



Organización
Internacional
del Trabajo



Reflexiones sobre el trabajo

Mujeres e igualdad en el mundo laboral



Reflexiones sobre el trabajo

Mujeres e igualdad en el mundo laboral



Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2025
Primera edición 2025
Atribución 4.0 Internacional (CC BY 4.0)

Esta obra está sujeta a una licencia Creative Commons Atribución 4.0 Internacional.

Para consultar una copia de la licencia, véase <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.es>. El usuario podrá reproducir, compartir (copiar y redistribuir), adaptar (mezclar, transformar y desarrollar el contenido de la obra original), conforme a los términos detallados en la licencia. El usuario deberá citar claramente a la OIT como fuente del material e indicar si se han introducido cambios en el contenido original. No está permitido reproducir el emblema, el nombre ni el logotipo de la OIT en traducciones, adaptaciones u otras obras derivadas.

Atribución de la titularidad - El usuario deberá indicar si se han introducido cambios y citar la obra como sigue: Reflexiones sobre el trabajo: Mujeres e igualdad en el mundo laboral, Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 2025, © OIT.

Traducciones - En caso de que se traduzca la presente obra, deberá añadirse, además de la atribución de la titularidad, el siguiente descargo de responsabilidad: La presente publicación es una traducción de una obra protegida por derechos de autor de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Esta traducción no ha sido realizada, revisada ni aprobada por la OIT y no debe considerarse una traducción oficial de la OIT. La OIT declina toda responsabilidad en cuanto a su contenido o exactitud. La responsabilidad incumbe exclusivamente al autor o autores de la traducción.

Adaptaciones - En caso de que se adapte la presente obra, deberá añadirse, además de la atribución de la titularidad, el siguiente descargo de responsabilidad: La presente publicación es una adaptación de una obra protegida por derechos de autor de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Esta adaptación no ha sido realizada, revisada ni aprobada por la OIT y no debe considerarse una adaptación oficial de la OIT. La OIT declina toda responsabilidad en cuanto a su contenido o exactitud. La responsabilidad incumbe exclusivamente al autor o autores de la adaptación.

Materiales de terceros - Esta licencia Creative Commons no se aplica a los materiales incluidos en la presente publicación que, aunque no son de la OIT, están protegidos por derechos de autor. Si el material se atribuye a una tercera parte, el usuario que utilice dicho material será el único responsable de obtener las autorizaciones necesarias del titular de los derechos y de responder ante cualquier reclamación por vulneración de los derechos de autor. Toda controversia derivada de la presente licencia que no pueda ser resuelta de manera amistosa será sometida a arbitraje de conformidad con el Reglamento de Arbitraje de la Comisión de las Naciones Unidas para el Derecho Mercantil Internacional (CNUDMI). Las partes quedarán vinculadas por el laudo arbitral resultante de dicho arbitraje, que resolverá con carácter definitivo dicha controversia. Toda consulta sobre derechos y licencias deberá dirigirse a la Unidad de Publicaciones de la OIT (Derechos de autor y licencias), a rights@ilo.org. Puede obtenerse información sobre las publicaciones y los productos digitales de la OIT en: www.ilo.org/publns

ISBN: 9789220422755 (web PDF)

DOI: <https://doi.org/10.54394/BHSV0129>

Las denominaciones empleadas en las publicaciones y las bases de datos de la OIT, que están en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos que contienen no implican juicio alguno por parte de la OIT sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras o límites. Las opiniones y puntos de vista expresados en esta publicación incumben solamente a su autor o autores y no reflejan necesariamente las opiniones, puntos de vista o políticas de la OIT. Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la OIT, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Editores: Fabio Bertranou y Sonia Alvarez
Diseño y diagramación: Paulina Manzur M.



Índice de contenido

1.	Prólogo	07
2.	Panorama general y desafíos estructurales	
	El reto de la igualdad de género en el mundo del trabajo	
	Sonia Gontero	09
	Acelerar el paso hacia la igualdad de género en el mercado laboral	
	Gerson Martínez	12
3.	Brechas de participación, condiciones laborales y protección social	
	¿Cómo reducir las brechas laborales para las mujeres jóvenes?	
	Jacobo Velasco	15
	Atender los cuidados para avanzar la igualdad de género	
	Guillermo Montt	17
	Trabajo doméstico remunerado y participación laboral de las mujeres	
	Jacobo Velasco	20
	Solidaridad en el sistema de pensiones de Chile	
	Fabio Bertranou	23

4.

Transiciones y transformaciones en el mundo del trabajo

Transformación digital e inclusión laboral: una oportunidad para acelerar la igualdad de género Karen Rosales	27
Trabajo e igualdad en Chile: avances para una mayor conciliación, inclusión y prevención de la violencia laboral Sergio Paixão	30
¿Por qué es necesario el enfoque de género en la seguridad y salud en el trabajo? Carmen Bueno	34

5.

Herramientas para el cambio

El potencial transformador del diálogo social para alcanzar la igualdad de género Maria Carolina Martins	40
Sindicatos por la igualdad: el rol de las organizaciones de trabajadores frente a los desafíos de género en el mundo del trabajo Juan José Guilarte	43



1.

Prólogo



1. Prólogo

La igualdad de género en el mundo del trabajo es una condición indispensable para alcanzar el desarrollo sostenible, la justicia social y el trabajo decente para todas las personas. A pesar de los avances normativos y de las políticas públicas impulsadas en las últimas décadas, persisten todavía importantes desigualdades estructurales que afectan de manera desproporcionada a las mujeres en su acceso, permanencia y condiciones tanto fuera como dentro del mercado laboral.

Desde la Organización Internacional del Trabajo (OIT), trabajamos junto a gobiernos, empleadores y trabajadores para promover la igualdad de género como eje transversal de nuestras políticas y programas. Sabemos que cerrar las brechas requiere una transformación profunda que abarque diversas dimensiones que van desde los sistemas de protección laboral y social, los marcos normativos del trabajo, la reorganización del tiempo y el trabajo, el reconocimiento de los cuidados y la distribución de los roles y el poder en los espacios de toma de decisiones.

Este volumen forma parte de la serie Reflexiones sobre el Trabajo, una colección que busca contribuir al debate público a partir de evidencia técnica y análisis desde la mirada de especialistas en distintas materias del mundo del trabajo. En esta edición, se abordan temas clave para acelerar la igualdad de género: el impacto de la transformación digital y la agenda de cuidados, la salud laboral con enfoque de género, la formalización del trabajo doméstico, las oportunidades para las mujeres jóvenes y el rol del diálogo social y de los sindicatos como herramientas transformadoras.

Publicamos este libro con el convencimiento de que avanzar hacia la igualdad de género no es solo una cuestión de derechos humanos, sino también una estrategia inteligente de desarrollo. Necesitamos acelerar el paso, derribar las barreras invisibles que aún persisten y construir sociedades más justas, resilientes y sostenibles.

Invitamos a leer, reflexionar y compartir estas páginas, con la esperanza de que sean un aporte para seguir transformando el mundo del trabajo en clave de igualdad para un progreso sostenido.

Fabio Bertranou

Director Regional Adjunto Oficina de la OIT para América Latina y el Caribe



2. Panorama general y desafíos estructurales



El reto de la igualdad de género en el mundo del trabajo: ¿qué impide el cierre de brechas?

Sonia Gontero. Especialista en Salarios y Tiempo de Trabajo.
Oficina de la OIT para el Cono Sur de América Latina

A pesar del enorme progreso en el acceso a la educación y el nivel de formación alcanzado por las mujeres latinoamericanas, aún persisten importantes brechas de género en el mercado laboral. Estas desigualdades no solo afectan la autonomía de las mujeres, sino que también tienen un impacto en crecimiento económico de los países. Cerrar estas brechas implica romper con estereotipos de género arraigados, diseñar políticas inclusivas y generar incentivos para la equidad en el empleo.

Brecha en el acceso al mercado laboral: la menor participación femenina representa una desventaja económica y limita su autonomía

La primera gran discrepancia se verifica en la proporción de mujeres que participa en actividades remuneradas del mercado laboral. Según el último Panorama Laboral de América Latina y el Caribe, en 2023, la tasa de participación de las mujeres fue de 51,7% para el promedio regional en comparación con 74,3% para los hombres, es decir una brecha de 22,6 puntos porcentuales. Para ponerlo en perspectiva: en el mismo año, este indicador alcanzó 74,6% entre las mujeres de las 20 economías más desarrolladas de la OCDE y 82,1% para los hombres, lo que representa una brecha de 7,5 puntos porcentuales.

Estar al margen de las actividades remuneradas posiciona a muchas mujeres en situación de desventaja económica y limita su autonomía. En América Latina se estima que 26,3% de las mujeres no cuenta con ingresos propios, y en muchos países de Centroamérica esa



El aumento de la oferta laboral femenina requiere cambios sociales que no son instantáneos y en los que cada sociedad avanza según su historia, contexto y normas que implícita y explícitamente la caracterizan.

proporción es mucho mayor. Cerrar esta brecha no solo es una cuestión de equidad, sino también un motor para el crecimiento económico, como lo han demostrado algunos estudios recientes.

Sin embargo, identificar los factores determinantes de la participación laboral femenina no es sencillo. La misma es resultado de decisiones personales y familiares que se ven influenciadas por el contexto económico, social, político e institucional en el cual se toman. Asimismo, diversos aspectos subjetivos como las preferencias, valores personales y sociales y relaciones de poder imperantes afectan también estas decisiones de vida. El aumento de la oferta laboral femenina requiere cambios sociales que no son instantáneos y en los que cada sociedad avanza según su historia, contexto y normas que implícita y explícitamente la caracterizan.

Brechas en el mercado laboral: la necesidad de compatibilizar tareas remuneradas y del hogar impacta en las oportunidades y trayectorias laborales

Una vez en el mercado laboral, las mujeres latinoamericanas tienen una probabilidad mucho menor que los hombres de estar empleadas a tiempo completo, en un empleo formal asalariado y en puestos de alta gestión. La región se caracteriza por la prevalencia de marcados roles de género en los que el hombre es visto como el principal proveedor económico del hogar y la mujer la responsable de lo que sucede en el ámbito privado. Esto impacta fuertemente en las carreras que eligen las jóvenes y luego en los puestos que ocupan.



Es necesario que las políticas generen incentivos para que tanto hombres como mujeres decidan libremente su participación en el mercado laboral.

Por ejemplo, existe una baja propensión de las mujeres a estudiar carreras correspondientes a sectores de altos salarios como aquellas ligadas a las Ciencias, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas (CTIM). Asimismo, tienden a insertarse en sectores que en promedio son menos remuneradas como el de cuidado, salud, educación y servicio doméstico (segregación horizontal), a trabajar menos horas o en trabajos por cuenta propia con mayor flexibilidad para compatibilizar con tareas no remuneradas, incluso a tener periodos fuera del mercado laboral. Esto se traduce en lo que se denomina “techos de cristal” que limita su acceso a cargos jerárquicos y obstaculiza su progresión laboral (segregación vertical).

En un informe reciente sobre indicadores de género en empresas de Chile muestra claramente que, a medida que aumenta el nivel de responsabilidad dentro de las organizaciones, disminuye la participación femenina. A nivel general, las mujeres representan el 39,6% del total de personas trabajadoras, cifra que disminuye a 25,6% en los cargos de gerencia de primera línea y a 22,1% en los directorios. No sorprende, por lo tanto, la existencia de una brecha salarial de género que actualmente se estima cercana al 20% para la región.

Las políticas deben estar diseñadas de modo que no perpetúen los estereotipos de género

Mejorar la paridad de género en el mercado laboral es responsabilidad de todos. Desde distintos sectores se deben pensar en soluciones que no perpetúen los roles de género tradicionales. Por ejemplo, el desarrollo de políticas de cuidado, de licencias parentales y las de conciliación trabajo y familia han ganado fuerza como herramienta para aumentar la participación laboral femenina. Estos son factores clave, sin duda, pero no suficientes si solo se piensa que el cuidado es responsabilidad de las mujeres. Es necesario que las políticas generen incentivos para que tanto hombres como mujeres decidan libremente su participación en el mercado laboral y la conformación de una familia. También para que las empresas elijan a sus trabajadores según las competencias requeridas para el puesto y valoren las habilidades sin distinción de género. Las brechas en las condiciones de trabajo difícilmente podrán reducirse si no se avanza hacia una mayor corresponsabilidad social y paridad de género.



Acelerar el paso hacia la igualdad de género en el mercado laboral

Gerson Martínez. Especialista Regional en Economía Laboral,
Oficina de la OIT para el Cono Sur de América Latina

En la última edición del Informe Panorama Laboral 2024 de América Latina y el Caribe, se destacó que las mujeres han mostrado un desempeño positivo en la recuperación de los principales indicadores laborales en años recientes.

Durante la etapa de recuperación post pandemia de COVID-19, el ritmo de recuperación de los indicadores agregados de oferta y demanda laboral de las mujeres ha sido ligeramente más acelerado que el de los hombres. Se ha observado un aumento más intenso en la ocupación, la participación laboral y una caída más acelerada del desempleo entre las mujeres.

No obstante, las brechas continúan siendo significativas y su ritmo de reducción continúa siendo insuficiente. En 2024, la brecha entre las tasas de ocupación y participación laboral entre hombres y mujeres fue de 22.2 puntos porcentuales a favor de los primeros. Estas diferencias han venido reduciéndose en los últimos años. En 2012, la brecha de género en la tasa de participación era de 26.7 puntos porcentuales y la de ocupación de 26.4 puntos porcentuales. Esta reducción de brechas es una buena noticia, especialmente porque las mujeres aumentaron su participación laboral en 1.7 puntos porcentuales en 2024 respecto a 2012, y la tasa de ocupación en 1.9 puntos porcentuales en el mismo período.

Una noticia menos positiva es que buena parte de la reducción de estas brechas se explica por la caída en los indicadores masculinos. La tasa de participación en la fuerza de trabajo de los hombres se redujo 2.7 puntos porcentuales entre 2012 y 2024, pasando de 77% a 74.3% en esos años. La tasa de ocupación cayó 2.3 puntos porcentuales en el mismo período, pasando de 72.8% a 70.4% entre 2012 y 2024.

En cuanto a la velocidad de reducción de las brechas en la región, vemos que entre 2012 y 2019, la brecha entre la tasa de ocupación y la tasa de participación laboral

entre hombres y mujeres se redujo, en ambos casos, en promedio cada año en 0.4 puntos porcentuales. Entre 2022 y 2024, tanto la brecha de ocupación como la de participación en la fuerza de trabajo se redujo en promedio 0.6 puntos porcentuales anualmente.

De mantenerse las tendencias observadas en los últimos tres años, se requerirían más de tres décadas para cerrar las brechas de ocupación y participación laboral entre hombres y mujeres en América Latina y el Caribe.

Acelerar el ritmo de cierre de estas brechas requiere enfocar los esfuerzos emprendidos por nuestros países para abordar sus causas de raíz, entre ellas, la segregación ocupacional y sectorial de género, así como la desequilibrada distribución del trabajo de cuidados no remunerados que recae desproporcionadamente sobre las mujeres. La primera condiciona el tipo y la calidad de inserción laboral, incidiendo en condiciones laborales precarias, alta informalidad y bajas remuneraciones. La segunda se constituye en uno de los principales obstáculos para una mayor participación de las mujeres en el mercado de trabajo, ya sea como un obstáculo a su ingreso, así como a su permanencia.

Son imperativas las intervenciones de políticas focalizadas y que deliberadamente apunten a reducir estas desigualdades entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo. Para ello, las respuestas de política deberían ser sensibles a estas desigualdades y, al mismo tiempo, promover activamente acciones desde un enfoque integrado y coherente, que aborden los desafíos estructurales para dinamizar la creación de empleo pleno, productivo y libremente elegido, en línea con las normas internacionales del trabajo, en particular el Convenio sobre Política de Empleo, 1964 (Nº122) y la Recomendación sobre la Política de Empleo, 1984 (Nº169) de la OIT.

El avance en la reducción de las brechas de género en el mercado laboral de América Latina y el Caribe es, sin duda, una noticia alentadora. Sin embargo, aún queda un importante camino por recorrer. Es esencial que las políticas de empleo aborden las causas estructurales de estas desigualdades. En este contexto, el diálogo social tripartito, que incluye a gobiernos, empleadores y trabajadores, juega un rol crucial. Solo a través de un esfuerzo conjunto y coordinado podremos acelerar el cierre de estas brechas y garantizar la justicia social y trabajo decente para todos y todas.



De mantenerse las tendencias observadas los últimos tres años, se requerirán más de tres décadas para cerrar las brechas de ocupación y participación laboral entre hombres y mujeres en A.Latina y el Caribe.



3. Brechas de participación, condiciones laborales y protección social



¿Cómo reducir las brechas laborales para las mujeres jóvenes?

Juan Jacobo Velasco. Oficial Nacional de Información Laboral.
Oficina de la OIT para el Cono Sur de América Latina

La pandemia por COVID-19 impactó con fuerza a los y las trabajadoras de América Latina y el Caribe, sobre todo a los más jóvenes. Esta realidad, de la que la OIT ha dado cuenta en el reciente informe “Juventud en cambio: desafíos y oportunidades en el mercado laboral de América Latina y el Caribe”, ha implicado cambios en las condiciones del mercado laboral y en la transición a la postpandemia, evidenciando las brechas y vulnerabilidades que experimentan los jóvenes, en particular las mujeres. Un factor determinante en esta situación es la informalidad laboral, que afecta la calidad del empleo y limita las oportunidades de desarrollo profesional.

Las cifras son contundentes: en 2023, la tasa de desocupación de los jóvenes entre 15 y 24 años fue tres veces superior a la de los adultos, mientras que sus tasas de ocupación y participación son significativamente menores. Además, la tasa de informalidad de los jóvenes en la región ha sido 1,3 veces superior a la de adultos, lo que revela brechas de participación, ocupación e informalidad, junto con varias otras dimensiones de la calidad de empleo, que son permanentes y estructurales, pero que se exacerban durante las crisis.

Si analizamos estas cifras con perspectiva de género, el panorama es aún más preocupante: las tasas de participación y ocupación de los hombres jóvenes son 20 puntos porcentuales mayores que las de las mujeres jóvenes, mientras que las tasas de desocupación de las mujeres jóvenes son 1,6 veces mayores a las de los hombres jóvenes. Es decir, las brechas laborales entre hombres y mujeres, particularmente en la tasa de desocupación, se amplifican entre las personas jóvenes.

A su vez, las brechas también se evidencian entre jóvenes que no participan en el mercado laboral. Por cada tres jóvenes que trabajan, uno no estudia ni trabaja remuneradamente. Esta situación tiene un fuerte sesgo de género: más de dos tercios de jóvenes que no estudian ni trabajan remuneradamente son mujeres que, en su mayoría, se dedican a

tareas de cuidado dentro de sus hogares, prácticamente sin posibilidad de acceder a un trabajo remunerado.

Detrás de estas cifras existen factores estructurales que afectan la calidad e inserción laboral de las mujeres jóvenes. La escasez de políticas dirigidas a su inclusión en el mercado de trabajo es un factor clave, en gran parte porque las personas jóvenes tienen pocas oportunidades de organización y representación. Esta falta de una voz organizada les impide influir en la elaboración de políticas públicas y en los cambios institucionales. Además, como muchos jóvenes de la región ingresan al mercado laboral de manera informal, suelen permanecer en esa condición a lo largo de su vida productiva, lo que implica menores ingresos y condiciones de trabajo precarias.

La transición demográfica también repercutirá en los sistemas y tiempos de cuidado, que tradicionalmente recaen en las mujeres. Sin embargo, el creciente reconocimiento de la necesidad de equilibrar el uso del tiempo entre hombres y mujeres podría cambiar esta dinámica. Además, la rápida evolución de las nuevas tecnologías plantea un desafío doble: pueden ser una herramienta clave para la inserción laboral de los jóvenes, pero también representan una amenaza si no se generan oportunidades para su capacitación y adaptación a los nuevos entornos laborales, pudiendo incluso ahondar más aún las situaciones de desigualdad.

En este contexto, es fundamental fortalecer la organización y representación de los jóvenes en el mundo laboral. Las organizaciones de trabajadores y empleadores pueden desempeñar un papel clave en darles una voz y promover políticas inclusivas. Así también, la inversión en las instituciones del trabajo y en políticas laborales, como son los sistemas de aprendizaje que faciliten e incentiven la inserción de las personas jóvenes al mercado laboral, deben incorporar un foco de género, para tener un creciente impacto positivo en las economías y sociedades de América Latina y el Caribe.

Finalmente, el diseño de los sistemas y políticas de cuidados será esencial para transformar la forma en que las personas jóvenes se vinculan con el mercado laboral, en particular para las mujeres jóvenes.

Un diálogo social permanente y participativo, que aborde desafíos como la creciente gravitación de las nuevas tecnologías y su impacto en el empleo, junto con la incidencia de otras transiciones, como la demográfica y la socioecológica, será indispensable para garantizar un futuro laboral inclusivo y con más trabajo decente para las nuevas generaciones.



Atender los cuidados para avanzar la igualdad de género

Guillermo Montt. Especialista en Protección Social.
Oficina de la OIT para el Cono Sur de América Latina

Todos y todas necesitamos cuidado en algún momento de la vida: al nacer, en nuestra infancia, durante alguna enfermedad, por el embarazo o de manera permanente por alguna dependencia en la adultez o la vejez. Proveer cuidados es una responsabilidad social, en la que convergen el Estado, la familia, la comunidad y el sector privado. Proveer cuidados es también un trabajo, pues es un servicio que satisface una necesidad y genera valor para otros. El trabajo de cuidado incluye a doctoras, enfermeros, dentistas, parvularios, trabajadores domésticos y cuidadores personales, entre muchos otros (OIT, 2022). Genera valor equivalente a más del 15% del PIB de cada país (OIT, 2018).

El debate sobre el cuidado adquiere importancia, además, en el contexto de cambio demográfico marcado por la caída de las tasas de natalidad y envejecimiento poblacional. La mayor necesidad de atender los cuidados de personas mayores en situación de dependencia en el futuro obliga a pensar en los mecanismos para distribuir de manera más equitativa la responsabilidad social del cuidado.

Es un trabajo realizado casi exclusivamente por mujeres de manera no remunerada...

El trabajo de cuidados no puede entenderse sino desagregado por género. El 76,2 por ciento del trabajo de cuidados a nivel mundial es provisto por mujeres de manera no remunerada. Una de cada 5 mujeres cuida a tiempo completo sin pago alguno (OIT, 2019). Estas mujeres trabajan ya sea proveyendo servicio directo (asistencia con necesidades básicas), coordinando atención médica necesaria, ofreciendo compañía y apoyo emocional o simplemente supervisando. Aquellas que lo hacen a tiempo completo, generalmente lo hacen 24/7.

...sin acceso a las protecciones y garantías laborales, y con riesgos de mediano y largo plazo.

El trabajo de cuidar, para estas mujeres, es un trabajo que no ofrece ninguna de las garantías ni derechos disponibles en el trabajo remunerado formal. Suele ser sin descanso, sin paga, sin vacaciones, sin acceso a la seguridad social y sin protección ante accidentes o enfermedades derivados de la carga física y emocional. No ha sido siempre libremente escogido, a veces realizado por niñas, y en la mayoría de los casos significa dejar de lado la participación en el mercado formal de trabajo, con implicancias negativas para la carrera y trayectoria laboral (OIT, 2019). Cerca de 650 millones de personas declaran que el cuidado es la principal razón de por qué no están disponibles para ingresar al mercado de trabajo; más de 600 millones de ellas son mujeres (OIT, 2018). Al no recibir remuneración ni contribuir a la seguridad social carecen de autonomía económica y tienen alto riesgo de sufrir pobreza en la vejez (OIT, 2024).

El cuidado formal y remunerado también padece de déficits de trabajo decente

Incluso en la provisión formal y remunerada de cuidados persisten déficits de trabajo decente, los que se hicieron evidentes en particular durante la crisis por COVID-19. Es un sector también altamente feminizado que suele caracterizarse por escasez de personal, dificultades en reclutar y retener a trabajadores, bajas remuneraciones, horas y cargas de trabajo excesivas, alta carga física y emocional, con – en muchos casos – reducido acceso a medidas de salud y seguridad incluyendo el acceso a equipamiento de protección y con expuestos a riesgos de violencia y acoso (OIT, 2022).

Las 5R (reconocer, remunerar, reducir, redistribuir, representar) para extender los derechos laborales al cuidado

La Declaración del Centenario para el Futuro del Trabajo (2019) resalta que atender e invertir en la economía del cuidado es un pilar para avanzar hacia la igualdad de género. El Compromiso de Buenos Aires (2022), por su lado, reconoce que los cuidados son parte de los derechos humanos fundamentales para el bienestar de la población en su conjunto, tanto los derechos de las personas que necesitan cuidados, como los de las personas que los proporcionan. Estos marcos sientan las bases para avanzar en políticas que permiten reconocer, remunerar, reducir, redistribuir los cuidados y representar a las personas que cuidan, avanzando, de esta manera, a una sociedad del cuidado (CEPAL, 2022; OIT, 2024). Estas políticas incluyen, entre otras:

- Permisos de cuidado, incluyendo paternal y maternal
- Políticas y sistemas integrales de cuidado
- Provisión de servicios de cuidado infantil y de largo plazo
- Protección de derechos del trabajo en el cuidado

La extensión de la definición de trabajo para incluir al trabajo de cuidados resalta la pertinencia de extender la aplicación de las normas internacionales del trabajo a estas trabajadoras. Resultan particularmente relevantes los convenios sobre libertad de asociación y negociación colectiva (C087 y C098), de eliminación de trabajo infantil (C138, C182), de no discriminación e igualdad de remuneración (C100 y C111), protección de la maternidad (C183), seguridad y protección social (C102 y R202), apoyo a trabajadores con responsabilidades domésticas (C156), trabajo a tiempo parcial (C175), jornada laboral (C030 y C047), violencia y acoso en el trabajo (C190) así como los instrumentos específicos para personal de enfermería (C149) y trabajadores domésticos (C189) (OIT, 2018).



Trabajo doméstico remunerado y participación laboral de las mujeres: el desafío silencioso

Juan Jacobo Velasco. Oficial Nacional de Información Laboral.
Oficina de la OIT para el Cono Sur de América Latina

En los últimos años se ha producido un creciente reconocimiento y profesionalización del Trabajo Doméstico Remunerado (TDR) a través de cambios en los marcos legales para equiparar sus derechos y mejorar sus condiciones laborales. No obstante, el TDR es todavía una de las ocupaciones con menores salarios, mayores niveles de informalidad y menor cobertura de la seguridad social. Además, en América Latina y el Caribe esta categoría ocupacional muestra un rezago significativo respecto a los niveles de prepandemia. Este fenómeno es especialmente notorio en países como Chile, Uruguay y Costa Rica, donde en 2024, la ocupación del TDR es un 30%, 26% y 24%, respectivamente, menor a los niveles registrados en 2019.

Esta realidad refleja la interrelación de diversos factores que afectan la participación y ocupación laboral de las mujeres. Por una parte, el rezago del TDR sugiere un cambio estructural tanto en la demanda como en la oferta de este trabajo. En términos de demanda, la caída en los ingresos, la reorganización de las tareas de cuidado en los hogares durante la pandemia y la reducción del número de personas por hogar han impactado en la contratación de trabajadoras domésticas y, en particular, en el número de horas que trabajan. Así, las horas trabajadas de las TDRs cayeron en 2024 respecto de 2019 en 11,3% en Argentina, 9,1% en Chile y 5,6% en Uruguay. Desde la oferta podemos observar una disminución del ingreso de jóvenes a este sector y el relativo envejecimiento de las TDRs.



El trabajo doméstico remunerado es todavía una de las ocupaciones con menores salarios, mayores niveles de informalidad y menor cobertura de la seguridad social.

A su vez, esto ha implicado cambios en la modalidad de trabajo, expresados en cada vez menos trabajadoras puertas adentro o de jornada completa, dando paso a contrataciones por días y horas. Esto ha complejizado las tareas de regularización y formalización del TDR. Adicionalmente, la irrupción de la economía digital también está impactando los procesos de búsqueda de trabajo, con un creciente número de plataformas digitales que ofrecen servicios domiciliarios de limpieza de los hogares y de cuidado de personas.

Por otra parte, América Latina enfrenta hoy una crisis de los cuidados, por lo que la discusión sobre el TDR es particularmente importante. El incremento de la participación laboral de las mujeres no ha ido acompañado de una redistribución equitativa de las tareas de cuidado de la familia entre hombres y mujeres, lo que persiste incluso luego de la pandemia. A esto se añade el impacto de los cambios en la organización y en los tiempos de trabajo, el insuficiente nivel de inversiones públicas en servicios de cuidado y la concentración urbana, que demanda largos tiempos de desplazamiento, generando una presión aún mayor sobre las personas ocupadas, en especial sobre las mujeres.

La responsabilidad de resolver las demandas de cuidado de niños y niñas, personas mayores, personas con discapacidad y enfermos recae sobre todo en las familias, y particularmente en las mujeres. Esto ha profundizado las desigualdades, ya que solo los hogares de mayor nivel de ingreso pueden contratar apoyo externo para enfrentar las necesidades de cuidado, mientras que la mayoría de las familias, incluidas aquellas con trabajadoras domésticas enfrentan dificultades para cubrir esta demanda. Esto limita las posibilidades de una mayor participación laboral de las mujeres y contribuye a las brechas de género en el mercado laboral. Esta realidad vuelve imprescindible la priorización, expansión y financiamiento de las políticas nacionales de cuidados, lo que tiene un impacto en la participación laboral de las mujeres, sobre todo las de menores ingresos. En particular, considerando la implicancia económica que estas políticas tienen: por cada punto porcentual de incremento de la participación de las mujeres se calcula entre 0,1% y 0,2% de incremento del PIB, junto con aumentos en la productividad y sostenibilidad del crecimiento.



El incremento de la participación laboral de las mujeres no ha ido acompañado de una redistribución equitativa de las tareas de cuidado de la familia entre hombres y mujeres, lo que persiste incluso luego de la pandemia.

En ese marco, el TDR debe ser parte de una política integral de cuidados, que asuma las condiciones laborales de las trabajadoras, facilitando su profesionalización y reconocimiento social. Junto con este objetivo, los esfuerzos institucionales y de políticas deben realizar acciones complementarias para responder a las necesidades de cuidado de toda la población y no solo de parte de quienes están en condiciones de contratar los servicios de TDR. Ello debe ir de la mano con estrategias que, por una parte, den cuenta de las nuevas dinámicas del TDR, con mecanismos que garanticen mejoras en su formalización. Por otro lado, deben incluirse estrategias que aborden tanto la disminución del flujo de ingreso de jóvenes al TDR, como el posible incremento de trabajadoras migrantes a este sector, lo que requiere un abordaje integrado a nivel institucional y de políticas.



El trabajo doméstico remunerado debe ser parte de una política integral de cuidados, que asuma las condiciones laborales de las trabajadoras, facilitando su profesionalización y reconocimiento social.



Solidaridad en el sistema de pensiones de Chile: que vivir más no sea un castigo para las mujeres

Fabio Bertranou. Director Regional Adjunto.
Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe

Desde hace más de 25 años, la Organización Internacional del Trabajo, basada en su mandato histórico de promoción de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, viene trabajando con gobiernos, empleadores y trabajadores en diversos ámbitos para promover un principio esencial para la construcción de los sistemas multipilares de pensiones. Estos se basan en principios de no discriminación, igualdad de género y capacidad de respuesta a necesidades especiales.

Con el fin de garantizar la igualdad de género, el diseño de los sistemas de pensiones debe considerar, entre otros, mecanismos de solidaridad entre hombres y mujeres, con estructuras de financiamiento, criterios de elegibilidad y condiciones en las que son brindadas las prestaciones que permitan contrarrestar las desigualdades asociadas a las diferencias en expectativa de vida y aquellas que surgen en el mercado laboral. Estas desigualdades están estrechamente vinculadas con la mayor longevidad y la interrupción de las trayectorias laborales de las mujeres como consecuencia de sus funciones reproductivas o de sus responsabilidades de cuidado.

Desde su creación en 1981, el sistema de capitalización individual, y luego el pilar de ahorro previsional individual en el marco del sistema de pensiones con la reforma de 2008, presentaba inequidades históricas que eran compensadas solo parcialmente con otros mecanismos como el Bono por Hijo y la Pensión Básica Solidaria (que posteriormente en 2022 se transformara en la Pensión Garantizada Universal). Los beneficios previsionales continuaban castigando a las mujeres quienes, en igualdad de condiciones que los hombres, recibían un 11% menos de pensión.

La reciente reforma del sistema de pensiones en Chile, ha logrado un avance concreto y sensible en materia de no discriminación e igualdad de género al adoptar un mecanismo que incorpora solidaridad de género, al introducir la compensación por diferencias de expectativas de vida.

En términos prácticos, el sistema operaba bajo la lógica de que, dado que las mujeres viven más años en promedio, su ahorro debía distribuirse en un período más largo, resultando en una pensión mensual menor. La reciente reforma del sistema de pensiones en Chile aprobada por el Congreso en febrero de 2025 y cuyo decreto fue promulgado el 20 de marzo del mismo año, ha logrado un avance concreto y sensible en materia de no discriminación e igualdad de género al adoptar un mecanismo que incorpora solidaridad de género, al introducir la compensación por diferencias de expectativas de vida. Esta medida permite que hombres y mujeres que se pensionen a la misma edad, con el mismo ahorro e igual grupo familiar, reciban la misma pensión, eliminando la penalización que históricamente han enfrentado las mujeres por vivir más años.

Por supuesto, la mayor expectativa de vida de las mujeres no es el único factor que explica la mayor pensión que reciben los hombres en comparación con las mujeres. Estas diferencias son también el resultado de otros factores que afectan las trayectorias laborales y la capacidad de hombres y mujeres de contribuir a los fondos de pensiones.

Uno de ellos refiere a las diferencias en la participación laboral. Las mujeres suelen tener trayectorias laborales más interrumpidas y con menos años de cotización debido a responsabilidades de cuidado no remuneradas, como el cuidado de hijos y familiares. Asimismo, la persistencia de brechas salariales en que las mujeres tienen, en promedio, remuneraciones menores que las de los hombres, debido a la discriminación salarial y/o la segregación ocupacional, lo que se traduce en menores aportes a sus fondos de pensiones.

Finalmente, los roles género tradicionales también están relacionados con los patrones de participación y de remuneraciones. La división sexual del trabajo asigna a las mujeres más tareas domésticas y de cuidado, limitando su capacidad para trabajar y cotizar de manera continua y en empleos mejor remunerados y con mayor estabilidad.

El mecanismo de compensación que introduce la reforma previsional en Chile representa un avance sustancial y un verdadero cambio de paradigma en la protección de la vejez, al fortalecer principios como la no discriminación y la solidaridad dentro del sistema. No obstante, el futuro de las pensiones para las mujeres seguirá dependiendo en buena medida de la posibilidad de adoptar un programa transformador en materia de género en el mundo del trabajo.



La división sexual del trabajo asigna a las mujeres más tareas domésticas y de cuidado, limitando su capacidad para trabajar y cotizar de manera continua y en empleos mejor remunerados y con mayor estabilidad.

Garantizar igualdad de oportunidades en el acceso y la permanencia en el empleo, así como condiciones laborales equitativas para hombres y mujeres, avanzar en una distribución social de los cuidados y reconocer previsionalmente estas labores, son elementos que han demostrado ser eficaces para construir trayectorias previsionales justas y sostenibles en un contexto de igualdad de condiciones económicas y sociales.



4.

Transiciones y transformaciones
en el mundo del trabajo



Transformación digital e inclusión laboral: una oportunidad para acelerar la igualdad de género

Karen Rosales. Especialista Principal Actividades con Empleadores (ACT/EMP).
Oficina de la OIT para el Cono Sur de América Latina

¿Qué pasaría si se lograra cerrar la brecha de género en el empleo? Estudios estiman que el PIB mundial podría aumentar significativamente si más mujeres se incorporaran a la fuerza laboral. Sin embargo, el reciente informe Panorama Laboral 2024 de la OIT revela que, a nivel mundial, la tasa de participación de las mujeres en la fuerza laboral es del 48% y, en América Latina y el Caribe, alcanza el 51.8% manteniéndose aún una brecha de 22% respecto a la tasa de participación laboral masculina.

Desde la perspectiva de las organizaciones de empleadores, la igualdad de género no solo es un imperativo social, sino también un factor clave para la competitividad y sostenibilidad empresarial. Estudios de la Oficina de Actividades para los Empleadores de la OIT (ACT/EMP) y la Organización Internacional de Empleadores (OIE) evidencian que las empresas con mayor diversidad de género logran incrementar la productividad, la eficacia y la innovación. Además, se muestran más resilientes, lo que mejora su desempeño a largo plazo y les brinda mayor estabilidad.

No obstante, el acceso y la permanencia de las mujeres en el mundo del trabajo siguen condicionados por barreras estructurales que limitan su crecimiento profesional, su acceso a empleos de calidad y su participación en sectores estratégicos.



Desde la perspectiva de las organizaciones de empleadores, la igualdad de género no solo es un imperativo social, sino también un factor clave para la competitividad y sostenibilidad empresarial.

Transformación digital e inteligencia artificial, una oportunidad clave

En este contexto, la transformación digital y el avance de la inteligencia artificial, pueden ser una oportunidad para que las empresas aceleren la inclusión de las mujeres en el mercado laboral, tanto en roles técnicos como estratégicos. La automatización de procesos y la digitalización pueden mitigar barreras tradicionales, mejorar la calidad del empleo femenino y generar condiciones más equitativas en sectores en donde históricamente la participación de las mujeres ha sido menor.

La digitalización ha favorecido la flexibilización laboral y el incremento del trabajo remoto, brindando más opciones para que las mujeres equilibren sus responsabilidades personales con su desarrollo profesional sin comprometer la productividad empresarial. En sectores de alta tecnología, como el desarrollo de software, el teletrabajo ha permitido una mayor inserción femenina, derribando limitaciones geográficas.

A través de la transformación digital y el uso de inteligencia artificial, distintas empresas están rediseñando procesos, repensando modelos productivos e incorporando robótica, drones y maquinaria automatizada, reduciendo la necesidad de tiempos de trabajo, desplazamientos y uso de fuerza física, facilitando así la inclusión femenina.

Pero la adopción de tecnología por sí misma no es suficiente; es fundamental invertir y desarrollar programas de formación y capacitación en habilidades tecnológicas y digitales.

Por ejemplo, en el sector de la minería, la formación específica a mujeres en el uso de vehículos autónomos y tecnologías para monitoreos remotos está permitiendo que cada vez exista mayor participación de mujeres en estas posiciones operativas. En el sector de la construcción, la digitalización de planos, el uso de impresión 3D y la automatización de tareas ha abierto oportunidades para que más mujeres se integren en este campo. En la agroindustria, la formación y capacitación a mujeres en el uso de sensores inteligentes y plataformas de gestión digital, está permitiendo que cada vez exista mayor participación femenina en roles de liderazgo en la producción agrícola.

Las organizaciones empresariales (OOEEs) tienen un rol fundamental en la promoción de la inclusión de la mujer



Pero solo la adopción de tecnología por sí misma no es suficiente; es fundamental invertir y desarrollar programas de formación y capacitación en habilidades tecnológicas y digitales.

en el mercado laboral a través de la Transformación Digital. Son las OOOEs las que pueden impulsar con fuerza la incorporación de códigos de buenas prácticas y políticas de igualdad de oportunidades en empresas de diversos sectores.

Asimismo, pueden fomentar alianzas público – privadas y acompañar a las empresas en la adopción de mejoras tecnológicas, incluyendo el desarrollo de programas de formación en habilidades digitales, facilitar el acceso a herramientas y buenas prácticas para optimizar procesos y garantizar que la transformación digital sea un motor de crecimiento sostenible e inclusivo.

La transformación digital no debiese concebirse solamente como un facilitador de productividad, sino también como un mecanismo y un catalizador para generar mayor inclusión e igualdad en el mundo laboral. La voluntad y la acción conjunta entre gobiernos, empresas, trabajadores, organizaciones de empleadores y organizaciones de trabajadores, es fundamental para avanzar en ello.



La transformación digital no debiese concebirse solamente como un facilitador de productividad, sino también como un mecanismo y un catalizador para generar mayor inclusión e igualdad en el mundo laboral



Trabajo e igualdad en Chile: avances para una mayor conciliación, inclusión y prevención de la violencia laboral

Sergio Paixão. Especialista en Normas Internacionales del Trabajo.
Oficina de la OIT para el Cono Sur de América Latina

En los últimos años, el Congreso Nacional de Chile ha adoptado leyes inspiradas en los principios de las normas internacionales del trabajo, adoptadas por los gobiernos, empleadores y trabajadores, constituyentes de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Estas normas, concebidas para proteger derechos fundamentales en el mundo del trabajo, han contribuido a transformar la vida de millones de personas y a mejorar las condiciones laborales.

Las leyes recientemente promulgadas en el país benefician a todas las personas en todos los sectores productivos, pero brindan especial atención a la mujer en el trabajo, al considerar la calidad de vida de las trabajadoras y los trabajadores y promover la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral.

La reducción de la jornada laboral: un avance impulsado por el diálogo social

Un hito relevante lo constituye la implementación gradual de la Ley de 40 horas (Ley 21.561/2024), que reduce la jornada laboral de 45 a 40 horas semanales. Este cambio se alinea con los principios del Convenio sobre las cuarenta horas, (OIT, 1935, nº 47), que considera el principio de la semana de cuarenta horas, aplicado en forma tal que no implique una disminución del nivel de vida de los trabajadores, y la Recomendación nº 116 sobre la reducción del tiempo de trabajo (OIT, 1962), que considera que cada Estado miembro debería fomentar y, siempre que sea posible, asegurar la aplicación del



Las leyes recientemente promulgadas benefician a todas las personas, pero brindan especial atención a la mujer en el trabajo, al promover la conciliación entre vida personal, familiar y laboral.

principio de reducción progresiva de la duración normal del trabajo, con miras a llegar a la semana de 40 horas, sin disminución del salario de los trabajadores.

Esta reforma reconoce la evolución de la productividad gracias a la tecnología y busca garantizar mayor bienestar para las personas trabajadoras. Entre sus aspectos innovadores, la ley da especial atención a la compensación de las horas extras con descanso adicional y con bandas horarias para trabajadoras y trabajadores con hijos de hasta 12 años, demostrando preocupación con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Conciliación de la vida personal, familiar y laboral: corresponsabilidad en acción

En la misma línea, Chile avanzó en la consolidación de derechos para trabajadores con responsabilidades familiares con la Ley 21.645/2024 de Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral. Esta normativa promueve que hombres y mujeres puedan asumir de forma compartida tareas de cuidado de niños, niñas o personas con discapacidad, conciliándolas con sus tareas laborales.

Según el legislador, el objetivo de esta ley es fomentar la crianza positiva y la responsabilidad compartida, superar las desigualdades entre hombres y mujeres y promover la corresponsabilidad en la distribución de las tareas.

Condice esta norma con los principios de las normas internacionales del trabajo sobre trabajadores con responsabilidades familiares como son el Convenio 156 (OIT, 1981) y la Recomendación nº 165, que, cuando se adoptaron, estaban dirigidas a instaurar la igualdad efectiva de oportunidades y trato en el empleo y la ocupación entre trabajadores con responsabilidades familiares y los demás trabajadores.

Un aspecto clave de la normativa nacional es que incorpora modalidades de trabajo flexibles, como el teletrabajo y la redistribución de la jornada laboral, elementos fundamentales en el contexto actual del mundo del trabajo.

Nuevos avances en la prevención de la violencia y el acoso en el trabajo

Uno de los más importantes avances ocurrió en 2019, año que estuvo marcado por el centenario de la OIT y la adopción del Convenio 190 y la Recomendación 206 sobre la violencia y acoso en el local de trabajo. Estas normas introdujeron modificaciones sustanciales en las definiciones, alcance de los instrumentos y la introducción de

elementos como un enfoque inclusivo, integrado y con perspectiva de género que examine y combata la violencia y acoso en el local de trabajo.

Referidos instrumentos, aunque dirigidos a todas las trabajadoras y trabajadores, hace especial referencia a la expresión «violencia y acoso por razón de género» que designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, incluyendo el acoso sexual.

En Chile, la adopción del Convenio y su ratificación en 2023 impulsaron la redacción y aprobación por el Congreso Nacional de la Ley 21.643/2024, también conocida como Ley Karin, que modifica el Código del Trabajo para prevenir, investigar y sancionar la violencia y el acoso en el local de trabajo.



Las normas internacionales del trabajo representan un pilar fundamental para la justicia social, el trabajo decente y la construcción de sociedades más equitativas.

El Convenio 190 establece que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo constituyen un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, que pueden causar daño físico, psicológico, sexual o económico. La Ley Karin recoge estos principios y establece como eje central el reconocimiento de la violencia y el acoso laboral como factores nocivos en la relación de trabajo. Además, incorpora una visión más amplia de los sujetos involucrados, incluyendo a terceros ajenos a la relación laboral, quienes por sus conductas puedan causar humillación, maltrato o menoscabo a las personas que trabajan. La importancia de esta ley son sus aspectos preventivos, el cuidado de la salud mental de las personas trabajadoras y las sanciones asociadas a esos casos de violencia y acoso.

Normas internacionales del trabajo: un pilar para la justicia social

En lo esencial, las normas internacionales del trabajo representan un pilar fundamental para la justicia social, el trabajo decente y la construcción de sociedades más equitativas. Desde la Declaración de Filadelfia de la OIT (1944), la comunidad internacional ha reafirmado que «el trabajo no es una mercancía» y en 1948 se estableció en el art. 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos que el trabajo es un Derecho Humano.

La OIT considera el trabajo como parte esencial de la vida de cada persona estando en la base de su dignidad, bienestar y desarrollo como ser humano. Las legislaciones nacionales, acordes con esta orientación, deben procurar los mismos objetivos.

Los avances legislativos recientes en Chile reflejan un compromiso con la modernización del mundo del trabajo, colocando en el centro los derechos de las personas trabajadoras. A medida que avanzamos hacia un mundo del trabajo más dinámico y diverso, es fundamental seguir promoviendo políticas alineadas con los principios de trabajo decente, justicia social y derechos fundamentales.



¿Por qué es necesario el enfoque de género en la seguridad y salud en el trabajo?

Carmen Bueno. Especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo.
Oficina de la OIT para el Cono Sur de América Latina

Durante el siglo XIX, el tratamiento diferenciado de las consecuencias en la seguridad y la salud de ciertos riesgos laborales entre hombres y mujeres se resolvió con un enfoque proteccionista excluyente que prohibía el acceso a las mujeres a determinadas actividades laborales bajo una concepción paternalista de la salud de la trabajadora y de su capacidad reproductora.

Sin embargo, ese enfoque se consideró discriminatorio a la vez que contribuía a perpetuar las situaciones de riesgo para los hombres que ocupaban dichos puestos, los cuales también veían afectada negativamente su salud, incluida la reproductiva. En este sentido, la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEARC) de la OIT instó a los países a eliminar estas prohibiciones discriminatorias.

Surgió así durante el siglo XX una perspectiva neutra desde el punto de vista del género que consistía en tratar las cuestiones de salud laboral desde el modelo de un trabajador abstracto cuyo referente implícito era el modelo masculino.

Esa perspectiva es la causa de una visión androcéntrica que tradicionalmente inspiró el diseño de los puestos de trabajo, de los equipos y herramientas de trabajo, de los elementos de protección personal e incluso del establecimiento de los valores límite de exposición a ciertos riesgos, considerando solo las características físicas de la población masculina. Esto invisibilizó durante décadas las diferencias biológicas y sociales de



Existe suficiente evidencia científica que demuestra que las diferencias biológicas entre hombres y mujeres afectan a la exposición a ciertos riesgos laborales, razón por la que hay que adoptar un enfoque de género en el desarrollo normativo de la seguridad y salud en el trabajo.

las mujeres y, en consecuencia, les otorgó una menor protección efectiva frente a los riesgos laborales a los que estaban expuestas (Messing, 2018).

Hoy existe suficiente evidencia científica que demuestra que las diferencias biológicas entre hombres y mujeres afectan a la exposición a ciertos riesgos laborales, razón por la que hay que adoptar un enfoque de género en el desarrollo normativo de la seguridad y salud en el trabajo (SST), en la investigación científica y en la gestión preventiva en los lugares de trabajo.

Por ejemplo, numerosos estudios han demostrado que las diferencias biológicas entre hombres y mujeres afectan a la absorción de ciertos productos químicos, tales como los metales pesados (por ejemplo, el cadmio, el hierro y el mercurio) y los disruptores endocrinos. Las mujeres tienen generalmente una proporción mayor de grasa corporal y más probabilidades de almacenar contaminantes medioambientales en sus tejidos. Además, en distintas etapas de sus vidas, como el embarazo, la lactancia y la menopausia, las mujeres pasan por cambios fisiológicos que también pueden alterar su vulnerabilidad a los daños a la salud causados por la exposición a ciertos riesgos laborales.

Otros determinantes que influyen en el desempeño de la SST en las mujeres

Por otra parte, las desigualdades de género en el mercado de trabajo hacen que las mujeres estén más afectadas por modalidades y condiciones de trabajo más precarias (entre otras, informalidad laboral, inferiores salarios inferiores, contratos temporales y a tiempo parcial) que repercuten en peores condiciones de seguridad y salud.

A ello hay que sumar la segregación laboral, la cual determina una distribución desigual de la exposición a los riesgos laborales. Así, en los trabajos ocupados mayoritariamente por hombres, como la construcción, el transporte y la minería, por lo general predominan los riesgos relacionados con la seguridad con una mayor incidencia de accidentes del trabajo graves y mortales. Por su parte, en las actividades desarrolladas predominantemente por las mujeres, como la salud, la educación, los servicios, la manufactura y los cuidados los riesgos más frecuentes son los relacionados con posturas de trabajo inadecuadas, largas jornadas de pie o sentadas, tareas repetitivas y exposición a agentes químicos y biológicos.

Mención especial merecen los riesgos psicosociales, en tanto que las mujeres, en mayor proporción, tienen menos oportunidades de participar en la planificación y control de su trabajo, tienen menos expectativas de promoción profesional y están más afectadas por la doble presencia, lo que implica una doble carga de trabajo. Datos recientes de Chile

indican que un 67% de las enfermedades profesionales reconocidas afectan a mujeres, con una especial incidencia en aquellas relativas a salud mental, dermatológicas y respiratorias (SUSESO, 2024). En Costa Rica también se reporta una mayor incidencia de las enfermedades profesionales de naturaleza infecto-contagiosa y mental en las mujeres (Consejo de Salud Ocupacional, 2021). A nivel global, la primera encuesta mundial sobre violencia y acoso en el trabajo desvela que la violencia y el acoso sexuales son reportados por una mayoría de mujeres (OIT, 2022).

El rol de las Normas Internacionales del Trabajo

Desde 2022, el derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable forma parte del marco de la OIT relativo a los principios y derechos fundamentales. Hacer efectivo este derecho fundamental exige un enfoque integral que tenga en cuenta las realidades diferentes del mundo del trabajo y las características únicas de los trabajadores, que no son un grupo homogéneo para los que existen soluciones únicas. Integrar el enfoque de género en la SST permitirá visibilizar los riesgos laborales específicos que las mujeres afrontan en el trabajo, ir a las causas subyacentes de dichos riesgos y adoptar medidas preventivas realmente eficaces y adaptadas a esas realidades específicas.

Las normas internacionales de la OIT prestan especial atención a este tema. Este es el caso, entre otros, del Convenio núm. 183 y la Recomendación núm. 191, sobre protección de la maternidad; el Convenio núm. 156 y la Recomendación núm. 165, sobre personas trabajadoras con responsabilidades familiares; la Recomendación núm. 197 sobre el marco promocional para la seguridad y la salud en el trabajo, que insta a tomar medidas para proteger la seguridad y la salud de los trabajadores de ambos sexos, incluida la protección de su salud reproductiva; y el Convenio núm. 190 y la Recomendación núm. 206 sobre la violencia y el acoso, que reconocen expresamente la violencia y acoso por razón de género e instan a los países al desarrollo de marcos normativos



Desde 2022, el derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable forma parte del marco de la OIT relativo a los principios y derechos fundamentales. Hacer efectivo este derecho fundamental exige un enfoque integral que tenga en cuenta las realidades diferentes del mundo del trabajo y las características únicas de los trabajadores.

que consideren los factores de género en la evaluación de los riesgos en los lugares de trabajo.

Algunas experiencias nacionales de América Latina que han adoptado el enfoque de género

Una visión comparada nos muestra que varias de las Políticas nacionales de SST adoptadas recientemente en América Latina reconocen la necesidad de transversalizar la perspectiva de género.

Este es el caso de Chile, cuya Política nacional de SST 2024-2028 consagra entre sus principios el enfoque de género y diversidad al reconocer que las personas pueden enfrentar riesgos laborales y de salud específicos, por lo que la gestión preventiva debe abordar estas diferencias. Por su parte, la Política nacional de SST de Uruguay reconoce la equidad entre sus principios orientadores al señalar que la gestión de los riesgos laborales considerará las diferencias y el estado biológico conocido de los trabajadores, protegiendo especialmente a aquellos grupos de personas trabajadoras más vulnerables. La Política nacional de SST al 2030 de Perú señala que sus objetivos y lineamientos se implementarán teniendo en cuenta, entre otros, el enfoque transversal de género y el Plan de Acción de la Política nacional de salud ocupacional 2021-2026 de Costa Rica se propone entre sus objetivos realizar investigaciones sobre las diferencias de género en materia de salud ocupacional.

También podemos observar algunos avances en la perspectiva de género en las legislaciones de SST. En 2011, Perú consagró en su Ley de SST el enfoque de género en la evaluación de riesgos a realizar por el empleador, el que debe implementar las medidas necesarias para evitar la exposición de las trabajadoras en período de embarazo o lactancia a labores peligrosas. Más recientemente, en 2020 adoptó una norma que permite a las mujeres gestantes no realizar labores que pongan en peligro su salud y/o el normal desarrollo del embrión y el feto durante el período de gestación, debiendo en esos casos el empleador asignarla a otras labores. Este derecho se extiende a las madres lactantes durante las situaciones de emergencia sanitaria.

En 2024, Chile aprobó un nuevo reglamento de gestión preventiva que establece entre las obligaciones empresariales, la elaboración de una matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos, así como un programa de gestión de riesgos que consideren, entre otros, el enfoque de género. El enfoque de género también deberá estar presente en las acciones de capacitación preventiva y en la investigación de las causas de los siniestros laborales. Por último, las empresas deberán desagregar por sexo los registros

sobre la exposición a los riesgos laborales, los accidentes del trabajo, las enfermedades profesionales y los datos relativos a la vigilancia de la salud.

Pese a estos avances, todavía hay un largo camino que recorrer para impulsar la integración del enfoque de género en la SST y garantizar entornos de trabajo seguros y saludables que tengan en cuenta las diferencias biológicas y las distintas realidades entre hombres y mujeres en el mundo del trabajo.



5.

Herramientas para el cambio



El potencial transformador del diálogo social para alcanzar la igualdad de género

Maria Carolina Martins. Especialista en relaciones laborales y diálogo social de la Iniciativa Regional de la OIT para el Fortalecimiento del Diálogo Social y las Relaciones Colectivas de Trabajo (IRDS). Oficina de la OIT para el Cono Sur de América Latina

Los principios de igualdad de género y de trato igualitario están consagrados en las normas internacionales del trabajo y en el marco normativo e institucional de muchos países de América Latina y del Caribe, no obstante, su efectiva materialización sigue siendo muy heterogénea en la región. Según el recién publicado informe de la OIT Panorama Laboral 2024, a pesar de los avances registrados en las últimas décadas, aún persisten elevadas brechas en cuanto a la calidad del empleo y el tipo de inserción laboral de las mujeres. Igualmente, siguen prevaleciendo los estereotipos de género que limitan y condicionan los tipos de trabajo a los que acceden las mujeres y sus oportunidades de movilidad dentro de la fuerza laboral.

El diálogo social es una herramienta de gobernanza reconocida para la promoción de la igualdad de género en el mundo del trabajo. Esto se refleja en varios instrumentos de la OIT que destacan el rol activo que debe desempeñar el tripartismo en este sentido (1). A pesar de ello, la igualdad de género en el diálogo social presenta en todo el mundo diferentes realidades y las trabajadoras siguen estando infrarrepresentadas en los órganos y procesos de toma de decisiones en el ámbito laboral, incluso en contextos en los que constituyen la mayoría de la fuerza laboral.

La efectividad del diálogo social en la igualdad de género podría analizarse desde dos perspectivas. Por un lado, los datos cuantitativos sobre la participación y liderazgo de las mujeres en las instituciones nacionales de diálogo social; mientras por otro, los datos cualitativos que reflejen el fondo del debate sobre la igualdad de género y las medidas aplicadas por los gobiernos y los interlocutores sociales.



La igualdad de género en el diálogo social presenta en todo el mundo diferentes realidades y las trabajadoras siguen estando infrarrepresentadas en los órganos y procesos de toma de decisiones en el ámbito laboral.

De acuerdo con un estudio reciente de la OIT, si bien hubo un avance, la menor representación de las mujeres en las instituciones nacionales de diálogo social sigue persistente a nivel global. Los datos disponibles para 2018 sobre 195 países, incluidos los 187 Estados Miembros de la OIT, señalan que la representación de las mujeres en las instituciones nacionales de diálogo social se sitúa entre el 20 y el 35 por ciento, sobre todo en África, las Américas y Europa.

Los aumentos en las tasas de sindicalización de las mujeres no siempre se traducen en un aumento proporcional de su representación en las estructuras de liderazgo, por lo que deben ir acompañados de medidas que garanticen su participación en los espacios de toma de decisiones, como las cuotas en los congresos sindicales, asientos reservados en los órganos ejecutivos y representación en los órganos de toma de decisiones proporcional a su afiliación en las organizaciones, creación de departamentos de igualdad de género y comités de igualdad de género o diversidad en las organizaciones representativas, especialmente en sectores en los que las mujeres están infrarrepresentadas en la fuerza laboral.

En América Latina y el Caribe, algunos ejemplos recientes muestran que el aumento de la participación femenina en los espacios de diálogo social puede estar relacionado a progresos importantes en políticas que favorecen la igualdad de género. En Chile, la tasa de sindicalización de las mujeres aumentó de 8,2 por ciento en 2002 a 16,8 por ciento en 2023, y las mujeres representaron en este año el 43,7 por ciento de las personas trabajadoras sindicalizadas en el país. La representación de las mujeres en directorios sindicales representó el 34,9 por ciento en 2022 frente al 23 por ciento en 2012. En términos cualitativos, el país ha avanzado en políticas públicas apoyadas en procesos nacionales de diálogo social para la reducción de la brechas de género, como, la promulgación de la Ley núm. 21.645/2024, de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y de la Ley núm. 21.643/2024, conocida como Ley Karin, de prevención, investigación y sanción de la violencia y acoso en lugar de trabajo.

En Brasil, las mujeres representaron el 42 por ciento de las personas trabajadoras sindicalizadas, ocupando el 38 por ciento de los cargos directivos en entidades



Los aumentos en las tasas de sindicalización de las mujeres no siempre se traducen en un aumento proporcional de su representación en las estructuras de liderazgo, por lo que deben ir acompañados de medidas que garanticen su participación en los espacios de toma de decisiones.

sindicales en 2023. En el primer semestre de 2024, se encontraron 1.148 instrumentos colectivos con cláusulas que mencionaban expresamente la igualdad salarial. En el mismo periodo, 3.054 instrumentos incluyeron cláusulas de estabilidad en el trabajo a mujeres gestantes o en periodo de lactancia y 560 instrumentos colectivos trataron de temas relacionados a acoso y violencia de género en el lugar de trabajo.

En este contexto, es esencial fortalecer la comprensión y señalar el papel significativo que desempeña la negociación colectiva en la reducción de las brechas de género. Los convenios colectivos son importantes para la reducción de la desigualdad de ingresos, para tratar cuestiones relacionadas a la violencia de género y el acoso en el trabajo y para establecer medidas de conciliación entre el trabajo y las responsabilidades familiares, amortiguando la carga doble a que muchas trabajadoras están sometidas. Según el más reciente Boletín de Igualdad de Género de CEPAL/OIT (2025), las licencias, regulaciones e instrumentos que amplían los tiempos para el cuidado son fundamentales para promover la corresponsabilidad social y permitan avanzar hacia la igualdad de género.

Para reducir la disparidad entre hombres y mujeres es necesario, por lo tanto, fortalecer la capacidad de los actores sociales y de los gobiernos para utilizar los mecanismos de diálogo social con el objeto de promover fórmulas más efectivas destinadas a reducir las diversas brechas de género, así como para fomentar la participación de las mujeres en los espacios de toma de decisiones, promover la generación de liderazgo femenino en diferentes niveles representativos e incluir temas relacionados en sus agendas.



Para reducir la disparidad entre hombres y mujeres es necesario fortalecer la capacidad de los actores sociales y de los gobiernos para utilizar los mecanismos de diálogo social con el objeto de promover fórmulas más efectivas destinadas a reducir las diversas brechas de género.

(1) La Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo (2019) , el Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100) , el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) , la Declaración de igualdad de oportunidades y trato para las trabajadoras (1975), el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156) , la Resolución relativa a la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres, a la igualdad de remuneración y a la protección de la maternidad (2004), el Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190), y la Resolución sobre las desigualdades y el mundo del trabajo (2021), entre otros.



Sindicatos por la igualdad: el rol de las organizaciones de trabajadores frente a los desafíos de género en el mundo del trabajo

Juan José Guilarte. Especialista en Actividades con Trabajadores, Oficina de la OIT para el Cono Sur de América Latina

Durante la última década, y con mayor intensidad tras la pandemia por COVID-19, el mundo del trabajo ha atravesado profundas transformaciones impulsadas por la digitalización y la automatización de los procesos productivos. Informes recientes de la OIT (2025) sobre el impacto de la inteligencia artificial generativa advierten que los cambios más significativos se darán en empleos administrativos y de atención al cliente, áreas donde históricamente existe una alta participación femenina.

Las sostenidas brechas de género en el mercado laboral, entre las que destacan las barreras para conseguir empleo, la dificultad de mantenerse en un trabajo remunerado debido a las responsabilidades de cuidado, entornos de trabajo con violencia o acoso, o la brecha salarial de género, da cuenta de las dificultades que diariamente se enfrentan millones de mujeres en el continente.

Ante este escenario, el rol que históricamente han tenido las organizaciones de trabajadores se ve nuevamente desafiado para ser parte activa y propositiva de cómo afrontar los cambios y nuevos desafíos del mundo del trabajo con relación a la situación de las mujeres en todo su ciclo de vida. Es decir, antes del ingreso al mercado de trabajo, durante su etapa en edad de trabajar, como también en el período de transición al retiro de la fuerza de trabajo y su vejez.

La acción de la OIT en el Cono Sur para apoyar el trabajo de las organizaciones sindicales para una agenda de inclusión plena de la mujer al mundo del trabajo y la igualdad de género, ha estado guiada por tanto por su mandato, su marco programático, como las prioridades de las organizaciones sindicales.

En Chile, por ejemplo, la cooperación técnica de la OIT ha estado orientada a la promoción del Convenio 190 sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Las organizaciones sindicales han contado con espacios para profundizar, reflexionar y plantear soluciones innovadoras para incorporar los contenidos del Convenio en las acciones sindicales

dentro de los lugares de trabajo y fuera de estos. Un aspecto fundamental de este apoyo lo representa el acompañamiento técnico en la consolidación de nuevas Secretarías dirigidas por mujeres que atienden a grupos de trabajadores y trabajadoras de sectores no tradicionales como las nuevas formas de trabajo, trabajadores y trabajadoras migrantes o la Secretaría de desarrollo sostenible y debida diligencia, con un efecto inmediato en la mejora de la representación de mujeres.

En Paraguay, la consolidación de espacios sindicales como el Comité Intersindical de Mujeres (2025) con participación de lideresas de la Mesa Sindical Paraguaya, representa un hito para la historia del sindicalismo en ese país. Esta instancia surge a partir de la necesidad de dar voz a miles de trabajadoras que exigen una mayor participación en la toma de decisiones y en los espacios de diálogo social que les afectan directamente. Desde la OIT, se apoyó en este proceso de fortalecimiento sindical generando un espacio de intercambio de experiencias y luchas, acompañado de un plan de acción para sumar nuevas voces de lideresas desde sectores con menos representación.

En Uruguay, el énfasis en la producción de conocimiento para identificar brechas en el sistema de protección social en relación con la economía de los cuidados ha sido una constante en años recientes. Con apoyo de la OIT, se han elaborado investigaciones que dan insumos a las organizaciones sindicales para la presentación de propuestas que permitan establecer las bases de un sistema de cuidados inclusivo y bajo preceptos de universalidad según lo establecen diversos instrumentos internacionales en la materia.

Estas experiencias evidencian que los sindicatos son actores clave para cerrar las brechas de género. Cuando su accionar se fortalece con la participación activa de mujeres en la negociación colectiva y el diálogo social, se amplían tanto los derechos laborales como las oportunidades de alcanzar un trabajo decente. De allí que el respeto a la libertad sindical, la negociación colectiva y los demás principios fundamentales como la no discriminación en el empleo o el contar con un entorno de trabajo seguro y saludable sigue siendo una meta de miles de trabajadoras frente a persistentes y nuevos escenarios del mundo del trabajo.



El accionar (de los sindicatos) se fortalece con la participación activa de mujeres en la negociación colectiva, ampliándose tanto los derechos laborales como las oportunidades de alcanzar un trabajo decente.



Equipo de Trabajo Decente y Oficina de Países de la OIT
para el Cono Sur de América Latina

Tel: +56-2-2580-5500
E-mail: santiago@ilo.org
www.ilo.org/santiago

Santiago de Chile