



► Ficha informativa

Octubre de 2026

Promoción de la igualdad de género a través de una conducta empresarial responsable: el papel de los Gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores

Principales puntos

- La finalidad de la presente nota es subrayar cómo una conducta empresarial responsable puede promover la igualdad de género en el mundo del trabajo. Para lograr la igualdad de género y el empoderamiento económico de las mujeres es imprescindible un cambio sistemático, proactivo y transformador en distintas instituciones y ámbitos de acción. Las mujeres se enfrentan a múltiples barreras y a discriminación de género a lo largo de todo el ciclo laboral por motivos de desigualdades, obstáculos legales, mentalidades culturales y sociales y estereotipos. Los Gobiernos, las organizaciones empresariales y de empleadores y las organizaciones de trabajadores, así como las empresas, cumplen un papel esencial para contribuir a eliminar esas prácticas discriminatorias.
- Esta nota ofrece una visión general de los principales instrumentos para favorecer una conducta empresarial responsable y presenta los principios de igualdad de oportunidades y de trato en el instrumento más importante de la OIT en este ámbito: la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social (Declaración sobre las Empresas Multinacionales de la OIT).
- Asimismo, ilustra cómo la orientación proporcionada por la Declaración sobre las Empresas Multinacionales y otros instrumentos internacionales puede sustentar las medidas de los mandantes tripartitos para promover la igualdad de género. También se ponen de relieve las funciones de los Gobiernos y los interlocutores sociales, y se comparten ejemplos ilustrativos de las medidas que han adoptado, individual y conjuntamente, a través del diálogo social. Para terminar, la nota incluye una lista de recursos pertinentes.
- Esta nota complementa a la [segunda nota](#) de esta serie, donde se analiza qué pueden hacer las empresas para promover el empoderamiento económico de las mujeres en el trabajo. La presente nota ha sido elaborada por la Unidad de Empresas Multinacionales y Conducta Empresarial Responsable de la OIT, que lidera a nivel mundial la promoción de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales de la OIT, y ha recibido valiosas observaciones del Servicio de Género, Igualdad, Diversidad e Inclusión (GEDI) de la OIT. Su elaboración se basó en una investigación documental.

Contexto

La igualdad de género es clave para el trabajo decente y la justicia social y, aunque la igualdad entre mujeres y hombres en el mundo del trabajo haya registrado algunas mejoras alentadoras, los progresos para reducir las brechas de género se han estancado. En el marco de los indicadores clave del mercado de trabajo, las brechas de género no se han reducido de manera significativa en más de 20 años, lo que significa que persisten las disparidades entre mujeres y hombres en el mundo del trabajo. La pandemia de COVID-19 agravó todavía más los desafíos a los que se enfrentan las mujeres en el empleo.

Para lograr la igualdad de género y el empoderamiento económico de las mujeres es imprescindible un cambio sistemático, proactivo y transformador en distintas instituciones y ámbitos de acción. Los Gobiernos, las organizaciones empresariales y de empleadores y las organizaciones de trabajadores cumplen un papel esencial en este sentido. Asimismo, las empresas, tanto públicas como privadas e independientemente de su tamaño, son indispensables para promover la igualdad de género. La legislación nacional y las políticas públicas pueden contribuir sobremanera a proteger los derechos de las mujeres y la igualdad de oportunidades y de trato, prevenir y eliminar la violencia y el acoso, garantizar la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor, revalorizar las actividades de cuidados y lograr la conciliación de la vida laboral y personal. Las organizaciones de empleadores y de trabajadores pueden contribuir a formular políticas y prácticas facilitando el fortalecimiento de capacidades, difundiendo recursos, promoviendo cambios de políticas y participando en el diálogo social.

Las mujeres se enfrentan a múltiples barreras y a discriminación de género a lo largo de todo el ciclo laboral por motivos de desigualdades, obstáculos legales, mentalidades culturales y sociales y estereotipos. Pese a que las mujeres conforman la mitad de la población mundial, su contribución solo representa el 37 por ciento del PIB mundial¹. Menos mujeres que hombres tienen un empleo remunerado, y es más probable que las mujeres ocupen puestos poco calificados con un déficit importante

en términos de trabajo decente. Las mujeres constituyen un porcentaje desproporcionado de trabajadores en la economía informal, que a menudo se caracteriza por unas condiciones de trabajo precarias y un acceso limitado o inexistente a la protección social. A nivel mundial, las mujeres siguen estando infrarrepresentadas en los cargos directivos y de liderazgo, y ganan en torno a un 20 por ciento menos que los hombres².

El trabajo de cuidados no remunerado es uno de los principales obstáculos para que las mujeres accedan a empleos de la economía formal y de mejor calidad. En todo el mundo, las mujeres realizan más de tres cuartas partes del total del trabajo de cuidados no remunerado y dedican un promedio de 3,2 veces más tiempo que los hombres a esas responsabilidades. Además, las mujeres también son más vulnerables a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, lo que tiene un efecto perjudicial en su participación en el empleo y la calidad de su trabajo³.

El empoderamiento económico de las mujeres y la igualdad de género son fundamentales para el crecimiento económico inclusivo y el desarrollo sostenible, y también aportan beneficios concretos a las empresas. Al integrarla igualdad de género, las empresas pueden desarrollar lugares de trabajo inclusivos que atraigan, desarrollen y retengan talento diverso. Este tipo de entorno favorece la creatividad, promueve el compromiso de los empleados, aporta múltiples perspectivas, impulsa la productividad y la innovación, facilita el acceso a nuevos mercados y fortalece la fidelidad de los consumidores⁴. Las mujeres que ocupan puestos directivos también pueden mejorar los resultados financieros de las empresas⁵ e introducir prácticas de gestión del riesgo más eficaces⁶.

Los Gobiernos, las empresas, las organizaciones empresariales y de empleadores y las organizaciones de trabajadores pueden contribuir a promover la igualdad de género en el lugar de trabajo adoptando medidas en distintas esferas. La presente nota se centra en cinco de esas esferas: lograr la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor; apoyar la representación paritaria de las mujeres en la toma de decisiones; prevenir y erradicar la violencia y el acoso por razón de género en el mundo del trabajo; promover la conciliación de la vida laboral y

¹ McKinsey&Company. 2015. *The power of parity: how advancing women's equality can add 12 trillion dollars to global growth*.

² OIT. 2019. *Un paso decisivo hacia la igualdad de género: En pos de un mejor futuro del trabajo para todos*.

³ OIT. 2020. *El Convenio núm. 190 y la Recomendación núm. 206 en pocas palabras*.

⁴ OIT. 2022. *Transformar las empresas mediante la diversidad y la inclusión*.

⁵ Dame Vivian Hunt, Lareina Yee, Sara Prince y Sundiatu Dixon-Fyle. 2018. *Delivering through diversity*. McKinsey&Company.

⁶ Catalyst. 2020. "Why Diversity and Inclusion Matter (Quick Take)". <https://www.catalyst.org/research/why-diversity-and-inclusion-matter/>

► Nota de la OIT

Promoción de la igualdad de género a través de una conducta empresarial responsable: el papel de los Gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores

personal y una distribución equitativa de las responsabilidades de cuidado; y construir un futuro del trabajo que funcione para las mujeres.

Conducta empresarial responsable

La conducta empresarial responsable, como parte de una agenda más amplia sobre empresas y derechos humanos, proporciona un marco de referencia sólido para abordar diversas brechas de igualdad de género en el mundo del trabajo, promover oportunidades de trabajo decente y empoderar económicamente a las mujeres. También alienta a las empresas a contribuir positivamente al desarrollo económico y social. No obstante, para ello se requiere un entorno normativo propicio que favorezca prácticas empresariales responsables sobre la base de una combinación inteligente de medidas obligatorias y voluntarias.

Instrumentos internacionales para promover la conducta empresarial responsable

En el ámbito de la agenda sobre empresas y derechos humanos, la comunidad internacional reconoce tres instrumentos principales que sirven de referencia para los responsables de la formulación de políticas:

- [Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos: Puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para "proteger, respetar y remediar"](#)
- [Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social \(Declaración sobre las Empresas Multinacionales\)](#) de la OIT
- [Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales](#)

Estos instrumentos internacionales [comparten su enfoque y se complementan en su alcance y aplicación](#).

En materia de derechos laborales, la agenda sobre empresas y derechos humanos se sustenta en el mandato constitucional de la OIT, como organismo de las Naciones Unidas encargado de elaborar y promover las normas internacionales del trabajo, así como en dichas normas.

Sobre la base de sus normas internacionales del trabajo, la OIT adoptó en 1977 [la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social](#)

(Declaración sobre las Empresas Multinacionales), que proporciona orientación a los Gobiernos, los interlocutores sociales y las empresas sobre la dimensión laboral de la conducta empresarial responsable. Este instrumento se ha actualizado varias veces, la última en 2022.

La Declaración sobre las Empresas Multinacionales contiene principios dirigidos a empresas multinacionales y nacionales, Gobiernos de los países de origen y anfitriones y organizaciones de empleadores y de trabajadores en ámbitos como el empleo, la formación, las condiciones de trabajo y de vida, las relaciones laborales y las políticas generales. También destaca el importante papel del diálogo social para lograr sus objetivos.

En cuanto a la igualdad de oportunidades y de trato para las trabajadoras, la Declaración sobre las Empresas Multinacionales menciona lo siguiente:

Los Gobiernos deberían aplicar políticas destinadas a promover la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo, con miras a eliminar toda discriminación basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social.

- Declaración sobre las Empresas Multinacionales de la OIT, párrafo 28.

Los Gobiernos deberían promover la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor.

- Declaración sobre las Empresas Multinacionales de la OIT, párrafo 29.

También se subraya lo siguiente:

Los Gobiernos nunca deberían exigir ni alentar que las empresas multinacionales discriminen por ninguno de los motivos mencionados en el párrafo 28; y se les exhorta a que sigan proporcionando orientaciones, cuando corresponda, a fin de evitar tal discriminación en el empleo.

- Declaración sobre las Empresas Multinacionales de la OIT, párrafo 31.

Esta orientación puede sustentar las políticas públicas para avanzar hacia lugares de trabajo más equitativos y reducir las brechas de género existentes.

La función de los Gobiernos a la hora de crear un entorno propicio para promover la igualdad de género y el empoderamiento económico de las mujeres

Marcos de normas y políticas

Los Gobiernos desempeñan un papel fundamental en la creación de un entorno propicio para que las mujeres puedan ejercer plenamente los derechos y disfrutar de la protección que necesitan para participar de manera significativa y prosperar en la economía. Esas políticas deberían complementar y estimular cambios paralelos en la sociedad: superar los estereotipos de género, lograr la distribución equitativa del trabajo de cuidados no remunerado, establecer una cultura de tolerancia cero ante la violencia de género y el acoso sexual, apoyar a las empresas propiedad de mujeres y a las mujeres emprendedoras y promover el liderazgo y la participación de las mujeres en la toma de decisiones tanto en el sector privado como, de manera más amplia, en el mundo del trabajo.

Los instrumentos, las herramientas y los recursos de la OIT orientan a los Gobiernos a la hora de desarrollar legislación nacional y políticas públicas adecuadas para promover la igualdad de género en el mundo del trabajo. Las normas internacionales del trabajo, y su aplicación en la legislación y en la práctica, ofrecen unos cimientos sólidos para ese fin. Adoptados en un marco tripartito, con la participación de representantes de Gobiernos, empleadores y trabajadores, los convenios y las recomendaciones de la OIT⁷ relativos a la igualdad de género son normas internacionales del trabajo que establecen objetivos amplios para combatir la discriminación y garantizar la igualdad de oportunidades

en el empleo y la ocupación, aumentar la protección social y reforzar el diálogo social.

Los cinco convenios clave de la OIT sobre igualdad de género son los siguientes: Convenio sobre igualdad de remuneración ([núm. 100](#)), Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación) ([núm. 111](#)), Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares ([núm. 156](#)), Convenio sobre la protección de la maternidad ([núm. 183](#)) y Convenio sobre la violencia y el acoso ([núm. 190](#)). Dos de esas normas, los Convenios núms. 100 y 111, también se encuentran entre los diez convenios fundamentales consagrados en la [Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo](#), adoptada en 1998 y modificada en 2022. Esta Declaración establece la obligación de todos los Estados Miembros de la OIT de respetar y promover los principios y derechos en el trabajo en cinco esferas, aun cuando no hayan ratificado los convenios pertinentes⁸.

- El [Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 \(núm. 100\)](#) reconoce el principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor. La [Recomendación \(núm. 90\)](#) que lo acompaña sugiere cómo deberían aplicar los Estados Miembros este principio en el ámbito nacional.
- El [Convenio sobre la discriminación \(empleo y ocupación\), 1958 \(núm. 111\)](#) y la [Recomendación núm. 111](#) establecen el principio de la eliminación de la discriminación directa e indirecta por diversos motivos, incluido el sexo, en el acceso a la formación profesional y al empleo, y en las condiciones de trabajo. Ambos instrumentos ponen de relieve la importancia del tripartismo y hacen un llamamiento a la cooperación y las consultas con las organizaciones de empleadores y de trabajadores para garantizar el respeto eficaz de los derechos.

⁷ Mientras que los convenios son tratados internacionales jurídicamente vinculantes que pueden ser ratificados por los Estados Miembros, las recomendaciones constituyen orientaciones no vinculantes. En muchos casos, un convenio establece los principios básicos que han de aplicar los países ratificantes, mientras que una recomendación conexas complementa el convenio y proporciona orientaciones más detalladas sobre cómo podría aplicarse. También puede haber recomendaciones autónomas, es decir, no

vinculadas a un convenio. (Fuente: <https://www.ilo.org/es/normas-internacionales-del-trabajo/convenios-protocolos-y-recomendaciones>).

⁸ OIT. 2022. [Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento](#). Adoptada en la 86.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (1998) y modificada en la 110.ª reunión (2022).

► El [Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 \(núm. 156\)](#) y la [Recomendación núm. 165](#) promueven el derecho a la conciliación de la vida laboral y personal y el derecho a la no discriminación en el empleo de las mujeres y los hombres con responsabilidades hacia los hijos a su cargo y otros miembros de su familia directa que necesiten su cuidado y sostén. Recogen que deberían tenerse en cuenta que las necesidades especiales de los trabajadores con responsabilidades familiares al desarrollar o promover servicios de asistencia a la infancia y de asistencia familiar y otros servicios y medios comunitarios.

► El [Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 \(núm. 183\)](#) es el instrumento más reciente y amplio sobre la protección de la maternidad que contempla la seguridad económica y laboral, a saber: la licencia de maternidad remunerada; la protección del empleo y la no discriminación; el derecho a retornar al mismo puesto de trabajo o a un puesto equivalente con la misma remuneración, al término de la licencia de maternidad; y, en términos más generales, que el embarazo y la maternidad no constituyan una causa de discriminación en el acceso al empleo. Establece una licencia de maternidad de una duración mínima de 14 semanas durante las que las mujeres tendrán derecho a recibir prestaciones monetarias, que abonará el seguro social o con cargo únicamente a los fondos públicos, para que el empleador no opte por contratar a mujeres trabajadoras en edad de procrear. La [Recomendación núm. 191](#), que lo acompaña, amplía la licencia remunerada a las 18 semanas.

► El [Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 \(núm. 190\)](#) es el primer tratado internacional en reconocer el derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, incluidos la violencia y el acoso por razón de género. Junto con la [Recomendación núm. 206](#)

que lo complementa, ofrece un marco común para prevenir, remediar y eliminar esos comportamientos en el mundo del trabajo.

Además, otros convenios y recomendaciones revisten especial importancia para la igualdad de género, como el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 ([núm. 87](#)) y el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 ([núm. 98](#)), que contienen derechos propicios a la igualdad de género; el Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 ([núm. 189](#)), que trata de asegurar la promoción y la protección efectivas de los derechos humanos de todos los trabajadores domésticos, de los que una proporción considerable son mujeres, y la Recomendación sobre los pisos de protección social, 2012 ([núm. 202](#)), que reconoce que la seguridad social es una herramienta importante para promover la igualdad de género.

El objetivo de la igualdad de género también ocupa un lugar central en varios tratados internacionales y textos formales adoptados por la OIT y otras organizaciones internacionales, en los que se esbozan objetivos estratégicos para garantizar los derechos fundamentales de las mujeres en un contexto mundial en constante cambio (véase el anexo 1). Uno de ellos es la [Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible](#), que establece 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) destinados a erradicar la pobreza, mejorar la vida y las perspectivas de todas las personas y proteger el planeta. La igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres se arraigan en un objetivo independiente, el ODS 5, y se integran en el ODS 4, relativo a garantizar una educación inclusiva y equitativa y promover un aprendizaje durante toda la vida para todos, el ODS 8, relativo a promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos, el ODS 10, relativo a reducir la desigualdad en y entre los países, y otros objetivos. En términos generales, lograr la igualdad de género es un pilar necesario para implementar el conjunto de la Agenda 2030 y lograr un mundo pacífico, próspero y sostenible.

Las medidas para acelerar los progresos en materia de igualdad de género en el mundo del trabajo se han integrado también en las estrategias de foros de política y marcos jurídicos en el plano regional (recuadro 1). Se utilizan como elementos de referencia e inducen a los Gobiernos a adoptar medidas a escala nacional.

Recuadro 1. La igualdad de género y el empoderamiento económico de las mujeres en el epicentro de las políticas públicas regionales e internacionales

- La [*Estrategia de la Unión Africana para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres \(2018-2028\)*](#) vela por la incorporación de la perspectiva de género en la legislación y la protección jurídica, el empoderamiento económico y la paz y la seguridad, de conformidad con el Protocolo de la Carta Africana de Derechos Humanos y de los Pueblos relativo a los Derechos de la Mujer en África (Protocolo de Maputo) y la Agenda 2063. En concreto, tiene como objetivo garantizar el acceso en condiciones de igualdad a la educación y capacitación de calidad para las mujeres y las niñas, el empoderamiento económico, la inclusión financiera y la seguridad social aumentando el empleo y ofreciendo más puestos de trabajo de calidad y decente (pilar I), así como adoptando leyes y políticas para proteger y facilitar el pleno acceso de las mujeres al empleo, abordar la discriminación y reducir la disparidad salarial entre hombres y mujeres (pilar III).
- Para promover la igualdad de género y la inclusión en los planos regional y nacional, la Asociación de Naciones de Asia Sudoriental (ASEAN) ha adoptado un [*Marco de Integración de la Perspectiva de Género de la ASEAN \(2021-2025\)*](#), que se sustenta en la Declaración de la ASEAN sobre la aplicación con perspectiva de género de la Visión Comunitaria 2025 y los ODS. Está concebida para garantizar un enfoque coordinado de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres en las esferas económica, social, política y cultural a través de las políticas, las instituciones y las prácticas de la ASEAN y la labor de las Comunidades de la ASEAN.
- La [*Estrategia de la UE para la Igualdad de Género 2026-2030*](#) enumera medidas concretas para integrar la igualdad de género en todas las esferas de la vida, tanto en línea como fuera de línea, desde la educación y la salud hasta el empleo y el liderazgo. En el mundo del trabajo, la Estrategia abarca medidas para promover la igualdad salarial, en particular a través de una evaluación profesional neutra en cuanto al género, y para combatir la brecha de género en las pensiones. También apoya la conciliación de la vida familiar y la vida profesional y un reparto más equitativo de las responsabilidades del cuidado entre las mujeres y los hombres, aborda las brechas de género en el empleo y promueve la igualdad entre sectores. Además, analiza la violencia y el acoso en el lugar de trabajo, promueve el equilibrio de género en el liderazgo y trata de reducir la segregación ocupacional en la economía. La Estrategia también tiene el firme propósito de integrar la igualdad de género en el presupuesto de la UE y acelerar los esfuerzos para empoderar a las mujeres y las niñas a través de todas las medidas y políticas externas.
- En la [*Declaración de los Líderes del G20 en Nueva Delhi*](#), que se acordó por unanimidad, los líderes del Grupo de los Veinte reafirmaron colectivamente su compromiso con la igualdad de género y la promoción de una participación plena, igualitaria, efectiva y significativa de las mujeres en la economía como responsables de la toma de decisiones. Añadieron que esa inversión tenía un efecto multiplicador en la implementación de la Agenda 2030. También convinieron en el establecimiento de un nuevo Grupo de Trabajo sobre el Empoderamiento de las Mujeres para impulsar las iniciativas en materia de igualdad de género.
- En América Latina y el Caribe, hay varias organizaciones intergubernamentales que cuentan con órganos dedicados a la promoción de la igualdad de género en el plano regional. Establecida en 1928, la [*Comisión Interamericana de Mujeres \(CIM\)*](#) fue el primer organismo intergubernamental creado para velar por el reconocimiento de los derechos humanos de las mujeres. La CIM está integrada por 34 delegadas, una por cada Estado miembro de la Organización de Estados Americanos, y actúa como foro para debatir y formular políticas sobre los derechos de las mujeres y la igualdad de género en América. Por su parte, la [*Conferencia Regional sobre las Mujeres de América Latina y el Caribe*](#) es un órgano subsidiario de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) y el principal foro intergubernamental regional de las Naciones Unidas sobre los derechos de las mujeres y la igualdad de género

en la región. La Conferencia Regional sobre las Mujeres se convoca periódicamente, al menos cada tres años, para analizar la situación regional y subregional respecto de la autonomía y los derechos de las mujeres, presentar recomendaciones en materia de políticas públicas de igualdad de género y realizar evaluaciones periódicas de las actividades llevadas a cabo en cumplimiento de los acuerdos regionales e internacionales.

Políticas nacionales

Las políticas y medidas gubernamentales son una condición previa a la hora de crear un entorno propicio para la igualdad de género en el trabajo. En la esfera de la conducta empresarial responsable, un creciente número de Gobiernos está desarrollando y adoptando marcos nacionales como los planes de acción nacionales sobre las empresas y los derechos humanos⁹ con el propósito de reforzar la coordinación y la coherencia dentro de los Gobiernos con respecto a los ámbitos de políticas públicas relacionados con las empresas y los derechos humanos. La protección de los derechos laborales y de las mujeres forma parte integrante de los planes de acción nacionales, dado que a menudo los efectos de las actividades empresariales tienen un sesgo de género en cuanto a que afectan de diferente modo a las mujeres y a los hombres. La mayoría de los planes de acción nacionales aprobados hasta la fecha incluyen compromisos en materia de políticas relacionados con el género y la igualdad, ya sea reafirmando el compromiso del gobierno de ratificar los convenios pertinentes de la OIT o de cumplir las obligaciones derivadas de los convenios ya ratificados, estableciendo medidas específicas para promover la igualdad de género y la igualdad y brindando orientación para que las empresas respeten los derechos de las mujeres como parte de sus actividades.

1. Igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor

Lograr la igualdad de género y el empoderamiento económico de las mujeres solo es posible velando por que el trabajo realizado por las mujeres y por los hombres se valore por igual. Las persistentes desigualdades salariales pueden explicarse por la segregación ocupacional, las

penalizaciones asociadas a la maternidad en el empleo, los salarios y el acceso a puestos de liderazgo, las diferencias en la participación en el trabajo a tiempo completo, así como por la discriminación, los sesgos y las normas sociales. La interseccionalidad de identidades personales puede conducir a múltiples formas de discriminación y a una mayor disparidad salarial.

A nivel mundial, por cada dólar de ingreso laboral que perciben los hombres, las mujeres ganan 51 centavos. La brecha aumenta en los países de ingreso mediano bajo y bajo, donde las mujeres reciben 29 centavos y 33 centavos, respectivamente, por cada dólar que reciben los hombres¹⁰. Además, la brecha salarial de género es mayor en el extremo superior de la distribución salarial por hora en los países de ingreso alto, mientras que en los países de ingreso bajo y mediano es mayor en el extremo inferior de la distribución salarial que en el superior¹¹.

Para **cerrar la brecha salarial de género**, los Gobiernos deberían adoptar y aplicar leyes y reglamentos destinados a¹²:

- i) garantizar la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo para todos;
- ii) establecer y aplicar el derecho de “igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor”, no solo “por el mismo trabajo”;
- iii) promover el diálogo social, incluidas la negociación colectiva y la cooperación en el lugar de trabajo;
- iv) adoptar medidas para apoyar la transparencia salarial, y
- v) establecer salarios mínimos adecuados, estipulados por ley o negociados.

⁹ OIT, Grupo de Trabajo de las Naciones Unidas sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas. 2021. [Los vínculos entre las normas internacionales del trabajo, los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las empresas y los derechos humanos, y los Planes de Acción Nacionales sobre las empresas y los derechos humanos](#).

¹⁰ OIT. 2023. [Spotlight on Work Statistics No.12](#).

¹¹ OIT. 2018. [Informe Mundial sobre Salarios 2018/19: ¿Qué hay detrás de la brecha salarial de género?](#)

¹² Las siguientes recomendaciones a los Gobiernos proceden de: OIT. 2021. [Government laws and policies for gender equality](#).

► En **Suiza**, el respeto del principio de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor es una obligación constitucional. En 2018, se modificó la Ley de Igualdad para obligar a los empleadores públicos y privados con más de 100 empleados a llevar a cabo un análisis interno de igualdad salarial, obtener la verificación de un órgano independiente y comunicar el resultado por escrito a los empleados (y a los accionistas en el caso de las empresas públicas); las empresas que cotizan en bolsa deben publicar los resultados en su informe financiero anual. Para favorecer este proceso, la Oficina Federal Suiza para la Igualdad de Género (FOGE) creó una herramienta pública en línea basada en Excel, denominada Logib, para medir la brecha salarial de género¹³.

► En 2017, entró en vigor en el **Perú** la nueva Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres. Introduce el principio de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor y establece la obligación de que las empresas desarrollen cuadros en los que se detallen las categorías y funciones de los empleados y determinen la remuneración aplicando criterios objetivos basados en las tareas y competencias necesarias para el puesto. Para ayudar a las empresas a cumplir esta nueva legislación, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo ha ofrecido una serie de herramientas de orientación¹⁴.

► La igualdad de género está en el epicentro del Plan de Recuperación y Resiliencia Nacional de **Italia**, adoptado en respuesta a la crisis de la COVID-19 para el periodo comprendido entre 2021 y 2026¹⁵. Una de las medidas aplicadas en el marco del Plan era el sistema de certificación nacional en materia de igualdad de género para las empresas¹⁶. El desempeño de las empresas

que deseen obtener el certificado se evalúa con respecto a los indicadores clave del desempeño en seis esferas, incluida la equidad salarial. Las empresas que reciben el certificado deben ofrecer información anual sobre sus progresos hacia la igualdad de género, que podrán verificar los representantes de los trabajadores de la empresa, así como los consejeros de igualdad territoriales y regionales. Las empresas certificadas se beneficiarán de una reducción en las contribuciones a la seguridad social, más oportunidades de financiación pública y un trato preferencial en las contrataciones públicas.

Las alianzas también son cruciales para cerrar las brechas salariales de género en los planos mundial, regional y nacional. Junto con ONU-Mujeres y la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE), la OIT ha establecido la Coalición Internacional para la Igualdad Salarial con el fin de impulsar la actuación de múltiples partes interesadas para reducir la desigualdad salarial. La Coalición participa en la creación de conciencia, el intercambio de conocimientos, el impulso a la innovación y la ampliación de iniciativas y programas que ya generan resultados positivos. También ofrece conocimientos especializados, recursos y desarrollo de la capacidad para apoyar a sus miembros.

¹³ Oficina Federal Suiza para la Igualdad de Género. n. d. "Analyse equal pay – simply and securely with Logib". <https://www.ebg.admin.ch/en/equal-pay-analysis-with-logib>

¹⁴ Coalición Internacional para la Igualdad Salarial. n. d. "¿Qué está haciendo Perú para reducir la brecha salarial por motivo de género?" <https://www.equalpayinternationalcoalition.org/members/peru/>

¹⁵ 15 Gobierno de Italia. Presidencia del Consejo de Ministros. n. d. "Italia Domani, the National Recovery and Resilience Plan".

¹⁶ Presidenza del consiglio dei ministri dipartimento per le pari opportunità. Decreto de 29 de abril de 2022. *Parametri per il conseguimento della certificazione della parità di genere alle imprese e coinvolgimento delle rappresentanze sindacali aziendali e delle consigliere e consiglieri territoriali e regionali di parità*. <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2022/07/01/22A03808/sg>

► Nota de la OIT

Promoción de la igualdad de género a través de una conducta empresarial responsable: el papel de los Gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores



EPIC

La Coalición Internacional Para La Igualdad Salarial

LA IGUALDAD SALARIAL POR UN TRABAJO DE IGUAL VALOR

La Coalición Internacional para la Igualdad Salarial (EPIC) es una iniciativa impulsada por partes interesadas comprometidas con reducir la brecha de remuneración entre hombres y mujeres y hacer realidad la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor en todos los países y sectores. La Coalición agrupa a Gobiernos, empleadores, trabajadores y sus organizaciones, el sector privado, la sociedad civil y el mundo académico para acelerar el cierre de la brecha salarial de género y lograr la equidad salarial.

Para obtener más información, véase: www.ilo.org/epic

2. Prevenir y erradicar la violencia y el acoso en el lugar de trabajo

La violencia y el acoso, también por razón de género, es incompatible con el trabajo decente, y tiene un gran costo para las víctimas, las empresas y la economía nacional.

El Convenio núm. 190 establece que los países que lo hayan ratificado adopten «en consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, un enfoque inclusivo, integrado y que tenga en cuenta las consideraciones de género para prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo». Ese enfoque debería abarcar, cuando proceda, la prohibición de la violencia y el acoso en la legislación y reglamentación, la adopción de una estrategia integral para prevenir y combatir la violencia y el acoso, en particular identificando en consulta con las organizaciones empresariales y de empleadores y las organizaciones de trabajadores los sectores y las ocupaciones en las que los trabajadores están especialmente expuestos al riesgo de violencia y acoso y protegiéndolos, y la obligación de que los empleadores tomen medidas específicas y acordes con su grado de control para prevenir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Los países que hayan ratificado el

Convenio deberían adoptar medidas apropiadas para establecer o reforzar mecanismos de cumplimiento y vigilancia y velar por que las víctimas tengan acceso a vías de recurso y reparación y a medidas de apoyo. En consulta con las organizaciones empresariales y de empleadores y las organizaciones de trabajadores, se invita a los Gobiernos a abordar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo en las políticas nacionales pertinentes, como las relativas a la seguridad y salud en el trabajo, la igualdad y la no discriminación, y la migración; proporcionar orientaciones, recursos y formación; y emprender campañas de sensibilización sobre la violencia y el acoso¹⁷.

- En **Georgia**, el artículo 6 de la Ley de Igualdad de Género, de 2010¹⁸, prohíbe explícitamente el acoso o la coacción a una persona, y todo comportamiento indeseable, sea verbal, no verbal o físico, de carácter sexual en las relaciones laborales.
- El marco jurídico federal del **Canadá** prohíbe la violencia en el lugar de trabajo en la legislación laboral y la legislación antidiscriminatoria. El Código del Trabajo del Canadá se modificó recientemente para reforzar el marco jurídico de prevención de la violencia y el acoso en el marco de las disposiciones de seguridad y salud en el trabajo. El Reglamento contra la violencia y el acoso en el lugar de trabajo, que entró en vigor en enero de 2021, creaba la obligación para los empleadores de desarrollar una política de prevención de la violencia y el acoso en el lugar de trabajo, llevar a cabo una evaluación de los riesgos en el lugar de trabajo (no solo de los riesgos internos, también de «circunstancias externas al lugar de trabajo, como la violencia familiar, que podría dar lugar a violencia y acoso en el lugar de trabajo»), proporcionar capacitación a los empleados y asistir ellos mismos a la capacitación y establecer medidas de apoyo y procesos de resolución¹⁹.
- En 2020, el Parlamento del **Líbano** aprobó la Ley núm. 205 para tipificar como delito el acoso

¹⁷ Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190).

¹⁸ Georgia, Ley de Igualdad de Género, núm. 2844, de 26 de marzo de 2010, modificada el 15 de julio de 2020.

¹⁹ Gobierno del Canadá. n. d. *Requirements for employers to prevent harassment and violence in federally regulated workplaces.*

<https://www.canada.ca/en/employment-social-development/programs/workplace-health-safety/harassment-violence-prevention.html>

sexual y proporcionar servicios de readaptación a las víctimas. La Ley define el acoso sexual y reconoce sus distintas formas, también por medios electrónicos. Además de castigar a los culpables, la Ley protege a las víctimas frente a las represalias, especialmente con relación a la remuneración, los ascensos, los traslados, la renovación de contratos o las medidas disciplinarias. Además de presentar cargos penales, los empleadores y las organizaciones pueden imponer sanciones disciplinarias al responsable, y las víctimas tienen derecho a reclamar una indemnización. La Ley también contempla la protección de los denunciantes y prohíbe la discriminación, el abuso o las medidas disciplinarias contra las personas que denuncian acoso o testifican²⁰.

- El Consejo Nacional de la Mujer de **Egipto**, en asociación con el Ministerio de Trabajo y la Federación de Industrias de Egipto, entre otros, presentó un video de sensibilización sobre el papel de los empresarios y las empresas a la hora de ofrecer lugares de trabajo seguros para las mujeres²¹.

3. Promover la conciliación de la vida laboral y personal y una distribución equitativa de las responsabilidades de cuidados

Otro elemento importante a la hora de promover y mantener la igualdad de género y el empoderamiento económico de las mujeres es el logro de un buen equilibrio entre la vida laboral y personal para todos los trabajadores, no solo para las mujeres. Este enfoque inclusivo es esencial por varios motivos: todos los trabajadores tienen derecho a un buen equilibrio entre la vida laboral y personal; centrarse únicamente en las mujeres trabajadoras plantea el riesgo de reforzar el desequilibrio de género en las responsabilidades familiares; y este enfoque de políticas evita el riesgo de que los empleadores puedan (consciente o inconscientemente) discriminar a las mujeres trabajadoras.

Esto solo será posible si los Gobiernos actúan **para abordar las desigualdades en el trabajo de cuidados no remunerado** y adoptan medidas para:

- i) proporcionar una protección universal de maternidad y políticas inclusivas de permisos;
- ii) ampliar la infraestructura y los servicios de cuidados de calidad;
- iii) garantizar una protección social que tenga en cuenta las consideraciones de género;
- iv) ofrecer modalidades de trabajo compatibles con la vida familiar, y
- v) facilitar la retención y la reincorporación laborales tras una pausa profesional.

► **Suecia** ha introducido la licencia parental remunerada sin distinción de género de un total de 480 días, y cada progenitor tiene derecho a beneficiarse de 240 de esos días. Aunque es posible la transferencia entre progenitores de parte de esa licencia parental, se reservan 90 días para cada uno de ellos y no se pueden ceder. El objetivo de esta política es consolidar una distribución más equitativa del trabajo doméstico y de cuidados no remunerado y favorecer un modelo de familia con doble retribución al tiempo que se promueve la igualdad de género en el mercado laboral. Además, un sistema de guardería y preescolar asequible permite a los progenitores reincorporarse al trabajo tras su licencia parental²².

► Para evitar que las mujeres embarazadas y en licencia de maternidad pierdan sus empleos, el Gobierno del **Reino Unido** propuso ampliar el periodo de protección frente al despido seis meses desde la reincorporación de la mujer al trabajo, y conceder la misma protección a quienes disfruten de una licencia parental compartida o licencia de adopción²³. Además, para facilitar la transición de las mujeres al reincorporarse tras la licencia de maternidad, la

²⁰ Líbano, Ley núm. 205 para tipificar como delito el acoso sexual y proporcionar servicios de readaptación a las víctimas, de 30 de diciembre de 2020.

²¹ OIT. 2022. *La violencia y el acoso en el mundo del trabajo: Guía sobre el Convenio núm. 190 y sobre la Recomendación núm. 206*.

²² Swedish Institute. n. d. *In Sweden it's possible to combine career with family life. Here's why*. <https://sweden.se/life/society/work-life-balance>

²³ Gobierno del Reino Unido. 2022. *Government backs new law to help pregnant women and new parents stay in work*. <https://www.gov.uk/government/consultations/pregnancy-and-maternity->

Secretaría de Igualdad del Gobierno, junto con ONG, organizaciones de empleadores y asociados privados, preparó una guía y un conjunto de herramientas para ayudar a los empleadores a establecer sus propios programas de reincorporación al trabajo²⁴. La legislación establece que los empleados también pueden solicitar modalidades de trabajo flexibles que los empleadores deben tener debidamente en consideración y solo pueden rechazar por uno o más motivos empresariales recogidos en la legislación, y su decisión puede ser apelada.

4. Apoyar la participación de las mujeres en los puestos directivos y de responsabilidad en el trabajo

El aumento del número de mujeres en todos los niveles de la adopción de decisiones en las esferas pública y privada no solo es indispensable para la igualdad de género y el empoderamiento económico de las mujeres, sino también para mejorar los resultados económicos, sociales y financieros. En concreto, una mayor representación en la esfera pública permite a las mujeres abogar por reformas socioeconómicas y políticas transformadoras en materia de género que aborden las necesidades de las mujeres, los jóvenes y otros grupos marginados. La representación de las mujeres en los niveles ejecutivo y directivo en el sector privado puede ayudar a superar las barreras al empoderamiento económico de las mujeres y abordar los sesgos y los estereotipos culturales. La representación equilibrada en materia de género en los órganos de diálogo social, las organizaciones de trabajadores y las organizaciones empresariales y de empleadores pueden reforzar eficazmente la voz de las mujeres y promover transformaciones con perspectiva de género en el mundo del trabajo²⁵.

Para **promover la representación paritaria de las mujeres y su acceso a puestos de liderazgo**, los Gobiernos deberían:

- i) fomentar la participación y el liderazgo de las mujeres en la adopción de decisiones de políticas;
- ii) adoptar políticas macroeconómicas con perspectiva de género;
- iii) aplicar medidas proactivas para impulsar el equilibrio de género en la gestión empresarial;
- iv) apoyar a las empresas propiedad de mujeres e impulsar su crecimiento, y
- v) aumentar las contrataciones con perspectiva de género.

► En los **Países Bajos**, ha entrado en vigor una nueva ley para mejorar la diversidad de género en los consejos de administración en 2022. Establece una cuota obligatoria de un tercio de mujeres en todos los nuevos nombramientos para juntas de supervisión y direcciones no ejecutivas de empresas del país que cotizan en Euronext Amsterdam. La ley también exige a todas las grandes empresas que establezcan ratios objetivo adecuados para mejorar la igualdad de género en sus juntas y entre su personal directivo superior, así como que informen anualmente sobre sus progresos²⁶.

► En 2020, el Presidente de **Sudáfrica** anunció el compromiso de reservar el 40 por ciento de las adquisiciones públicas a empresas propiedad de mujeres y los planes de incrementar el número de mujeres titulares de tierras y ofrecer ayudas de alivio por la COVID-19 a las microempresas y pequeñas y medianas empresas propiedad de mujeres²⁷. Para facilitar la participación de las empresas propiedad de mujeres en las esferas básicas de la economía, el sector privado, la sociedad civil y las organizaciones de mujeres, las empresarias y el Gobierno han aunado fuerzas y han establecido la Asamblea Económica de Mujeres (WECONA). El objetivo de la iniciativa es generar más oportunidades económicas para las mujeres y

[discrimination-extending-redundancy-protection-for-women-and-new-parents](#)

²⁴ Oficina de Igualdad del Gobierno del Reino Unido. 2018. *Returner Programmes: Best Practice Guidance for Employers*.

²⁵ Global Deal. 2019. *The contribution of social dialogue to gender equality*.

²⁶ Ministerio de Justicia y Seguridad de los Países Bajos. 2021. *New legislation will improve gender diversity on corporate boards*.

<https://business.gov.nl/staff/terms-of-employment/diversity-and-inclusivity-at-work/>.

²⁷ Presidencia de la República de Sudáfrica. 2020. *Mensaje del Presidente Cyril Ramaphosa con motivo del Día de la Mujer*, 2020.

<https://www.thepresidency.gov.za/newsletters/message-president-cyril-ramaphosa-occasion-women%27s-day-2020>

► Nota de la OIT

Promoción de la igualdad de género a través de una conducta empresarial responsable: el papel de los Gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores

coordinar y supervisar las actividades del Gobierno y el sector privado hacia una contratación preferencial de empresas propiedad de mujeres²⁸.

5. Construir un futuro del trabajo adecuado para las mujeres

Los rápidos avances tecnológicos y la digitalización pueden presentar repercusiones variadas para el futuro de la igualdad de género: las mujeres se concentran en sectores que presentan un mayor como un menor riesgo de pérdida de empleo debido a una mayor automatización. Asimismo, las nuevas tecnologías han generado inquietud acerca de la privacidad y los sesgos de género, como la mayor exposición de las mujeres y las niñas a la violencia y el acoso. Las mujeres también están considerablemente infrarrepresentadas en los empleos bien remunerados de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas (CTIM) y sus competencias digitales suelen infravalorarse en el mercado laboral con respecto a los hombres con un mismo nivel de aptitudes y experiencias²⁹.

La pandemia de COVID-19 ha subrayado la importancia del trabajo de cuidados tanto remunerado como no remunerado, que está muy feminizado. Un aumento de la calidad de los trabajos de cuidados, en particular mediante la adopción de tecnologías, mejora la posición de las mujeres en la fuerza de trabajo y las condiciones laborales generales de los trabajadores.

Las políticas gubernamentales pueden contribuir a lograr un **futuro del trabajo con mayor igualdad en materia de género y empoderamiento económico de las mujeres** mediante las siguientes medidas:

- i) facilitar el aprendizaje permanente;
- ii) cerrar la brecha digital relacionada con el género;
- iii) crear y proteger empleos de calidad en la economía de los cuidados, y
- iv) aprovechar la tecnología para promover el trabajo de cuidados decente.

► Con el fin de alentar la igualdad de género en los estudios y las carreras del ámbito de CTIM,

en 2019, el Gobierno de **Australia** adoptó la estrategia de promoción de las mujeres en CTIM y el plan decenal de mujeres en CTIM, que giran en torno a tres esferas principales: i) explotar el potencial de CTIM a través de la educación; ii) apoyar a las mujeres en carreras de CTIM, y iii) visibilizar a las mujeres en CTIM. Para acelerar el cambio, el Gobierno está decidido a garantizar que sus prácticas, políticas y disposiciones institucionales sean equitativas y ventajosas para todas las personas en CTIM; hacer un seguimiento de la participación de las mujeres y las niñas en la educación y el empleo en CTIM a través del observatorio de equidad en CTIM; integrar la cultura de la evaluación para todos los proyectos sobre la participación de las mujeres y las niñas en CTIM para definir y apoyar iniciativas que funcionen³⁰.

- En 2021, el Gobierno de **Chile** puso en marcha la Política Nacional de Igualdad de Género en Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación (CTCI), acompañada del Plan de Acción 50/50 para el 2030, que agrupa múltiples iniciativas lideradas por la colaboración interministerial. El Plan de Acción se sustenta en cuatro objetivos: i) promover la educación inclusiva que conforma las competencias para el futuro; ii) desarrollar un sistema de CTCI más diverso e inclusivo; iii) reforzar la recopilación de datos sobre CTCI para supervisar y evaluar las políticas de género, y iv) emplear CTCI para cerrar las brechas de género en la sociedad. Además, Chile ha liderado la Alianza Regional para la Digitalización de las Mujeres en América Latina y el Caribe, que cuenta con el respaldo de México, el Uruguay, Costa Rica, Panamá y la Comisión Económica para América Latina y el Caribe, así como de otras organizaciones no gubernamentales nacionales e internacionales y empresas privadas. La iniciativa multipartita tiene como objetivo promover medidas colectivas para cerrar las brechas de género en el acceso a las competencias y las tecnologías

²⁸ Gobierno de Sudáfrica. 2021. *Presidency on Women Economic Assembly*. <https://www.gov.za/speeches/presidency-women-economic-assembly-1-oct-2021-0000>

²⁹ OIT. 2019. *Un paso decisivo hacia la igualdad de género: En pos de un mejor futuro del trabajo para todos*.

³⁰ Gobierno de Australia. Departamento de Industria, Ciencia y Recursos. 2019. *Advancing Women in STEM Strategy*.

digitales para las mujeres en la región³¹.

El papel de las organizaciones empresariales y de empleadores y las organizaciones de trabajadores para promover la igualdad de género en el mundo del trabajo

Las organizaciones empresariales y de empleadores y las organizaciones de trabajadores tienen un papel fundamental en la promoción de la igualdad de género en el mundo del trabajo. Esto incluye la sensibilización y el apoyo a sus miembros, así como la participación en el diálogo social.

Las organizaciones empresariales y de empleadores son impulsoras destacadas del cambio en el sector privado y pueden ayudar a sus miembros a adoptar enfoques de igualdad de género en el lugar de trabajo proporcionándoles información de calidad sobre el argumento comercial a favor de la igualdad de género, herramientas, orientaciones y capacitación para reforzar la capacidad de sus miembros de promover la igualdad de género. También pueden desempeñar un papel clave en la formulación de políticas nacionales por medio de su colaboración con los Gobiernos, los actores interesados y los parlamentos. Esas leyes y políticas pueden tener como objetivo eliminar las barreras estructurales, culturales y sociales que impiden a las mujeres aprovechar al máximo su potencial. Las organizaciones empresariales y de empleadores pueden participar en debates sobre cuotas, requisitos de divulgación sobre diversidad de género para las empresas y medidas voluntarias para promover la diversidad de género. Por último, pueden servir de ejemplo implantando políticas para promover el empoderamiento de las mujeres dentro de sus propias organizaciones³².

Las cuestiones de igualdad de género en las que se concentran las organizaciones empresariales y de empleadores varían considerablemente de un país a otro.

Sin embargo, la investigación revela que, por lo general, cuando los empleadores actúan de manera conjunta y a través de sus organizaciones representativas, pueden influir en las reformas de manera beneficiosa tanto para sus miembros como para la sociedad en términos más generales³³.

- La **Organización Internacional de Empleadores (OIE)** reúne a más de 150 organizaciones empresariales y de empleadores y representa en su conjunto los intereses de más de 50 millones de empresas. La igualdad de género y la diversidad en el lugar de trabajo es una de las esferas de trabajo prioritarias de la OIE. A nivel mundial, la OIE ha establecido un Grupo de trabajo sobre igualdad de género y diversidad que ayuda a las organizaciones afiliadas a desarrollar una mayor comprensión sobre la legislación, las políticas y los programas relacionados con la igualdad de género y la diversidad, al tiempo que facilita el intercambio de mejores prácticas y conocimientos y desarrolla la capacidad organizativa para promover eficazmente la igualdad de género en el lugar de trabajo. Además, la OIE participa en foros internacionales (Naciones Unidas, Grupo de los 20 y otros) para impulsar el crecimiento económico inclusivo que fomenta un mayor liderazgo femenino, aumenta la participación de las mujeres y mejora el acceso de las mujeres a las oportunidades empresariales y económicas³⁴.
- La **Confederación de Empresas de Noruega (NHO)** forma parte de más de 240 convenios colectivos, muchos de los cuales cuentan con disposiciones sobre la no discriminación y la igualdad de oportunidades para las mujeres y los hombres. Además, la NHO ha puesto en marcha el programa Female Future para ayudar

³¹ Gobierno de Chile. 2021. *Gobierno lanza Política de Igualdad de Género para la ciencia, tecnología, Conocimiento e Innovación y alianza regional para la digitalización de las mujeres en Latinoamérica*. <https://www.gob.cl/noticias/gobierno-lanza-politica-de-igualdad-de-genero-para-la-ciencia-tecnologia-conocimiento-e-innovacion-y-alianza-regional-para-la-digitalizacion-de-las-mujeres-en-latinoamerica/>

³² OIT. Oficina de Actividades para los Empleadores. 2020. *How employer and business membership organizations can accelerate the business case for change*.

³³ OIT. 2005. *Employers' organizations taking the lead on gender equality. Case studies from 10 countries*.

³⁴ OIE. 2022. *El empoderamiento de las mujeres: motor de la recuperación económica y mucho más*. <https://www.ioe-emp.org/index.php?eID=dumpFile&t=f&f=156630&token=75ac284291bdfa0faaf1ebdebd4cf344f9ec00ac>

a las empresas a aumentar la representación de mujeres en las direcciones corporativas y los consejos de administración impartiendo capacitación sobre liderazgo personal y crecimiento, redes de trabajo y retórica³⁵.

- En 2021, la **Confederación de Empleadores de Filipinas (ECOP)**, con el apoyo de la Red Económica de Mujeres de Filipinas, la Coalición Empresarial para el Empoderamiento de las Mujeres en Filipinas y la OIT, pusieron en marcha la Comisión de Diversidad e Inclusión con el fin de promover la igualdad de género en el lugar de trabajo. En el contexto de la Comisión de Diversidad e Inclusión, la ECOP desea trabajar con diversas asociaciones de empresarios y empresas privadas con el fin de aumentar su conciencia y su capacidad para empoderar a las mujeres y reforzar el liderazgo femenino. La Comisión dirige y supervisa todas las iniciativas de promoción de la diversidad, igualdad de género y creación de un entorno de trabajo seguro para todos aplicando las políticas y prácticas empresariales³⁶.

Por su parte, las organizaciones de trabajadores desempeñan una función clave en la representación de las voces de los trabajadores, la protección de sus derechos y la consecución de la igualdad de género. Muchas lo hacen incorporando una perspectiva de género en su labor y aplicando medidas específicas, como tratar de mejorar los resultados para las mujeres en materia de igualdad de remuneración por trabajo de igual valor, no discriminación en el empleo, conciliación de la vida laboral y personal y la prevención y eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

Según los datos disponibles, durante los últimos decenios, uno de los principales cambios en los sindicatos ha sido el aumento de mujeres miembros. Este proceso comenzó en torno a 1970 y se ha producido prácticamente en todas partes, con algunos países del norte de Europa y el mundo anglosajón a la cabeza³⁷. Aunque un mayor número de mujeres miembros no se traduce automáticamente en

mejores resultados en materia de género como parte de la labor de promoción de las organizaciones de trabajadores, es un paso importante hacia unas relaciones industriales y una gobernanza más inclusivas.

- La representación paritaria de las mujeres como miembros de los sindicatos debe complementarse con medidas proactivas para promover esa representación paritaria también en las posiciones de liderazgo sindical y los órganos y procesos decisorios. La **Confederación Sindical Internacional (CSI)**, que representa a 200 millones de trabajadores de 163 países, ha consagrado los derechos de las mujeres, la igualdad de género y la paridad de género en todos los órganos de dirección en sus Constituciones. También ha llevado a cabo una serie de campañas para aumentar la representación femenina en sus órganos decisorios y entre sus afiliados. En Asia y el Pacífico, por ejemplo, CSI-Asia Pacífico y sus afiliados establecieron esta visión y el compromiso explícito de promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en todos los aspectos de su labor a través de la Plataforma de Acción para la Igualdad de Género (PAGE), que sienta las bases de la política y las medidas más generales de la organización para lograr la igualdad de género, el empoderamiento de las mujeres y las contribuciones al desarrollo sostenible³⁸.

- El **Comité Sindical Europeo de la Educación** está ejecutando el proyecto «Diálogo social e igualdad de género: Empoderamiento de los sindicatos de la educación para abordar la igualdad de género en la profesión docente a través del diálogo social», cuyo objetivo es dotar a los sindicatos de la educación de herramientas y prácticas concretas para abordar los desafíos de la desigualdad de género mejorando el diálogo social en el sector educativo a nivel nacional, regional y local³⁹.

³⁵ Confederación de Empresas de Noruega. n. d. <https://www.rovnaodmena.cz/www/img/uploads/509ac3db.pdf>

³⁶ OIT. 2021. *ECOP, PhilWEN, ILO launch Diversity and Inclusion Committee*. https://www.ilo.org/manila/public/pr/WCMS_817518/lang-es/index.htm

³⁷ OIT. 2020. *Empowering Women at Work. Trade Union Policies and Practices for Gender Equality*.

³⁸ CSI-Asia Pacífico. n. d. *Gender Equality*. <https://www.ituc-ap.org/issues/gender-equality>

³⁹ Comité Sindical Europeo de la Educación. n. d. *Social dialogue and gender equality: Empowering education trade unions to address gender equality in the teaching profession through social dialogue* <https://www.csee->

Promoción de la igualdad de género a través de una conducta empresarial responsable: el papel de los Gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores

- En el Reino Unido, el **Congreso de Sindicatos (TUC)**, una federación que reúne a la mayoría de sindicatos de Inglaterra y Gales, ha establecido cuotas para la representación de mujeres en los equipos de negociación.
- En Sudáfrica, la estructura de género nacional del **Sindicato Nacional de Trabajadores Metalúrgicos de Sudáfrica (NUMSA)** ha priorizado la capacitación de equipos de negociación colectiva sobre igualdad de género, en particular sobre la brecha salarial de género, de manera que subraya que la igualdad de género es fundamental para los objetivos sindicales de la justicia social y económica⁴⁰.

Las relaciones industriales sólidas y el diálogo social efectivo contribuyen a la buena gobernanza en el lugar de trabajo y pueden tener un impacto positivo en la igualdad de género. El diálogo social incluye todos los tipos de negociación, consulta o intercambio de información entre representantes de los Gobiernos, empresarios y trabajadores sobre cuestiones de interés común relacionadas con la política económica y social. Se puede tratar de un proceso tripartito o bipartito.

La Declaración sobre las Empresas Multinacionales de la OIT pone de relieve el valor del diálogo y las consultas entre diferentes partes para garantizar que las empresas multinacionales tengan plenamente en cuenta los objetivos de política de los países en los que operan. Recomienda que los Gobiernos desarrollen y apliquen leyes y políticas nacionales en consulta con las organizaciones empresariales y de empleadores y las organizaciones de trabajadores que puedan seguir apoyando su promoción.

Las herramientas operacionales de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales de la OIT, incluido el mecanismo de seguimiento regional, los puntos focales nacionales designados sobre una base tripartita y el diálogo entre las empresas y los sindicatos, facilitan la participación de los interlocutores sociales en la aplicación de sus principios y promueven el diálogo social a distintos niveles.

El tripartismo y el diálogo social pueden potenciar sustancialmente los esfuerzos destinados a lograr la

igualdad de género y el empoderamiento económico de las mujeres, que todavía no se ha materializado en ningún país.

- La OIT define el **diálogo social** como todo tipo de negociación, consulta o intercambio de información entre representantes de los Gobiernos, empresarios y trabajadores sobre cuestiones de interés común relacionadas con la política económica y social. Puede darse como proceso tripartito, con el Gobierno como parte oficial en el diálogo, o puede consistir en relaciones bipartitas solo entre los trabajadores y la dirección (o sindicatos y organizaciones de empleadores), con o sin participación gubernamental directa. Los procesos de diálogo social pueden ser informales o institucionalizados, y a menudo se combinan ambos formatos. Se pueden celebrar a nivel nacional, regional o empresarial, y puede ser interprofesionales, sectoriales o una combinación de ambos.

Con el tiempo, el ámbito del diálogo social se ha ampliado en muchos países con el fin de abarcar temas esenciales para lograr la paridad de género en el trabajo, como el acceso igualitario de las mujeres y los hombres a los trabajos y las competencias, las licencias de maternidad y paternidad de una duración mayor a la establecida por la ley, la promoción de la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor y la prevención y protección frente a la violencia y el acoso sexual.

Para que el diálogo social sea un vehículo efectivo del cambio transformacional hacia la igualdad de género, es esencial que las mujeres estén debidamente representadas en los órganos de diálogo social, como los consejos económicos y sociales, las comisiones tripartitas y los consejos consultivos del trabajo, en equipos de negociación colectiva, así como entre los miembros y las estructuras de liderazgo de las organizaciones empresariales y de empleadores y las organizaciones de trabajadores⁴¹. Por lo tanto, es de vital importancia que las mujeres disfruten de igualdad de oportunidades para

etuce.org/en/projects/addressing-gender-equality-in-social-dialogue/3396-introduction

⁴⁰ IndustriALL. 2022. *Artículo de fondo: Lograr equidad salarial a través de la negociación colectiva*. <https://www.industriall-union.org/es/articulo-de-fondo-lograr-equidad-salarial-a-traves-de-la-negociacion-colectiva>

⁴¹ Blaschke, Sabine. 2015. "Female representation in the decision-making structures of trade unions: The influences of sector, status and qualification". *Journal of Industrial relations*, 57(5), 726–747.

participar en los sindicatos y las organizaciones empresariales y de empleadores, y asuman puestos de liderazgo en ambos, así como en instituciones de diálogo social y equipos de negociación colectiva.

- En varios países, se han establecido **comisiones tripartitas** que se centran en los asuntos relacionados con el género y la igualdad. En el Cono Sur de América Latina, se crearon comisiones tripartitas a finales de la década de 1990 en la Argentina, Chile y el Uruguay para contribuir a superar la resistencia a las cuestiones de género en las relaciones industriales. Más recientemente, se ha reproducido el mismo modelo en otros lugares de la región, por ejemplo, en Bolivia y Costa Rica. Esas comisiones tripartitas sobre igualdad han sido decisivas para dirigir la adopción de iniciativas legislativas y planes de acción nacionales sobre igualdad de género.
- En Europa, el diálogo entre los interlocutores sociales europeos permitió alcanzar **acuerdos marco** sobre cuestiones como la licencia parental, el trabajo a tiempo parcial y otros tipos de acuerdos acerca del teletrabajo, el acoso y la violencia en el trabajo, y los mercados laborales inclusivos.
- La **negociación colectiva** ha sido un medio poderoso para reducir la discriminación en la región de Oriente Medio y Norte de África. El primer acuerdo de negociación colectiva en el sector agrícola de Marruecos se negoció en 2015 entre la Confederación Democrática del Trabajo (CDT) y la principal empresa agrícola Domaines Brahim Zniber Diana Holding Group, y ha ayudado a muchas mujeres con empleos informales, precarios y de salarios bajos a obtener contratos de empleo con seguridad laboral, licencias remuneradas y otro tipo de protección social⁴². En Jordania, tras un proceso de negociación promovido por el Comité Directivo Nacional para la Igualdad de

Remuneración, la Comisión Nacional sobre las Mujeres de Jordania, el Sindicato General de Trabajadores de la Enseñanza Privada y la Asociación de Propietarios de Escuelas Privadas firmaron un acuerdo de negociación colectiva sectorial para regular y mejorar las condiciones laborales de los profesores de escuelas privadas en Jordania, que en su mayoría son mujeres⁴³.

La igualdad de género ocupa un lugar importante en la negociación colectiva, en parte debido al creciente papel de las mujeres en el movimiento sindical en los países, que a menudo se institucionaliza en forma de comisiones de mujeres en los sindicatos. En concreto, las cuestiones que se han planteado en la mesa de negociación son la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor, la conciliación de la vida laboral y personal y el acoso y la violencia, y han generado importantes resultados para las mujeres en el mercado laboral. En cuanto a la reducción de las disparidades salariales dentro de los sectores y las empresas, y entre ellos, los convenios colectivos pueden promover la transparencia, los aumentos salariales en las ocupaciones predominantemente femeninas y las evaluaciones neutras en cuanto al género para abordar los sesgos de género en los sistemas de pago y la clasificación de puestos.

El diálogo social transfronterizo es otro plano en el que se pueden abordar los sesgos de género. Este diálogo social se desarrolla cada vez más en acuerdos marco internacionales, que se negocian y firman entre empresas multinacionales y federaciones sindicales internacionales. En concreto, la inclusión de disposiciones sobre igualdad de género en esos acuerdos ha registrado un aumento sustancial en los últimos años, así como el control de su aplicación, y abarcan sectores en los que predominan las mujeres, como el comercio minorista, la confección y la agricultura. La mayoría de los acuerdos marco internacionales hacen referencia a convenios de la OIT y la Declaración sobre las Empresas Multinacionales de la OIT⁴⁴ que, como se ha mencionado, incluyen principios sobre la igualdad de oportunidades y de trato y la libertad de asociación y negociación colectiva.

⁴² International Center for Research on Women, Solidarity Center y Confederación Democrática del Trabajo. 2019. [Los beneficios de la negociación colectiva para las mujeres. Un estudio de caso de Marruecos.](#)

⁴³ OIT. 2017. *New collective agreement will provide better working conditions for mostly women private school teachers in Jordan.*

https://www.ilo.org/beirut/media-centre/news/WCMS_546883/lang-en/index.htm

⁴⁴ Véase <https://www.ilo.org/es/publications/referencias-la-declaracion-emn-en-los-acuerdos-marco-internacionales>

Promoción de la igualdad de género a través de una conducta empresarial responsable: el papel de los Gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores

Otros recursos

Además de las políticas públicas para la igualdad de género y las propias iniciativas de las empresas, la acción colectiva con diferentes actores y partes interesadas es indispensable para lograr este objetivo universal.

Hay una amplia variedad de herramientas y recursos de la OIT que pueden orientar a los Gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores en sus funciones diferentes pero complementarias para promover la igualdad de género a través de la conducta empresarial responsable.

► [**Sitio web de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales de la OIT y la igualdad de género**](#)

Esta página web pone de relieve los distintos puntos de partida que incluye la Declaración sobre las Empresas Multinacionales de la OIT para promover la igualdad de género en el mundo del trabajo y ofrece una lista de recursos clave que pueden resultar de interés para los Gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores.

► [**Empoderar a las mujeres en el trabajo: Serie de prácticas ilustrativas**](#)

La serie Empowering Women at Work (Empoderar a las mujeres en el trabajo) presenta los principales marcos de referencia y más de 100 políticas y prácticas ilustrativas de las partes interesadas del mundo del trabajo para promover la igualdad de género en el trabajo en los países del Grupo de los Siete y la Unión Europea. Abarca cuatro informes, incluidos uno sobre las políticas y prácticas de los Gobiernos en favor de la igualdad de género y uno sobre las políticas y prácticas sindicales para promover la igualdad de género.

► [**Promoción de la igualdad de género a través de una conducta empresarial responsable: el papel de las empresas**](#)

La presente nota se centra en el papel del sector privado y expone cómo las prácticas empresariales responsables pueden acelerar los progresos para cerrar las brechas de género en el lugar de trabajo y favorecer el empoderamiento económico de las mujeres. También se incluye una descripción general de los recursos de la OIT para las empresas en materia de igualdad de género.

► [**Empoderar a las mujeres en el trabajo: Plataforma de Desarrollo de Capacidades \(EW@W\)**](#)

La Plataforma de Desarrollo de Capacidades EW@W reúne una variedad de recursos de formación para los responsables de la formulación de políticas, principalmente sobre la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor, la conciliación de la vida laboral y personal y el acoso y la violencia en el mundo del trabajo.

► [**Teoría del Cambio hacia un programa transformador por la igualdad de género en el mundo del trabajo**](#)

Esta nota articula un marco coherente para la adopción de medidas coordinadas entre los Gobiernos, las organizaciones de empleadores y de trabajadores y otras partes interesadas para avanzar en la igualdad de género en el trabajo.

► [**Las mujeres en la empresa y la gestión empresarial**](#)

Una página web para las organizaciones empresariales y de empleadores y sus miembros contiene recursos sobre la igualdad de género y el empoderamiento económico de las mujeres.

► [**Promoción de la igualdad de género: Kit de recursos para los sindicatos**](#)

Este conjunto de herramientas tiene como objetivo ayudar a los sindicatos a mejorar sus iniciativas para eliminar la discriminación y promover la igualdad.

► [**Herramientas y recursos relacionados con la Declaración sobre las Empresas Multinacionales de la OIT y sus herramientas operativas: \[Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social \\(Declaración EMN\\)\]\(#\) | \[International Labour Organization\]\(#\)**](#)

► [**Más herramientas y recursos de la OIT sobre género, igualdad, diversidad e inclusión: <https://www.ilo.org/gender/lang--es/index.htm>**](#)

Promoción de la igualdad de género a través de una conducta empresarial responsable: el papel de los Gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores

Empresas Multinacionales y Conducta Empresarial Responsable (MULTI/RBC)

La Unidad de Empresas Multinacionales y Conducta Empresarial Responsable (MULTI/RBC) se encarga de la promoción de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales de la OIT y presta apoyo a los Gobiernos, las organizaciones de empleadores y de trabajadores y las empresas en su aplicación. La Unidad se ocupa del Servicio de asistencia de la OIT para empresas sobre las normas internacionales del trabajo, ayuda a los Estados Miembros de la OIT en relación con las políticas que promueven una conducta empresarial responsable y dirige la colaboración de la OIT con otras organizaciones internacionales en lo que respecta a la conducta empresarial responsable.

Contacto: multi@ilo.org

Sitio web: <https://www.ilo.org/es/unidad-de-empresas-multinacionales-y-conducta-empresarial-responsable>

Anexo 1. Otros marcos de la OIT que subrayan la relevancia de la igualdad de género para el trabajo decente

Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo

En respuesta a los actuales desafíos impulsados por la innovación tecnológica, los cambios demográficos, el cambio climático y la globalización, y para conmemorar los 100 años desde la fundación de la OIT, en la 108.^a reunión de la Conferencia internacional del Trabajo se adoptó la [Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo](#). En la Declaración se pide a los Estados Miembros la realización efectiva de la igualdad de género «mediante un programa transformador, evaluando periódicamente los progresos realizados, que:

- asegure la igualdad de oportunidades, la participación equitativa y la igualdad de trato, incluida la igualdad de remuneración entre mujeres y hombres por un trabajo de igual valor;
- posibilite una repartición más equilibrada de las responsabilidades familiares;
- permita una mejor conciliación de la vida profesional y la vida privada, de modo que los trabajadores y los empleadores acuerden soluciones, inclusive en relación con el tiempo de trabajo, que tengan en cuenta sus necesidades y beneficios respectivos, y
- promueva la inversión en la economía del cuidado».

Llamamiento mundial a la acción para una recuperación centrada en las personas de la crisis causada por la COVID-19

Reconociendo el profundo impacto de la pandemia de COVID-19 en la sociedad de todos los países, en la 109.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo se adoptó un [Llamamiento mundial a la acción para una recuperación centrada en las personas de la crisis causada por la COVID-19 que sea inclusiva, sostenible y resiliente](#). Entre otras prioridades, se demuestra el compromiso de los Gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores a «implementar, mediante políticas públicas y en las prácticas empresariales, un programa transformador para lograr la igualdad de género que permita:

- asegurar la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor, entre otras cosas sobre la base de la transparencia salarial;
- ampliar las políticas que prevén licencias remuneradas por cuidados adecuados y promueven un reparto más equilibrado de las responsabilidades laborales y familiares;
- promover políticas de creación de empleo y de aprendizaje permanente destinadas a subsanar la brecha de género en materia de competencias;
- invertir en la educación, la salud, el trabajo social y la economía del cuidado, entre otros sectores, remediar la escasez de personal y mejorar las condiciones de trabajo;
- eliminar los obstáculos legales y de otra índole que impiden el ingreso y el progreso en la educación, la formación, el empleo y la carrera profesional, entre otras cosas luchando contra los estereotipos de género, y
- adoptar medidas de prevención y de protección contra la violencia y el acoso por razón de género en el mundo del trabajo»



Bajo licencia [CC BY 4.0](#) © Organización Internacional del Trabajo 2026

OIT. Promoción de la igualdad de género a través de una conducta empresarial responsable: el papel de los Gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores, Ficha informativa, Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 2026. © OIT. <https://doi.org/10.54394/00034546>

Contacto

Organización Internacional del Trabajo
Route des Morillons 4
CH-1211 Ginebra 22
Suiza

T: +41 22 799 7239
E: @ilo.org

DOI: <https://doi.org/10.54394/00034546>