones del reingreso de la trabajadora en situación de excedencia (artículo 184).

Hasta aquí la regulación de la LCT y debemos ahora hacer al menos una somera mención de las siguientes normas.

La ley 23.451 ya mencionada, que ratifica en Argentina el Convenio 156 de la OIT sobre tra-

jadores con responsabilidades familiares, estableciendo un régimen legal para promover la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares. Esta ley se aplica a todas las ramas de la actividad económica y a todas las categorías de trabajadores.

Y fuera del ámbito estrictamente laboral, debe mencionarse la innovadora Ley 26.743 de Identidad de Género de Argentina, sancionada el 9 de mayo de 2012 que reconoce el derecho de toda persona a la identidad de género auto percibida y establece que se pueden modificar el nombre, la imagen y el sexo en el Documento Nacional de Identidad sin necesidad de tratamientos médicos o cirugías previas. Además, garantiza el acceso a tratamientos de salud de afirmación de género a través del Programa Médico Obligatorio (PMO).

También la importante Ley 26.485 de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, que además de perseguir “la eliminación de la discriminación entre mujeres y varones en todos los órdenes de la vida”, define la violencia laboral contra las mujeres como una modalidad de violencia de género. Busca erradicar la discriminación en el acceso al empleo, la contratación, el ascenso y la estabilidad, prohibiendo exigencias vinculadas al estado civil, maternidad, edad o apariencia física. Además, promueve la igualdad de remuneración por igual tarea o función.

Por último, Argentina ha promulgado pioneras leyes en la materia, como la Ley 27.499 llamada “Micaela”¹⁰ que dispone la capacitación, o, formación obligatoria en temas de género y violencia contra las mujeres para todas las personas que desempeñen algún cargo en la función pública en los tres poderes del Estado (ejecutivo, legislativo y judicial).

La Ley 27.412 de Paridad de Género en Ámbitos de Representación Política¹¹ establece que

¹⁰ Se llama así en conmemoración de Micaela García, una joven de la provincia de Entre Ríos de 21 años, militante del Movimiento Evita, que fue víctima de femicidio en manos de Sebastián Wagner, un hombre con antecedentes penales que se encontraba en libertad condicional.

¹¹ Esta ley reemplaza a la anterior Ley de Cupo Femenino que exigía un mínimo del 30% de mujeres en las listas.



las listas de candidatos para cargos legislativos nacionales deben tener una composición equitativa, alternando candidatos de ambos sexos (50% y 50%).

Finalmente, la Ley 27.635 de Equidad de Género en los Medios de Comunicación que busca promover una mayor igualdad de derechos y representación de las personas sin importar su identidad u orientación sexual en los medios.

Hasta aquí el panorama legal y analizamos a continuación las políticas desplegadas sobre la igualdad de género y el estado actual de las mismas.

POLÍTICAS DE IGUALDAD DE GÉNERO

Argentina siempre ha destacado por sus políticas en igualdad de género estando a la vanguardia en la materia, pero lamentablemente debemos hablar del pasado de muchas de ellas, desde la llegada a la presidencia del Gobierno de Javier Milei y del partido ultraliberal La Libertad Avanza.

En efecto, como ya señalamos al principio el Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad de Argentina creado en 2019 durante la presidencia de Alberto Fernández, cuyas funciones incluían supervisar e impulsar las políticas públicas en materia de mujeres y minorías sexuales y de género, fue disuelto en junio de 2024 por el presidente Javier Milei. Tras la disolución, el organismo pasó a ser una subsecretaría provisional y sus responsabilidades fueron absorbidas y diluidas en otras carteras, como el Ministerio de Capital Humano y el Ministerio de Justicia.

El último hito en esa desmantelación fue la clausura de la Subsecretaría de Protección contra la Violencia de Género, en junio de 2024, que significa un gran retroceso y una posible transgresión de la ya citada Ley 26.485 de protección integral contra la violencia hacia las mujeres, ya que la misma prescribe que el Gobierno está obligado a tener un área específica protección contra la violencia hacia las mujeres.

También merece una especial mención el Programa Nacional para la Igualdad de Géneros en el Trabajo, el Empleo y la Producción “Igualar”, aprobado el 30 de septiembre de 2020, y tenía como propósito general reducir la desigualdad de géneros en el mundo del trabajo y los objetivos específicos a desarrollar mediante un conjunto de líneas de acción eran:

- Incrementar la participación de las mujeres y las personas LGBTI+ en el mundo del trabajo en condiciones de igualdad.
- Reducir la segmentación horizontal y el “piso pegajoso”, entendiendo por ello los problemas que atraviesan las mujeres y personas LGBTI+ para acceder y ascender en los distintos sectores de la estructura productiva.
- Disminuir la segmentación vertical en el mercado de trabajo y al interior de las organizaciones representativas (organizaciones sindicales y empresariales), entendiendo por ésta las barreras que dificultan y/o impiden el acceso de mujeres y personas LGBTI+ a cargos de jerarquía.
- Promover la reducción de la violencia y el acoso laboral sufridos por las mujeres y los distintos géneros en el mundo del trabajo.
- Transversalizar en conjunto con los organismos competentes el enfoque de la igualdad de géneros en la normativa laboral vigente en el mundo del trabajo.

Además de lo anterior, se implementó un reconocimiento institucional, el “Sello Igualar”, un instrumento que evaluaba y certificaba el compromiso de las organizaciones y empresas con la igualdad de género, y se otorgaba en tres niveles: inicial, intermedio y avanzado, según el cumplimiento de un plan de acción conformado por 25 medidas.

El Programa Igualar también fue eliminado por el gobierno argentino actual, junto a otra docena de programas sobre políticas de igualdad. La decisión fue adoptada el pasado mes de mayo de 2025 por



el Ministerio de Justicia (que absorbió parte de las funciones del ex Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad como ya se ha dicho) mediante las resoluciones 291 y 292/2025¹², dictadas en el marco de la Ley Bases y Puntos de Partida para la Libertad de los Argentinos y cuyo fundamento en síntesis es la “necesidad de simplificar la intervención estatal” y utilizar los recursos de manera “eficiente”.

Por lo tanto, el programa ya no se encuentra vigente como política pública activa y no cuenta con presupuesto asignado para su continuidad. El Plan Nacional de Igualdad en la Diversidad 2021-2023, del cual formaba parte, tampoco está activo. La eliminación del programa implicó la discontinuidad de sus objetivos, como la reducción de brechas salariales y la promoción de la igualdad de oportunidades para mujeres y personas LGBTI+ en el ámbito laboral.

La eliminación de estos programas y en general el retroceso en todas las políticas sociales, ha generado bastante contestación social y recientes estudios¹³ muestran que la mayoría de la sociedad

12 La lista de los programas suprimidos según lo estipulado por la Resolución 291/2025 son: Programa para el Apoyo Urgente y Asistencia Integral Inmediata ante Casos de Violencias Extremas por Motivos de Género, Programa de Fortalecimiento del Acceso a Derechos para Personas Travestis, Transexuales y Transgéneros, Programa Escuelas Populares de Formación en Género y Diversidad ‘Macachas y Remedios’, Programa de Capacitación en Perspectiva de Género y Diversidad para el Sector Privado ‘Formar Igualdad’, y el Programa para el Fortalecimiento de la Participación Social y Ciudadana en Materia de Género y Diversidad.

Respecto a la Resolución 292/2025, los programas eliminados son: Programa Nacional Generar, Registro Nacional de Promotoras y Promotores Territoriales de Género y Diversidad, Programa de Fortalecimiento para Dispositivos Territoriales de Protección Integral de Personas en Contexto de Violencia por Motivos de Género, Programa Nacional para la Igualdad de Géneros en el Trabajo, el Empleo y la Producción Igualar, Programa Producir, Programa Nacional para la Perspectiva de Género e Igualdad en la Diversidad en el Desarrollo Rural Sembrar Igualdad y el Programa Nacional Menstruar.

13 “Puntos de vista sobre género y derechos sexuales y reproductivos en Argentina 2024”, elaborado por CEDES (Centro de Estudios de Estado y Sociedad), ELA (Equipo Latinoamericano de Justicia y Género) y Luis Costa & Asociados. Autores Silvina Ramos, socióloga, investigadora titular del CEDES y directora del trabajo; Lucila Szwarc, socióloga, investigadora del CEDES e integrante del equipo de investigación y Luis Costa, titular de Luis Costa & Asociados.

argentina sigue considerando relevantes los problemas de igualdad de género para el bienestar de las personas, y piensa que es el Estado, además, el que debe abordar y resolver estos asuntos.

CONCLUSIÓN

Podemos afirmar que Argentina posee un marco normativo avanzado en materia de género, especialmente en el ámbito laboral, reforzado por las previsiones constitucionales y por la suscripción de los tratados e instrumentos internacionales más importantes en la materia. También ha implementado en el pasado reciente ambiciosas políticas públicas que procuraron garantizar los derechos reconocidos en las leyes y asignando recursos públicos para ello.

No obstante, en diciembre de 2023, con la llegada al poder de Javier Milei se produce una evidente involución en la materia. Sus políticas ultraliberales, que propugnan la reducción del estado y su no intervención, han propiciado el abandono y recorte de programas sociales en general, y especialmente sobre las agendas de género y derechos sexuales. También por cuestiones ideológicas, expresadas en múltiples declaraciones públicas con descalificaciones a los derechos de las mujeres y diversidades.

Si bien, no siempre el voto implica la adhesión a todas las medidas de un gobierno y la sociedad argentina apoya mayoritariamente la existencia de políticas de género y rechaza la discriminación por razón de sexo en los diferentes ámbitos de la vida incluido el laboral.

Por todo ello confiamos que Argentina conserve estos valores sociales ya conquistados y enraizados en la vida de la gente y recupere las políticas destinadas a su preservación.

Pedro Zarco Colón.

Consejero de Trabajo, Migraciones
y Seguridad Social en Argentina.

ACTUALIDAD INTERNACIONAL SOCIOLABORAL



GOBIERNO
DE ESPAÑA

VICEPRESIDENCIA
SEGUNDA DEL GOBIERNO

MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL