

EL EMPLEO DE LAS MUJERES: DATOS BÁSICOS E INICIATIVAS



Índice

I.- Presentación	3
II.- Principios básicos comunes necesarios para mejorar el empleo y la formación de las mujeres:	5
III.- DOCUMENTO POR PAÍS: “EL EMPLEO DE LAS MUJERES: DATOS BÁSICOS E INICIATIVAS”	15
ESPAÑA - Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE).....	16
COSTA RICA - Ministerio de Trabajo y Seguridad Social - Dirección Nacional de Empleo.....	41
CHILE - Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE).....	54
CUBA - Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.....	85
PORTUGAL - Instituto do Emprego e Formação Profissional (IEFP)	93
COLOMBIA - Agencia Pública de Empleo – Servicio Nacional de Aprendizaje (APE-SENA).....	115
URUGUAY - Ministerio de Trabajo y Seguridad Social – Dirección Nacional de Empleo.....	124
BRASIL - Ministério do Trabalho e Emprego – Secretaria de Qualificação, Emprego e Renda.....	148
ECUADOR - Ministerio del Trabajo – Dirección del Servicio Público de Empleo.....	166
PANAMA - Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral (MITRADEL) – Dirección de Empleo.....	183
MÉXICO - Servicio Nacional de Empleo (SNE).....	191
REPÚBLICA DOMINICANA - Servicio Nacional de Empleo (SENAE).....	210
PERÚ - Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo – Dirección General del Servicio Nacional de Empleo (DGSNE).....	223
HONDURAS - Secretaría de Trabajo y Seguridad Social	237

BOLIVIA- Ministerio de Trabajo y Previsión 248

GUATEMALA- Secretaría de Trabajo y Seguridad Social257

“EL EMPLEO DE LAS MUJERES: DATOS BÁSICOS E INICIATIVAS”

PRINCIPIOS BÁSICOS COMUNES NECESARIOS

PARA MEJORAR EL EMPLEO Y LA FORMACIÓN DE LAS MUJERES

I.- PRESENTACIÓN

Con la elaboración de este documento, y como ya sucedió con la aprobación de los “Principios básicos comunes para mejorar el empleo y la formación de los jóvenes”, los miembros de la **Red Iberoamericana de Servicios Públicos de Empleo (RISPE)**, proponen la **adopción** de una serie de **principios básicos comunes sobre el empleo y la formación centrados, en esta ocasión, en las mujeres**, con el fin de ser aprobados en la reunión de la **VI Asamblea de la Red Iberoamericana de Servicios Públicos de Empleo (RISPE)**. De esta forma la Red trata de continuar poniendo el foco sobre los retos más relevantes que los Servicios Públicos de Empleo y los Ministerios de Trabajo de los países miembros tienen ante sí.

Como en el caso del empleo de las personas jóvenes, los países integrantes de la RISPE (por orden de adhesión: España, Costa Rica, Chile, Cuba, Portugal, Colombia, Uruguay, Brasil, Ecuador, Panamá, México, República Dominicana, Perú, Honduras, Bolivia, Paraguay y Guatemala han elaborado un **documento por país** sobre “**EL EMPLEO DE LAS MUJERES: DATOS BÁSICOS E INICIATIVAS**” que ha servido de base para elaborar la propuesta de los principios que aquí se acuerdan.

El empleo y la formación de las mujeres enfrentan **desafíos similares en diferentes países**, como los relacionados con la desigualdad, la digitalización (los cambios tecnológicos), la transformación del mercado de trabajo, los cambios medioambientales y demográficos, la informalidad, las migraciones, entre otros, desafíos compartidos por el conjunto de la población pero que **afectan de manera desigual a las mujeres y que se manifiestan con distinta intensidad en los diferentes países** de la RISPE.

Los principales **factores que obstaculizan la empleabilidad** de las mujeres a nivel mundial incluyen:

1. **Brechas de participación y desempleo**, con acceso desigual al empleo y mayores tasas femeninas en el desempleo de larga duración.
2. **Barreras estructurales y normas sociales**, ya que, por un lado, existe una desigual distribución del trabajo doméstico y de cuidados y por otro,

- persisten los prejuicios que limitan el ascenso a cargos directivos y la presencia femenina en sectores de alta demanda y remuneración, como las carreras STEM.
3. **Calidad del empleo y desigualdad salarial**, dado que un gran número de mujeres se concentra en el sector informal, a la vez que persiste la brecha salarial entre hombres y mujeres.
 4. **Obstáculos legales y de seguridad**, por un lado, por la existencia de barreras legales que impiden su plena participación económica y por otro por la falta de marcos legales robustos contra el acoso sexual y la violencia de género en el entorno laboral, lo que reduce las oportunidades de permanencia y crecimiento profesional.

Adicionalmente, en el caso de las mujeres se añaden **factores de desigualdad acumulativos** (raciales, étnicos, socioeconómicos) por lo que es necesario implementar medidas de acción positiva para aquellos colectivos de mujeres en los que confluyan diversos factores de discriminación.

Favorecer la empleabilidad, la plena participación e inserción de las mujeres en el mercado laboral y la equiparación de los derechos laborales de los hombres y las mujeres, es por tanto una prioridad de nuestros países y requiere la **coordinación y articulación de todos los actores** que intervienen en el mercado de trabajo, promoviendo políticas públicas holísticas y medidas específicas, adaptadas a las variables sociales, culturales, locales y regionales.

En este contexto se considera importante **continuar favoreciendo la cooperación internacional y promover el intercambio de buenas prácticas** para la inserción de las mujeres en el mercado de trabajo, estimulando el fortalecimiento de las redes transnacionales de cooperación.

Los principios básicos que se propone adoptar deben **adaptarse a las diferentes necesidades e intereses de las mujeres**, atendiendo a su punto de partida personal frente al empleo, su escasa o nula experiencia en materia del empleo y su nivel formativo, en relación con las necesidades de los sectores que cuentan con más ofertas de empleo, **así como a la situación de cada país**.

Estos contemplan, en resumen, promover la igualdad de oportunidades, implementar políticas de salario justo, ofrecer programas de desarrollo profesional y conciliación de la vida laboral y personal, eliminar la discriminación de género en la contratación, y garantizar la salud, seguridad y bienestar de las trabajadoras. Además, es fundamental visibilizar el papel de las mujeres en sectores masculinizados y dirigir la inversión hacia la igualdad de género.

Por otro lado, pueden exceder, en algunos casos, las competencias de los propios Servicios Públicos de Empleo e incluso de los Ministerios de Trabajo correspondientes, al existir, como hemos visto, muchos factores estructurales que inciden sobre el empleo de las mujeres y sobre los que hay que intervenir de un modo holístico y teniendo en cuenta todos los enfoques (educativo, legal,

socioeconómico, cultural, etc.). En estos casos se respetarán los respectivos ámbitos de competencia de cada Institución involucrada.

Teniendo en cuenta lo anterior, los países que integran la RISPE hicieron sus propuestas sobre **principios básicos comunes sobre el empleo y la formación de las mujeres** considerando las **competencias básicas de los Servicios Públicos de Empleo y de los Ministerios de Trabajo**.

En base a todo ello, la **VI Asamblea de la RISPE**, en su reunión del **23 de febrero aprobó** los **PRINCIPIOS BÁSICOS COMUNES** que figuran a continuación:

II.- PRINCIPIOS BÁSICOS COMUNES NECESARIOS PARA MEJORAR EL EMPLEO Y LA FORMACIÓN DE LAS MUJERES:

Teniendo en cuenta lo anterior, la Red Iberoamericana de Servicios Públicos de Empleo (RISPE) acuerda los siguientes **principios básicos para mejorar el empleo y la formación de las mujeres**

1.- Importancia de trabajar por la igualdad de oportunidades, de derechos y no discriminación en el empleo: articulación interinstitucional

- **Tratar a hombres y mujeres de forma equitativa** en el acceso a la formación y a la capacitación técnica, a los programas de desarrollo profesional, al acompañamiento para el acceso al empleo, al empleo de calidad, a las condiciones laborales, a la promoción profesional, a salarios justos y a la protección social, reduciendo las brechas de género sin discriminación directa o indirecta.
- Para ello **se necesita** que se prevenga y elimine toda forma de discriminación en el acceso a la formación, intermediación laboral, contratación, condiciones de trabajo y progresión profesional, por ello, entre otros temas:
 - que los procesos de selección, intermediación, contratación y desarrollo profesional sean **imparciales y objetivos** estando libres de sesgos de género.
 - que se garantice el acceso y permanencia en el empleo en **condiciones de igualdad**, eliminando prácticas que limiten a las mujeres por género, edad, etnia o condición social.

- que se promueva la **contratación equitativa** en todos los sectores, especialmente en aquellos donde las mujeres están subrepresentadas, así como cuando se encuentren en determinadas condiciones, como el embarazo y periodo de lactancia.
- que se preste especial atención en avanzar hacia la **formalidad en el empleo**. En este sentido, es necesario prestar especial atención a los empleos y sectores ampliamente dominados por la presencia femenina como puede ser el de las **mujeres trabajadoras domésticas**, incrementando, la información sobre sus derechos laborales y de protección social, su formación, mejora de su empleabilidad y de sus condiciones de seguridad y salud laboral.
- que se combata la precariedad y la discriminación en las relaciones laborales mediante una mayor supervisión de las prácticas contractuales y la implementación de medidas para promover la regularización del trabajo.
- que se contribuya a **reducir la brecha de ingresos** entre mujeres y hombres, a través de diferentes medidas como campañas de concienciación sobre el derecho a la igualdad salarial, incentivos para la valorización de sectores feminizados con especial atención a la revisión salarial, introducción de planes de acción con objetivos y plazos para reducir las disparidades y reconocimiento de empresas con buenas prácticas en este ámbito.
- **Mismo trabajo mismas condiciones:**
 - El principio de **igualdad salarial** es esencial para corregir las disparidades económicas históricas, para cerrar la brecha salarial de género, asegurando que el trabajo realizado por las mujeres sea valorado de forma equivalente al de los hombres.
 - Es fundamental implementar **políticas de diversidad e inclusión** que promuevan ambientes laborales libres de discriminación y que valoren las diferencias.
- Los Servicios Públicos de Empleo promoverán **políticas públicas y medidas específicas**, cuando sean necesarias, para favorecer la **empleabilidad** y la **integración** profesional de las mujeres, así como la igualdad en el mercado laboral, adaptadas a las variables sociales, culturales, locales y regionales.
- **Articulación interinstitucional** con los Ministerios encargados de la Igualdad, de los Servicios Sociales, de la Educación, del Interior, con las distintas Administraciones territoriales (regiones, municipalidades), respetando los respectivos ámbitos de competencia de cada uno, con el fin de establecer la colaboración entre diferentes instituciones para mejorar la inserción laboral de las mujeres y la calidad de los servicios

2.- La orientación y la información como pilares de la actuación

- Es importante que, desde la escuela al trabajo, en la orientación e información, colaboren los Servicios Públicos de Empleo y los Ministerios de Educación, así como otros posibles actores.
- Los Servicios Públicos de Empleo, a través de su personal especializado (consejeros de empleo, orientadores), tienen un papel esencial para:
 - orientar, informar y apoyar a las mujeres, identificar sus perfiles laborales, sus intereses y expectativas, y explorar sus opciones para el empleo, fomentando las elecciones libres e informadas sin estereotipos de género
 - ayudar a definir objetivos profesionales e itinerarios de búsqueda de empleo ajustados a la oferta del mercado laboral, con el objetivo de lograr su mejor formación, su mayor empleabilidad e inserción en el mercado de trabajo.
 - proponer acciones formativas que las permitan su reincorporación al empleo, actualizando sus conocimientos, su mantenimiento y mejora del empleo, permitiendo la adquisición de conocimientos técnicos y habilidades adecuadas y suficientes para desempeñar un trabajo
 - facilitar el acceso a mentorías, redes profesionales y espacios de intercambio que potencien las oportunidades de empleo
 - llevar a cabo un acompañamiento, seguimiento, durante el desarrollo del itinerario personalizado para la mejora de su empleabilidad, así como acompañamiento al inicio de la incorporación laboral.
 - Uso integrador y no sexista del lenguaje y de la imagen en los medios, la publicidad y la comunicación.
 - Disponer de formación inicial y continua del personal orientador en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y sobre la incorporación de la perspectiva de género en los servicios y procesos de orientación y de acompañamiento a la inserción laboral.
- En la consecución de estos objetivos, juegan un papel esencial el personal orientador, el personal docente, así como los procesos de reconocimiento de las competencias laborales adquiridas por las mujeres y que contribuirán también a su empoderamiento.

3.- Acceder a la Educación, Formación, capacitación, adaptada a las necesidades del mercado de trabajo y continua a lo largo de la vida

- La mejora en la educación, en la formación, son herramientas esenciales para el desarrollo de las personas, de las mujeres, para su incorporación al empleo, su mantenimiento y a la promoción profesional en el trabajo.
- Los Servicios Públicos de Empleo tienen que contribuir a modelos de aprendizaje continuo de las mujeres que buscan empleo, a través de una formación de calidad que responda a las necesidades del mercado de trabajo y mejore su empleabilidad, permitiéndoles:
 - Asegurar el acceso equitativo a la formación y capacitación, brindando a las mujeres las habilidades necesarias para tomar decisiones informadas y participar activamente en la sociedad y el mercado laboral.
 - Promover la mejora continua, el aprendizaje permanente, el empoderamiento y la capacitación de las mujeres, garantizando la adaptación al cambiante mercado laboral y mejorando las capacidades de empleabilidad que permitan su inserción en el mercado de trabajo, su mantenimiento en el empleo y su desarrollo profesional.
 - Facilitar la igualdad de oportunidades en el acceso a la formación con prácticas que favorezcan la conciliación de la vida profesional, personal y familiar.
 - Cuando sea necesario, ofrecer programas formativos adaptados a la realidad de las mujeres y su accesibilidad a los mismos:
 - incluyendo y fomentando la participación femenina en la formación digital, técnica, en competencias transversales o blandas y en sectores tradicionalmente más masculinos (como los campos científicos, tecnológicos, ingeniería y matemáticas, STEM, o economía verde),
 - promoviendo la participación femenina en programas de prácticas y becas en los sectores mencionados,
 - permitiendo que afronten mejor los nuevos requerimientos técnicos del mercado de trabajo derivados de la transición demográfica, digital y ecológica,
 - generando oportunidades que las permitan reinsertarse en el mercado de trabajo tras interrupciones laborales muchas veces debidas al cuidado familiar.
- La igualdad de oportunidades en el acceso a la formación también está garantizada por **prácticas que favorecen la conciliación de la vida**

profesional, personal y familiar. Estas prácticas incluyen el uso de **horarios flexibles** adaptados a las necesidades de los grupos de formación, así como **la prestación de apoyo social** en el ámbito de la atención a los niños y las personas dependientes. Este apoyo, como el subsidio de acogida para personas dependientes a cargo, tiene por objeto reforzar la protección de la paternidad y facilitar la participación equilibrada de mujeres y hombres en los itinerarios de formación.

4.- Facilitar la conciliación corresponsable entre vida laboral, personal y familiar

- Promover políticas de conciliación accesibles para todos los géneros, fomentando la corresponsabilidad social y familiar en el cuidado y la flexibilidad horaria que no penalice profesionalmente a las mujeres.
- Mejorar la estabilidad y la progresión profesional de las mujeres que se ve dificultada por la más alta precariedad y discriminación en las relaciones laborales, con una mayor incidencia de contratos precarios, temporales y a tiempo parcial en las mujeres.
- Los Servicios Públicos de Empleo, en el marco de sus competencias, contribuirán a promover medidas que permitan equilibrar el trabajo remunerado y las responsabilidades de cuidado, incluyendo:
 - permisos de paternidad y licencias parentales intransferibles,
 - horarios flexibles de la formación y del tiempo de trabajo, flexibilidad laboral, que posibiliten Incorporar modalidades de trabajo y de formación que permitan compatibilizar responsabilidades familiares y profesionales, permitiendo a las mujeres participar en el mercado de trabajo sin renunciar a su bienestar ni al de sus familias,
 - otras medidas de apoyo a la crianza, como salas de lactancia o servicios de atención o cuidado infantil (ampliando los servicios públicos), para facilitar la conciliación de las medidas personales con el trabajo, y
 - apoyo a las empresas en la creación de soluciones de conciliación.

5.- Promover la inclusión de mujeres en situación de mayor vulnerabilidad

- Los Servicios Públicos de Empleo deben responder a las dinámicas del mercado laboral y priorizar a las personas en situación de vulnerabilidad con:
 - Mayor inversión que permita priorizar la atención, apoyo, formación, capacitación y empoderamiento, con itinerarios de inserción en el mercado de trabajo personalizados y sostenibles, de las mujeres pertenecientes a grupos más vulnerables. Entre las que se encuentran, aquellas con, bajos niveles de educación y formación, víctimas de violencia de género, madres solteras, inmigrantes, refugiadas, con alguna discapacidad, pertenecientes a etnias minoritarias o en situación de desempleo de larga duración, así como mujeres egresadas del sistema penitenciario.
 - Atención a la diversidad, considerando las desventajas históricas y promoviendo acciones afirmativas para abordar la desigualdad de género y otros factores que afectan el acceso al empleo.
 - Promoción de la participación de las mujeres víctimas de la violencia intrafamiliar y de violencias basadas en género en los servicios de Intermediación Laboral y Emprendimiento.
 - Implementación de estrategias con enfoque de género transversal, que permitan promover la inclusión laboral de las mujeres, cuando se considere necesario. En este sentido, se considera importante, el desarrollo del principio de interseccionalidad, implementando medidas de acción positiva para aquellas mujeres en las que confluyan diversos factores de discriminación, barreras diferenciadas según su edad, pertenencia étnica, territorio, condición migratoria, discapacidad u otras condiciones de vulnerabilidad. Este principio requiere diseñar intervenciones diferenciadas y pertinentes que respondan a la diversidad de realidades de las mujeres. El objetivo sería garantizar el ejercicio de sus derechos y promover su participación laboral y social, así como el acceso a los recursos y servicios en igualdad de oportunidades.

6.- Contribuir a la autonomía económica y el empoderamiento de las mujeres

- Los Servicios Públicos de Empleo en el marco de sus competencias contribuirán a:
 - la inserción laboral, el acceso al empleo formal y sostenible de las mujeres, asegurando condiciones dignas de trabajo, acceso a seguridad social y mecanismos de protección frente a la precariedad e informalidad, con especial atención a las mujeres

en situación de pobreza, rurales, jóvenes y con discapacidad, que contribuirá a su autonomía económica.

- asegurar que las mujeres puedan acceder a trabajos decentes, de calidad, acumular bienes y tener un mayor control sobre los recursos económicos como la tierra y los préstamos para reducir la desigualdad.
- promover el empoderamiento de las mujeres, facilitando la mejora de su formación en áreas estratégicas como digitalización, transición verde y sectores no tradicionales que facilite la participación de las mujeres los ámbitos personal, familiar y laboral, y, contribuya a incrementar su empleabilidad.
- Impulsar programas de asesoramiento, formación técnica y financiera, financiación y acompañamiento para mujeres emprendedoras, para que creen su propia empresa, especialmente en ámbitos rurales, migrantes o en riesgo de exclusión social.

7.- Importancia del reconocimiento del trabajo de cuidados no remunerado

- Es necesario:
 - Reconocer el valor económico y social del trabajo de cuidados no remunerado, incorporando políticas públicas que requieren una articulación interinstitucional y que contribuyan a favorecer la corresponsabilidad, su redistribución entre el Estado, el mercado, la comunidad y los hogares, reduciendo los roles de género y estereotipos que asignan responsabilidades de cuidado a las mujeres.
 - Visibilizar y valorar socialmente las tareas de cuidado, impulsando:
 - apoyos institucionales como servicios públicos de atención y compensaciones por interrupciones laborales derivadas de estas responsabilidades,
 - sistemas flexibles de formación y empleo que faciliten la participación en el mercado de trabajo de las mujeres sobre las que recae un peso importante de los trabajos de cuidados no remunerados.

8.- Fomento de la participación, el liderazgo y el acceso a puestos de decisión

- Es importante visibilizar, fomentar, la participación de las mujeres en todos los sectores, incluyendo aquellos tradicionalmente masculinizados.

- Impulsar la presencia, la participación activa, de mujeres en puestos de decisión y en posiciones de liderazgo, tanto en el sector público como en el privado, para asegurar la transversalización del enfoque de género en la toma de decisiones
- Invertir en políticas de formación, capacitación y empoderamiento para la participación y el liderazgo de las mujeres, acelerando la progresión de las mismas a los puestos más altos.
- Establecer mecanismos que faciliten la promoción de las mujeres a cargos de responsabilidad, aumentando su representatividad en los espacios de toma de decisión, eliminando barreras estructurales y fomentando el liderazgo femenino en todos los niveles

9.- Sensibilización y formación del entorno empresarial y sindical

- Sensibilizar y promover el cambio cultural, así como una cultura empresarial inclusiva desde la alta dirección:
 - Se podría llevar a cabo implementando campañas informativas y programas dirigidos a fomentar la concienciación de empleadores y de la sociedad sobre la importancia de la igualdad de género, combatiendo estereotipos de género, promoviendo entornos laborales inclusivos y libres de discriminación.
- Importancia de la flexibilidad en el trabajo, permitiendo, acuerdos laborales flexibles, licencias por necesidad de cuidados y redes de apoyo que ayuden a equilibrar las responsabilidades familiares con una vida personal y laboral.
- Asegurar la salud, seguridad y bienestar de todos los trabajadores, especialmente de las mujeres, es clave para construir espacios de trabajo seguros y saludables donde puedan desarrollarse plenamente.
- Prevenir y erradicar la violencia y el acoso en el trabajo consolidando protocolos de protección y mecanismos efectivos de denuncia y sanción.
- Articulación entre las distintas entidades que trabajan en este ámbito, con el fin de prestar apoyo técnico en la construcción de políticas de igualdad e integración de la perspectiva de género en la estrategia organizativa.
- Reconocer el papel del diálogo social para llegar a acuerdos en estos temas.

10.- Enfoque territorial y adaptado a contextos específicos

- Los Servicios Públicos de Empleo contribuirán a:
 - mejorar los instrumentos de análisis y prospección del mercado de trabajo, del territorio, que permitan:
 - la obtención de información actualizada sobre la situación económica y laboral del entorno,
 - la identificación de las necesidades de personal, de su tejido empresarial, perfiles laborales requeridos, captación de ofertas de empleo,
 - las necesidades de formación y opciones futuras de empleo con la finalidad de coadyuvar a reducir la brecha entre la demanda y la oferta de competencias que los empresarios necesitan
 - desarrollar la formación pertinente a las necesidades del mercado de trabajo, de calidad y vinculada a oportunidades reales de empleo, contribuyendo a cerrar brechas educativas y de empleabilidad.
 - diseñar políticas que respondan a las particularidades de cada territorio, especialmente en zonas rurales o con baja densidad poblacional, garantizando recursos suficientes y coordinación interinstitucional que contribuyan a cerrar brechas territoriales.
 - tener en cuenta la multiculturalidad, la interculturalidad y la inclusión al diseñar políticas que consideren la diversidad cultural, étnica y territorial, con especial énfasis en mujeres rurales, indígenas y afrodescendientes.

11.- Importancia del diálogo social para la elaboración e implementación de las políticas de fomento del empleo de la mujer

- Los interlocutores sociales, como principales interesados en la eficacia de las políticas de empleo, pueden, desde su diferente y complementaria perspectiva, poner en común y consensuar las necesidades en materia de competencias requeridas por los empleadores y desarrollar programas de educación y formación adecuados para cubrir dichas necesidades. De esta forma, se pueden incorporar los intereses y preocupaciones de las necesidades específicas de las mujeres en la formulación de políticas y programas.
- El diálogo social tripartito y la acción de los interlocutores sociales puede facilitar la transición de la economía informal a la formal, paliando uno de los principales problemas del empleo en algunos de los países de la Red, como es el empleo informal y que afecta, en gran medida, a las mujeres.

- La negociación colectiva puede contribuir a mejorar la calidad del empleo y a construir respuestas integrales y sostenibles para la reducción de brechas de género.

12.- Transparencia, información, seguimiento y evaluación de impacto de las medidas

- Los Servicios Públicos de Empleo deben establecer sistemas de medición y evaluación de resultados que permitan conocer el impacto real de las políticas y medidas públicas específicas tendentes también a la mejora del empleo femenino, y, en su caso, corregir posibles desigualdades en la implementación, con intercambio y difusión de buenas prácticas.
- En este sentido, deben fortalecer la producción, sistematización y uso de información desagregada por sexo y otras variables, en las estadísticas, encuestas, registros públicos y recogida de datos que se lleven a cabo a fin de identificar brechas, orientar la toma de decisiones y evaluar el impacto de las políticas y programas de empleo y formación dirigidos a mujeres.

III.- DOCUMENTO POR PAÍS: “EL EMPLEO DE LAS MUJERES: DATOS BÁSICOS E INICIATIVAS

ESPAÑA - Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE).....	16
COSTA RICA - Ministerio de Trabajo y Seguridad Social - Dirección Nacional de Empleo.....	41
CHILE - Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE).....	54
CUBA - Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.....	85
PORTUGAL - Instituto do Emprego e Formação Profissional (IEFP)	93
COLOMBIA - Agencia Pública de Empleo – Servicio Nacional de Aprendizaje (APE-SENA).....	115
URUGUAY - Ministerio de Trabajo y Seguridad Social – Dirección Nacional de Empleo.....	124
BRASIL - Ministério do Trabalho e Emprego – Secretaria de Qualificação, Emprego e Renda.....	148
ECUADOR - Ministerio del Trabajo – Dirección del Servicio Público de Empleo.....	166
PANAMA - Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral (MITRADEL) – Dirección de Empleo.....	183
MÉXICO - Servicio Nacional de Empleo (SNE).....	191
REPÚBLICA DOMINICANA - Servicio Nacional de Empleo (SENAE).....	210
PERÚ - Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo – Dirección General del Servicio Nacional de Empleo (DGSNE).....	223
HONDURAS - Secretaría de Trabajo y Seguridad Social	237
BOLIVIA - Ministerio de Trabajo y Previsión	248
GUATEMALA - Secretaría de Trabajo y Seguridad Social	257



ESPAÑA

Servicio Público de
Empleo Estatal (SEPE)

01

SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO ESTATAL (SEPE) “EL EMPLEO DE LAS MUJERES: DATOS BÁSICOS E INICIATIVAS”

- Índice:
 - o I.- Datos básicos:
 - o I.1.- Del país: dimensión y población
 - o I.2.- Del mercado de trabajo
 - o I.3.- Especial referencia al empleo de las mujeres: datos e indicadores
 - o II.- La importancia del empleo de las mujeres: actuaciones, principales actores y normativa:
 - o II. 1.- Actuaciones
 - o II. 2.- Principales actores
 - o II. 3.- Normativa básica
 - o III.- Buenas prácticas en favor de la mejora del empleo y la formación de las mujeres.
 - o IV.- Principales barreras de empleabilidad de las mujeres en su territorio y estrategias desarrolladas para mitigarlas:
 - o IV.1.- Principales barreras para la empleabilidad de las mujeres: formación, contratación, cuestiones sociales u otros.
 - o IV.2.- Estrategias desarrolladas para mitigarlas
 - o V.- Principios básicos comunes necesarios para mejorar el empleo y la formación de las mujeres

I. DATOS BÁSICOS

I.1.- Del país: dimensión y población

Dimensión:

- España tiene un tamaño de **505.990 km²**, siendo el segundo país más grande de la Unión Europea.

Población:

- España tiene **49.315.949 habitantes** a 1 de julio de 2025.
 - o Las mujeres constituyen el **50,93%** de la población total del país, siendo 25.120.355.
 - o Por tramos de edad, las menores de 25 años alcanzan el 22,84 % de las mujeres, el 24,39 las de 25 a 45 años y un 52,76 % las mayores de dicha edad.
 - o En España el índice de envejecimiento se sitúa en el 142,35 %, siendo mucho mayor en mujeres que en hombres, con un 165,47 % y un 120,54 %, respectivamente.

I.2.- Del mercado de trabajo:

- En España según los últimos datos de la Encuesta de Población Activa (EPA) (segundo trimestre de 2025):
 - o La **población activa** se situó en **24.821.800**:
 - o El número de mujeres: **11.740.400**
 - o El número de hombres: **13.081.400**
 - o La **tasa de actividad** es del **59,03%**:
 - o La de las mujeres: **54,39%**
 - o La de los hombres: **63,93%**
 - o La **población ocupada** (la que está trabajando con contrato) es de **22.268.700 personas**:
 - o Mujeres: **10.390.300**
 - o Hombres: **11.878.400**
 - o El número de **personas desempleadas es de 2.553.100**, lo que supone una tasa de paro del **10,29%** (**9,2%** hombres, **11,5%** mujeres)

I.3.- Especial referencia al empleo de las mujeres: datos e indicadores:

- **Datos:**
 - o **Mujeres ocupadas:**
 - o **Mujeres menores de 30 años ocupadas son: 1.552.800 (1.783.600 hombres)**
 - o **Mujeres de 16 a 24 años ocupadas son: 621.200 (764.500 hombres)**
 - o **Mujeres de grupos vulnerables:**
 - Con discapacidad: **227.800** mujeres frente a 311.100 hombres.
 - o **Paro femenino:**
 - o **Mujeres paradas menores de 30 años son: 359.500 (399.900 hombres)**
 - o **Mujeres de 16 a 25 años paradas son: 205.800 (245.100 hombres)**
 - o **Mujeres mayores de 45 años: 589.300 (498.600 hombres)**
 - o **Tasa de paro: 10,29%** (2º. Trimestre de 2025).
 - o **Tasa de paro femenino: 11,5%**
 - o **Tasa de paro masculino: 9,2%**
 - o **Tasa de actividad: 59,03%:**

- **Mujeres: 54,39%**
- **Hombres: 63,93%**
- **Indicadores aumento de la participación en el ámbito laboral de las mujeres:**
La tasa de empleo femenina ha aumentado 5,5 puntos porcentuales en los últimos 10 años, ya que ha pasado del 41,68 % al 47,24 %. Se constatan un incremento de 1.079.170 mujeres afiliadas a la seguridad social desde el año 2020 al 2025.
- **Distribución mujeres en el territorio:**
El medio rural español está formado por 6.671 municipios y alberga a 7.538.929 personas, lo que representa el 15.9 % de la población total. En estos municipios, la proporción de hombres es ligeramente superior a la de mujeres: 50.9% hombres y 49.1% mujeres.
- **Brecha salarial:**
España ha experimentado importantes avances en su compromiso con la igualdad entre mujeres y hombres. Sin embargo, según los datos de la última Encuesta de Estructura Salarial referida a 2022 del Instituto de la Mujer, la brecha salarial se sitúa en el 17,09%. En la década 2012-2022 la brecha se ha reducido en 6,83 puntos.

Fuente: Encuesta de Población Activa.

- Indicadores:

- **Mujeres inscritas/registradas:**
 - A lo largo del año 2024, la **media mensual** de mujeres **inscritas como demandantes de empleo** en el conjunto de Servicios Públicos de Empleo de España (SEPE y 17 Servicios de las Comunidades Autónomas) se situó en **2.589.130**, de las cuales **467.024** estaban ocupadas.
- **Mujeres orientadas:**
 - En total, durante ese mismo año, los Servicios Públicos de Empleo anteriores prestaron **1.785.365 servicios de orientación** a mujeres, con una elevada proporción de rotación y continuidad en la atención.
- **Mujeres contratadas/colocadas:**
 - También en el conjunto del año 2024, en el mercado de trabajo español se registraron 15.420.104 **contratos** celebrados con 6.784.107 **millones de personas**, de las cuales **3.223.413 eran mujeres**. El número de **colocaciones de mujeres demandantes de empleo** fue de **1.365.773**.

II. IMPORTANCIA DEL EMPLEO DE LAS MUJERES: ACTUACIONES Y NORMATIVA BÁSICA

II.1.- Actuaciones:

En España, dentro de los **colectivos de actuación prioritaria** a los que van dirigidos programas específicos destinados a fomentar el empleo de estas personas con especiales dificultades para el acceso y mantenimiento del empleo y para el

desarrollo de su empleabilidad, con el objeto de promover una atención específica hacia las personas integrantes de los mismos en las políticas de empleo, recogidos en el **artículo 50** de la **Ley 3/2023 de Empleo**, figuran **menciones al empleo de las mujeres**, en concreto se señala, dentro de estos colectivos, entre otros, a:

- "...personas víctimas de trata de seres humanos, **mujeres con baja cualificación**, mujeres **víctimas de violencia de género**,...personas adultas con **menores de dieciséis años o mayores dependientes a cargo**, especialmente si constituyen **familias monomarentales** y monoparentales,..."

En línea con lo anterior, en el **artículo 51** se recoge, además, la **perspectiva de género en las políticas de empleo, de esta forma:**

- la actuación de los organismos públicos y privados de empleo se dirigirá a promover la igualdad efectiva de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y en las carreras profesionales y a evitar cualquier discriminación, directa o indirecta, entre personas usuarias de los servicios de empleo. Esta actuación deberá intensificarse cuando las demandantes de empleo, mujeres desempleadas o inactivas, encabecen una familia monomarental.
- También deben establecerse objetivos cuantitativos sectoriales de disminución de la brecha de empleo en aquellos sectores en los que exista una diferencia entre el porcentaje de empleo masculino y femenino, en perjuicio de este último, superior a la media total, computada anualmente. Podrá beneficiarse de medidas de incentivo al empleo, reguladas por la normativa laboral, toda aquella empresa perteneciente a dichos ámbitos que en el último ejercicio haya incrementado el porcentaje de empleo femenino sobre el total.
- Podrán desarrollarse medidas de incentivo para la incorporación de trabajadores varones en aquellos ámbitos de mayor presencia femenina, al objeto de reducir la segregación ocupacional.
- Los servicios de empleo **pondrán en marcha acciones de empleabilidad dedicadas exclusivamente a mujeres demandantes de servicios de empleo en aquellos ámbitos con mayor infrarrepresentación femenina**. En particular, se organizarán iniciativas de este tipo destinadas a la promoción hacia los grupos profesionales superiores. A estos fines, se desarrollarán algunas de las acciones consideradas más eficientes de entre las incluidas en el catálogo de instrumentos de empleabilidad.

También es importante destacar que la citada Ley de Empleo, **permite también la desigualdad de trato en favor del empleo de las mujeres** en su **Disposición adicional séptima**, en las condiciones que establece, así se señala:

- "Para garantizar la igualdad real y efectiva en el acceso y consolidación del empleo de las mujeres, con carácter excepcional y en tanto la tasa de desempleo femenino no se equipare a la tasa de desempleo total, se entenderá que **no constituye discriminación por motivos de sexo en el ámbito del empleo y la ocupación** la configuración de **condiciones de trabajo y empleo específicas**, si están justificadas, objetiva y razonablemente, por la concurrencia de una finalidad legítima y resultan adecuadas y necesarias para **favorecer el acceso y la consolidación del empleo de las mujeres**, sin que,

en ningún caso, puedan comportar discriminación por discapacidad, salud, orientación sexual, nacionalidad, origen racial o étnico, religión o creencias, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.”

Por eso se desarrollan **diversos programas de apoyo activo al empleo**, que inciden en el empleo de las mujeres y en algunos casos, **programas específicos** dirigidos a mujeres, algunos de los cuales se detallan en el **apartado de buenas prácticas. Estos programas y actuaciones se desarrollan:**

- En el marco de los **programas comunes de activación para el empleo** del Sistema Nacional de Empleo regulados en el **Real Decreto 818/2021**, de 28 de septiembre, los relativos al **eje 4 “igualdad en el empleo”**, así:
 - **El Programa para la igualdad entre hombres y mujeres** que incluirá las medidas que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres en el acceso y mantenimiento del empleo, en las condiciones laborales y en la conciliación y corresponsabilidad en la vida personal, familiar y laboral.
 - Estas medidas podrán adoptar cualquiera de las siguientes modalidades:
 - a) Impulso a la implantación de los planes de igualdad en empresas.
 - b) Garantía de una participación mayoritaria de las mujeres en programas o acciones de orientación o mejora de la empleabilidad.
 - c) Incentivo a la contratación indefinida de mujeres.
 - d) Ayudas a la conciliación y corresponsabilidad en la vida personal, familiar y laboral, tanto en el empleo por cuenta ajena como en el empleo por cuenta propia.
 - **El Programa de inserción sociolaboral para mujeres víctimas de violencia de género** que se detalla más adelante como buena práctica.
- En el marco de la **Estrategia de Apoyo Activo al Empleo 2025-2028** (Real Decreto 633/2025, de 15 de julio), que incorpora también la **perspectiva de género** en todas sus dimensiones:
 - En especial en torno a alguno de los ejes de las políticas de activación para el empleo, en concreto:
 - **Eje 3. Oportunidades de empleo.** Incluye las actuaciones que tienen por objeto incentivar la contratación, la creación de empleo o el mantenimiento de los puestos de trabajo, **especialmente para aquellos colectivos que tienen mayor dificultad en el acceso o permanencia en el empleo**, mencionando, entre otros, a las **personas con responsabilidades familiares**, a las **mujeres víctimas de violencia de género**.

- **Eje 5. Igualdad de oportunidades en el acceso al empleo.** Comprende las actuaciones dirigidas a **promover la igualdad entre mujeres y hombres** en el acceso, permanencia y promoción en el empleo, así como la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- La **Estrategia** recoge una serie de **objetivos estratégicos, operativos**, que se plasman en **medidas**, de las que destacaremos, por estar dentro del ámbito de este estudio, las siguientes:
 - **Objetivo estratégico 2.** Proporcionar actuaciones y programas adaptados a **colectivos clave**, que incluye, entre otras medidas:
 - Diseñar e implantar un plan de atención específico para personas **mayores de 45 años** que queden en desempleo, con especial atención a las **mujeres** (Medida 2.3.2)
 - Impulsar, potenciar y difundir el servicio de acompañamiento personalizado e integral para la **violencia de género** y otras formas de violencia contra las mujeres e impulsar el trabajo en red con las entidades especializadas en la atención a dichas mujeres (Medida 2.3.5).
 - **Objetivo estratégico 7** (transversal). Incrementar el alcance y la relevancia de la **igualdad entre mujeres y hombres** en las políticas activas de empleo y contribuir a la eliminación de las **desigualdades** en el empleo y de la **segregación ocupacional**, que incluye, entre otras medidas:
 - Diseñar directrices comunes en materia de **comunicación, impulsando la mayor visibilidad de la realidad de las mujeres** ante el empleo y evitando las imágenes sexistas y estereotipadas de mujeres y hombres y la incitación a la violencia de género (Medida 7.2.3).
 - Revisar y mejorar los **canales de información y comunicación** de las acciones formativas disponibles, garantizando que ésta **llegue a todas las mujeres**, incluidas aquellas con especiales dificultades para acceder a la información por las vías más habituales (migradas, mujeres con discapacidad, etc.) (Medida 7.3.2).
 - Diseñar y reforzar protocolos para la detección, atención y coordinación de la **violencia contra las mujeres** en todos los servicios públicos de empleo (Medida 7.3.3).
 - **Fomentar la contratación de las mujeres víctimas de la violencia de género y sexual**, a través de su

participación en programas de formación con compromiso de contratación y programas que combinen formación y experiencia laboral (Medida 7.3.4).

- Analizar el impacto de género del **programa de Alfabetización digital para mujeres** contratadas en el marco del Plan de Fomento del Empleo Agrario (Medida 7.3.5).
 - Elaborar protocolos contra las **discriminaciones múltiples** que enfrentan las **mujeres con mayores desventajas** en el mercado laboral, considerando tanto características sociodemográficas (edad, entorno geográfico, nivel educativo, origen extranjero, situación de familia monoparental, etc.) como factores vinculados a la demanda de empleo (sector de actividad, tipo de ocupación, situación de desempleo de larga duración, entre otros) (Medida 7.3.6).
 - Valorar el tipo de medidas que se ponen en marcha para **favorecer la conciliación corresponsable** en los programas y servicios, de su uso y de su eficacia para promover la igualdad de mujeres y hombres (Medida 7.3.7).
 - Promoción de la participación de **mujeres** en formación y otros servicios donde están **subrepresentadas** (Medida 7.3.8).
- Adicionalmente, en la **Estrategia** se incluyen como anexos.
 - **Anexo I el Plan Estratégico de Transversalización de la Igualdad en las Políticas Activas de Empleo**, que se detalla más en el apartado de buenas prácticas.
 - **Anexo II el Plan de actuación para la mejora de la empleabilidad de la población gitana**, mencionando entre las medidas que mejoran la empleabilidad de estas personas, el **apoyo integral a las mujeres gitanas** en entornos rurales y urbanos.
- Los anteriores programas y actuaciones **se concretan anualmente** a través del **Plan anual para el Fomento del Empleo digno**.

II. 2.- Principales actores:

Los **Servicios Públicos de Empleo** necesitan contar con la colaboración de otros actores para poder llegar mejor a las mujeres y poder darlas los servicios que necesitan para su más fácil integración en el mercado de trabajo. Por ello, las entidades que participan en la mejora de la empleabilidad de la población española, y, en concreto, con la población femenina: son las siguientes:

- a) La Administración General del Estado, así como las entidades de derecho público vinculadas o dependientes de las mismas, cada una en el ámbito de sus competencias y, en particular, el **Servicio Público de Empleo Estatal**.
- b) Las Administraciones de las 17 Comunidades Autónomas, así como las entidades de derecho público vinculadas o dependientes de las mismas, cada una en el ámbito de sus competencias y, en particular, los **Servicios Públicos de Empleo de las 17 Comunidades Autónomas**.
- c) Las entidades que integran la Administración Local (Ayuntamientos, Municipios), así como las entidades de derecho público vinculadas o dependientes de las mismas, cada una en el ámbito de sus competencias.
- d) Los Interlocutores Sociales, en cuanto representantes de los intereses de las personas trabajadoras (sindicatos) y de las empresas (organizaciones empresariales).
- e) Las empresas y entidades empleadoras.
- f) Las fundaciones, asociaciones y demás entidades públicas y privadas que, en colaboración con los Servicios Públicos de Empleo, en el desarrollo de programas para promover el empleo de las mujeres.

De esta forma, la colaboración público-pública, público-privada, es esencial para poder llegar mejor a las necesidades diversas de empleo de las mujeres.

Otros **actores más especializados** en la actuación relativa a las mujeres:

- **Ministerio de Igualdad:**
 - o A través de diferentes direcciones generales y organismos autónomos como el Instituto de las Mujeres, este ministerio impulsa políticas y acciones para la igualdad de género en todos los ámbitos de la vida
- El **Instituto de las Mujeres (IMs)** es un organismo autónomo adscrito al **Ministerio de Igualdad**, que tiene como funciones, impulsar y desarrollar la aplicación transversal del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, así como elaborar, en cooperación con otros Departamentos, los informes de aplicación de las Directivas de la Unión Europea, en las que el Instituto es el Organismo de fomento de la igualdad.
 - o Además, tiene como finalidad primordial la promoción y el fomento de las condiciones que posibiliten la libertad, la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres y la participación de las mujeres en la vida política, civil, laboral, económica, social y cultural, así como la prevención y eliminación de toda clase de discriminación de las personas por razón de sexo.
- Además, la mayoría de las 17 **Comunidades Autónomas** de España tienen su propio Instituto de la Mujer.
- **Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género:**

- Se encarga de coordinar y ejecutar medidas para la prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia de género.
- **Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer:**
 - Organismo que analiza y evalúa la situación de la violencia contra las mujeres y elabora informes y estudios.

II. 3.- Normativa básica:

La **normativa básica** donde se regulan las diversas medidas en favor del **empleo y de la formación de las mujeres** es la siguiente:

- **Ley 3/2023**, de 28 de febrero, de **Empleo** (BOE, de 1 de marzo de 2023): en especial, artículos 50, 51 (La perspectiva de género en las políticas de empleo) y Disposición adicional séptima (Acceso y consolidación del empleo de las mujeres)
- Real Decreto 818/2021, de 28 de septiembre, por el que se regulan los **programas comunes de activación para el empleo** del Sistema Nacional de Empleo (BOE, 29 de septiembre de 2024): en especial, los artículos 68 a 74 referidos al programa para la igualdad entre hombres y mujeres y al programa de inserción sociolaboral para mujeres víctimas de violencia de género.
- Real Decreto 438/2024, de 30 de abril, por el que se desarrollan la **Cartera Común de Servicios** del Sistema Nacional de Empleo y los servicios garantizados establecidos en la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo (BOE, de 1 de mayo de 2024).
- Real Decreto-ley 1/2023, de 10 de enero, de medidas urgentes en materia de **incentivos a la contratación laboral** y mejora de la protección social de las personas artistas (BOE, de 11 de enero de 2013): ~~En concreto:~~
- Real Decreto 633/2025, de 15 de julio, por el que se aprueba la **Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo 2025-2028**, que articula los objetivos y servicios y programas de activación para el empleo en ejes
- Resolución de 24 de julio de 2025, de la Secretaría de Estado de Trabajo, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 15 de julio de 2025, por el que se aprueba el **Plan Anual para el Fomento del Empleo Digno 2025**.
- La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la **igualdad efectiva de mujeres y hombres** supuso un hito legislativo al dedicar su Título IV, titulado “El derecho al trabajo en igualdad de oportunidades”, a la incorporación de medidas para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, en la formación, en la promoción profesional y en las condiciones de trabajo.
- El Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de **igualdad retributiva entre mujeres y hombres**, desarrolla el registro salarial para garantizar la transparencia e igual retribución por trabajos de igual valor, aportando todos los datos que deben ser tenidos en cuenta para un correcto ejercicio de valoración con perspectiva de género y para prevenir las diferencias retributivas no objetivas.

- La **lucha contra la temporalidad** en el empleo se ha plasmado en la aprobación de una norma angular en las políticas en favor de las mujeres: el Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de **medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo**. Esta norma supone un hito en la lucha contra la precariedad y temporalidad laboral que aúna la estabilidad en el empleo con las necesidades de una economía en plena evolución marcada por las transiciones ecológica y digital. Se procede así a la simplificación de las modalidades contractuales, eliminando aquellos contratos que incentivaban la contratación temporal de corta duración, se limita la concatenación de contratos de duración determinada, y se penaliza aquellos cuya duración es inferior a 30 días **Se eliminan** los efectos perversos de la **subcontratación** en lo que se refiere a las **diferencias salariales** que afectaban, de manera muy contundente, a **sectores feminizados**.
- La Ley 10/2021, de 9 de julio, de **trabajo a distancia**, supone una apuesta por la conciliación y la corresponsabilidad ya que regula de manera equilibrada y corresponsable el trabajo a distancia, incluyendo el derecho a la conciliación, evitando perpetuar roles de género e incorporando su estimación e impacto en los planes de igualdad de las empresas.
- El Real Decreto-ley 3/2021, de 2 de febrero, por el que se adoptan medidas para la **reducción de la brecha de género y otras materias en los ámbitos de la Seguridad Social y económico**, abordó una realidad en la que muchas mujeres se han visto obligadas a abandonar la actividad laboral o a interrumpirla temporalmente en mayor medida que los varones por diversos factores, como es el caso de la maternidad o el cuidado de la familia, estableciendo un complemento para la reducción de la brecha de género, contribuyendo a que la brecha existente en las pensiones percibidas por hombres y mujeres se reduzca hasta que se pueda llegar a una equiparación en las carreras laborales de hombres y mujeres y, consecuentemente, a la equiparación también en las pensiones.
- La Ley 1/2021, de 24 de marzo, de **medidas urgentes en materia de protección y asistencia a las víctimas de violencia de género**, para garantizar los derechos a la seguridad, la libertad y la vida de las mujeres.
- Real Decreto-ley 16/2022, de 6 de septiembre, **para la mejora de las condiciones de trabajo y de Seguridad Social de las personas trabajadoras al servicio del hogar** que reguló sector de actividad fuertemente feminizado y equiparó las condiciones de trabajo a las del resto de trabajadores por cuenta ajena, manteniendo la condición de relación laboral especial, y garantizando su protección social y sus derechos laborales en el desempeño de su trabajo, otorgando el derecho a la cotización social y el acceso distintas prestaciones de la Seguridad Social, como la **prestación por desempleo**.

Otras normas transversales:

- En el ámbito europeo: [Estrategia de Igualdad de Género 2024-2029](#), aprobada el 6 de marzo de 2024, por el Comité de Ministros del Consejo de Europa (CoE), es un plan de acción que busca promover la igualdad de género

en todos los ámbitos de la Unión Europea. Sus seis objetivos estratégicos son los siguientes:

- Prevenir y combatir los estereotipos de género y el sexismo
 - Prevenir y combatir la violencia contra las mujeres y las niñas y la violencia doméstica
 - Garantizar el acceso igualitario de las mujeres y niñas a la justicia
 - Lograr una participación equilibrada de mujeres y hombres en la vida política, pública, social y económica
 - Garantizar el empoderamiento de las mujeres y la igualdad de género en relación con los retos mundiales y geopolíticos
 - Lograr incorporar la perspectiva de género con carácter transversal e incluir un enfoque interseccional en todas las políticas y medidas
- **En España:** La Estrategia Española de Igualdad de Género es un conjunto de políticas y medidas diseñadas para promover la igualdad entre hombres y mujeres en España. Se materializa en diversos planes y estrategias, como el **III Plan Estratégico para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (PEIEMH)**, (Acuerdo de Consejo de Ministros de 8 de marzo de 2022), que abarca el período 2022-2025 y dispone de una dotación de 21.319 millones de euros. Esta estrategia busca integrar la perspectiva de género en todas las políticas públicas y acciones del gobierno, con el objetivo de lograr una igualdad real y efectiva en todos los ámbitos.
- **III Plan para la Igualdad de Género en la Administración General del Estado y en los Organismos Públicos**, aprobado por el Consejo de Ministros el 9 de diciembre de 2020, que abarca el periodo 2022-2025 y establece un marco para las políticas de igualdad en la administración pública.
- La **Estrategia estatal para combatir las violencias machistas 2022–2025**. Se trata de un nuevo instrumento de planificación y ordenación de actuaciones en el ámbito de las políticas públicas para contribuir de forma decidida a la prevención, detección, erradicación, y reparación de todas las violencias contra todas las mujeres.
- **I Plan de inserción sociolaboral para mujeres en contextos de prostitución, trata con fines de explotación sexual o víctimas de explotación sexual (2022-2026)**, Plan Camino, dirigido a dar alternativas económicas, laborales y sociales a las víctimas de trata, explotación sexual y mujeres en contexto de prostitución, con una dotación económica estimada en 204 millones de euros.
- Además, con carácter transversal, la Ley 30/2003, de 13 de octubre, sobre **medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno**, supuso un hito en el desarrollo y el despliegue de las políticas públicas gubernamentales, que se completó con la regulación de las Memorias de Análisis de Impacto Normativo (MAIN), a través del Real Decreto 1083/2009, de 3 de julio, que estipula que el **análisis de impacto por razón de género** analizará y valorará los resultados

que puedan seguir de la aprobación de un proyecto de norma, desde la perspectiva de la eliminación de las desigualdades y de su contribución a la consecución de los objetivos de igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres y que actualizo su regulación

III. BUENAS PRÁCTICAS EN FAVOR DE LA MEJORA DEL EMPLEO Y LA FORMACIÓN DE LAS MUJERES

Es importante poder **poner en común** ejemplos de **buenas prácticas** dirigidas a los jóvenes que nos puedan servir a todos, para **aprender los unos de los otros**.

En este sentido, se aportan, ejemplos del **SEPE** dirigidos sólo a mujeres y otras buenas prácticas que, sin ser específicas para las mujeres, pueden ser muy adecuadas para ellos.

Y, también ejemplos de la **Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID)** financiados y apoyados por el SEPE que nos parecen especialmente importantes, dado que, además, algunos de ellos se desarrollan en países que forman parte de la RISPE.

1.- Algunos ejemplos de buenas prácticas del SEPE:

1.1.- Acciones para favorecer la transversalidad de género en todas las políticas activas de empleo

- **Plan Estratégico de Transversalización de la Igualdad en las Políticas Activas de Empleo:** <https://www.sepe.es/HomeSepe/es/que-es-el-sepe/Acciones-para-la-Igualdad-de-Genero.html>
 - Está dentro del Plan de Recuperación Transformación y Resiliencia (PRTR), C23.I2 Empleo, Mujer y transversalidad de género en las políticas públicas de apoyo a la activación para el empleo
 - Tiene por objeto mejorar la integración de las mujeres en el mercado laboral, en consonancia con muchas otras medidas del PRTR encaminadas a promover el equilibrio de género.
 - Es una de las acciones contempladas en el P03 “Acciones para favorecer la transversalidad de género en las políticas de activación para el empleo (Integración de la transversalidad de género en el diseño, desarrollo y evaluación de las políticas públicas de activación para el empleo, PAE)”, que en la actualidad se integra en la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo 2025-2028, aprobada por Real Decreto 633/2025, de 15 de julio.
 - Este Plan se concibe como un **plan director**, de carácter estratégico, en materia de igualdad.
 - Su finalidad es orientar la intervención de los servicios públicos de empleo que integran el Sistema Nacional de Empleo, para que **contribuyan de forma efectiva a eliminar las brechas de género en el acceso, mantenimiento y promoción de** mujeres y hombres en el empleo.
 - La finalidad del PTI, en cuyo horizonte está la necesidad de generar “trabajo decente en igualdad” y una mayor calidad y estabilidad en el empleo de

mujeres y hombres, delimita sus **OBJETIVOS**, que son los que a continuación se describen:

- Primero: Establecer una estrategia común que permita tener en cuenta las diferencias de situación y posición de mujeres y hombres en el diseño y despliegue de los servicios y programas comunes de las Políticas Activas de Empleo
 - Segundo: Incorporar la perspectiva de género en el enfoque o marco de las políticas de empleo, en las estructuras y procedimientos administrativos y de gestión de los Servicios Públicos de Empleo del SNE, así como en las medidas y acciones comunes que desarrollan.
 - Tercero: Transversalizar la igualdad en la cultura de planificación, seguimiento y evaluación de las PAE, de forma que se disponga de información que permita medir sus resultados e impacto en el avance hacia la igualdad entre mujeres y hombres.
 - Cuarto: Optimizar y reforzar la coordinación que existe entre los Servicios Públicos de Empleo del SNE, para aportar valor e innovación en el establecimiento de modelos homogéneos de incorporación de la igualdad a sus dinámicas de trabajo y propuestas de colaboración.
- Para alcanzar este fin, el Plan establece **cuatro prioridades**, a partir del diagnóstico sobre el grado de integración de la perspectiva de género en los servicios y programas comunes de políticas activas de empleo:
- I. La consecución de la igualdad entre mujeres y hombres como prioridad de los servicios públicos de empleo.
 - II. La integración progresiva de la estrategia de la transversalidad de género en el enfoque de las políticas activas de empleo.
 - III. La garantía de la capacidad de los servicios públicos de empleo para implementar la estrategia de integración de la igualdad en las políticas activas de empleo.
 - IV. La mejora de la eficacia y eficiencia de los programas y servicios comunes para la eliminación de las desigualdades entre mujeres y hombres en el empleo.

1.2. Iniciativas para mejorar las competencias de las mujeres y facilitar su inserción en el mercado de trabajo:

- **Programa de apoyo para las mujeres en los ámbitos rural y urbano:**

Regulado en la Orden TES/1121/2021, de 11 de octubre, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones públicas, destinadas a la financiación del «Programa de Apoyo a mujeres en los ámbitos rural y urbano», en el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia. <https://www.boe.es/boe/dias/2021/10/16/pdfs/BOE-A-2021-16829.pdf>

Abarca acciones de formación en los ámbitos digital y ecológico, de los cuidados de larga duración, el emprendimiento y la economía social ligado a los productos endógenos (dimensión local y verde), aprovechamiento forestal y agrario, actividades comerciales online, y apoyo a la dependencia. Se organizan

convocatorias de propuestas de subvención dirigidas a las entidades públicas y privadas encargadas de impartir la formación.

Se desarrolla entre los años 2021 a 2025 a través de subvenciones que tienen por objeto la **financiación de itinerarios individualizados**, que pueden integrarse por las siguientes actuaciones:

- **Diagnóstico** de empleabilidad e itinerario personalizado de inserción, que previo acuerdo personal de empleo, identificará las actuaciones que las participantes desarrollarán a lo largo de su participación en el Programa y vertebrará la atención que se les preste, incluyendo su calendario de realización, su sistema de seguimiento y el resultado de su realización respecto de la evolución de su empleabilidad.
- Acciones de **orientación** laboral y para facilitar la búsqueda de empleo de las participantes, incluyendo actuaciones de sensibilización y para el desarrollo de aspectos personales para la ocupación, y sobre el proceso, técnicas, recursos y herramientas de búsqueda activa de empleo, confección del currículum, taller de entrevista de trabajo, etc., así como información general sobre el mercado de trabajo, en materia de autoempleo, sobre tendencias, oportunidades profesionales y alternativas laborales vinculadas al territorio, prioritariamente, en los ámbitos indicados en el artículo 4, y sesiones motivacionales y de asesoramiento sobre emprendimiento y economía social ligadas a estas zonas.
- **Acciones formativas** de cualificación y recualificación profesional, que principalmente versarán sobre contenidos relacionados con los ámbitos y actividades profesionales señalados en el artículo 4, que permitan la adquisición de conocimientos técnicos y habilidades adecuadas y suficientes para desempeñar un trabajo, preferentemente, en tales ámbitos laborales, o el reciclaje y actualización de conocimientos, procedimientos, tecnologías o nuevas tendencias, prioritariamente, en los ámbitos indicados.
- Talleres de **competencias transversales** (alfabetización digital, trabajo en equipo, gestión eficaz del tiempo, orientación al logro, entre otras) y de empoderamiento para la integración laboral y social de las participantes y el refuerzo de la igualdad en el acceso al empleo, atendiendo a las singulares características del colectivo destinatario del Programa.
- **Acompañamiento** durante el desarrollo del itinerario personalizado realizado por las participantes con la finalidad de efectuar su impulso y seguimiento respecto de la mejora de su empleabilidad, así como acompañamiento al inicio de la incorporación laboral.
- **Incentivos** a la participación de las mujeres en el Programa o por su incorporación laboral cuando derive del itinerario personalizado que haya realizado, por los conceptos, condiciones, cuantías o tramos que establezca la administración laboral competente en su respectivo ámbito de gestión.
- **Prospección** del mercado laboral del territorio en el que se desarrolle el Programa, que permita la obtención de información actualizada sobre la situación económica y laboral del entorno, la identificación de las necesidades de personal de su tejido empresarial, perfiles laborales

requeridos, captación de ofertas de empleo, así como la difusión del «Programa de apoyo a mujeres en los ámbitos rural y urbano» y la propuesta de la candidatura de las participantes para cubrir las vacantes detectadas en las empresas, todo ello con objeto de cumplir el objetivo de inserción laboral.

- **Programa de Alfabetización digital para las mujeres del mundo rural:**
 - El programa de alfabetización digital de mujeres iba dirigido a 180.000 mujeres rurales que se encuentran o se han encontrado mujeres contratadas en el marco del Programa de Fomento del Empleo Agrario (PROFEA)
 - Está enmarcado en el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, en el componente 19: Plan Nacional de Competencias Digitales -Digital Skills, en la inversión 3: Competencias Digitales para el Empleo.
 - El objetivo del programa es promover la capacitación digital de la población femenina rural mediante el desarrollo de un itinerario formativo de alfabetización digital alineado con el Marco Europeo de Competencias digitales para la Ciudadanía, también conocido como DigComp.
 - Se realiza mediante un itinerario formativo de alfabetización digital compuesto por cinco acciones de formación que se imparten en modalidad presencial con una duración de 26 horas cada una y que permiten que la formación digital se adapte al nivel de competencia digital de partida de las mujeres, así como a sus necesidades y su trayectoria personal y ante el empleo:
 - Iniciación en competencias digitales básicas.
 - Competencias digitales básicas para el empleo.
 - Herramientas básicas de productividad y colaboración en dispositivos móviles.
 - Búsqueda, gestión de información y realización de trámites en dispositivos móviles.
 - Herramientas digitales, redes sociales y comercio electrónico.
 - Ha posibilitado que más de 220.000 mujeres de diversas zonas rurales de España hayan recibido capacitación en competencias digitales básicas, realización de trámites y búsqueda de información desde dispositivos móviles, herramientas digitales, redes sociales y comercio electrónico.
- **Programas de formación e inserción para mujeres víctimas de violencia de género o de trata y explotación sexual con compromiso de contratación**
 - Por las especiales dificultades de su integración en el mercado de trabajo, se han creado unos programas de formación con compromiso de contratación, donde hay una fase previa con participación de los servicios sociales de refuerzo de las habilidades sociales y la autoconfianza, y competencias profesionales básicas.

- Seguidamente, tiene lugar la formación en alternancia (formación nivel 1 y 2) y a su término, se establecen mecanismos para la incentivación de la contratación posterior estable de las mujeres por empresas donde hubiesen realizado la formación en alternancia.
- En el contrato, contarán con el apoyo de personas orientadoras (formadas para ello), cuyos costes salariales serán subvencionados por el SEPE.
- **Programa de inserción sociolaboral para mujeres víctimas de violencia de género.**
 - Dentro de los programas comunes de activación para el empleo del Sistema Nacional de Empleo regulados en el **Real Decreto 818/2021**, de 28 de septiembre, en el **eje 4 “igualdad en el empleo”**, se encuentra el **Programa de inserción sociolaboral para mujeres víctimas de violencia de género**.
 - Serán objeto de este programa, de conformidad con lo previsto en el Real Decreto 1917/2008, de 21 de noviembre, por el que se aprueba el programa de inserción sociolaboral para mujeres víctimas de violencia de género, las **acciones** de políticas activas de empleo consistentes en:
 - itinerarios de inserción, programas formativos, incentivos para la actividad por cuenta propia, para fomentar la contratación, para fomentar la movilidad, para compensar diferencias salariales y convenios de empresa para favorecer la contratación y su movilidad geográfica, con el fin de facilitar la inserción sociolaboral de mujeres víctimas de violencia de género.
 - Con carácter general, las mujeres víctimas de violencia de género serán **colectivo prioritario en las acciones de políticas activas de empleo** que desarrollen los servicios públicos de empleo. En particular, se priorizará su participación en los siguientes programas:
 - a) Programa de orientación profesional para el empleo y el autoempleo.
 - b) Programa de colaboración para las actividades de prospección empresarial e intermediación laboral.
 - c) Programa de proyectos integrales de empleo.
 - d) Programas experienciales de empleo y formación.
 - e) Otros programas públicos de empleo-formación.
 - f) Programa de inserción laboral a través de obras o servicios de interés general y social.
 - g) Programas de integración laboral de personas en riesgo o situación de exclusión social.
 - Las administraciones públicas competentes podrán incrementar hasta un 10 por ciento las cuantías de las subvenciones previstas en estos programas

cuando las personas destinatarias o beneficiarias de las mismas sean mujeres víctimas de violencia de género.

- En los supuestos en que las medidas de políticas activas de empleo consistan en incentivos a la contratación indefinida de personas inscritas como desempleadas en los servicios públicos de empleo, su cuantía de referencia será de 7.500 euros si la persona contratada es mujer víctima de violencia de género.
- En el caso de primera contratación por una persona autónoma, los servicios públicos de empleo podrán conceder una cuantía adicional de hasta 2.000 euros.
- Por su parte, los colectivos de las mujeres con baja cualificación y las mujeres víctimas de violencia de género se encuentra contemplados como colectivos de atención prioritaria para la política de empleo en el artículo 50 de la Ley 3/2023, de 28 de febrero de Empleo.

2.- Buenas prácticas de la AECID con la financiación y apoyo del SEPE:

En las Escuelas Taller puestas en marcha por AECID hay una participación de las mujeres menor que de los hombres, esto es debido a que muchas de ellas se centran en oficios con mejor presencia femenina, como por ejemplo en el sector de la construcción.

A continuación, se dan datos de participación en las Escuelas Taller de América Latina y el Caribe, a fecha 30 de junio de 2025, segregados los datos por género y porcentaje:

ESCUELA TALLER	PAÍS	INTERVENCIÓN	Número total de PARTICIPANTES	Número de Mujeres	Mujeres %
ET Chiquitania	BOLIVIA	Mantenimiento de las Misiones Jesuíticas	37	12	32'43
ET de La Paz	BOLIVIA	Intervención en obras municipales y espacios públicos	44	15	36'36
ET Moxos	BOLIVIA	Intervenciones en obras municipales y espacios públicos	50	25	25'00
ET Potosí	BOLIVIA	Intervención en obras municipales y espacios públicos	44	14	31'81
ET Los Chiles	COSTA RICA*	Intervenciones en las instalaciones del Instituto Nacional de Aprendizaje y prácticas en comunidades			
ET San Lorenzo	ECUADOR*	Intervenciones en obras municipales y espacios públicos	55	18	32'72
Programa Nacional de Escuelas Taller	GUATEMALA	Intervención en obras municipales y espacios públicos	256	111	43'35
ET Guatemala Norte	GUATEMALA	Construcción de edificio sede ET Norte	158	28	17'72
ET Siguatepeque	HONDURAS	Proyecto de infraestructuras (Agua y Saneamiento)	40	7	15'90
ET Trujillo	HONDURAS	Proyecto de rehabilitación del Centro Histórico de Trujillo	84	12	14'28
ET Encarnación	PARAGUAY*	Intervenciones en obras municipales y sede de la escuela	60	24	40'00
ET Gestión del Agua	PARAGUAY*	Proyecto de infraestructuras (Agua y Saneamiento)	75	21	28'00
ET Lambaré	PARAGUAY*	Intervención en el Parque Caballero	60	16	26'66
ET San Pedro Ycuamandyú	PARAGUAY*	Intervención en obras municipales, espacios públicos, viviendas sociales, etc.	69	15	21'73
12 ESCUELAS TALLER + 1 PROGRAMAS NACIONALES	6 PAÍSES		1.032	318	30'81

IV. PRINCIPALES BARRERAS DE EMPLEABILIDAD DE LAS MUJERES EN SU TERRITORIO Y ESTRATEGIAS DESARROLLADAS PARA MITIGARLAS

IV.1.- Principales barreras para la empleabilidad de las mujeres: formación, contratación, cuestiones sociales u otros

En España y en la mayoría de los países europeos, nos encontramos con una brecha de género que constituye un verdadero hándicap para tener un empleo o que sea de calidad. Sin ninguna duda, cualquier tipo de desempleo constituye un problema social y económico de

primer orden en cualquier economía. Si el mercado de trabajo no es capaz de incorporar a las mujeres de manera eficaz y en igualdad, dotándolas de los mismos derechos y condiciones a la actividad económica y social, el futuro de esa economía corre un riesgo cierto ya que constituyen más de la mitad de la población.

Las mujeres presentan mayores dificultades de acceso al trabajo por cuenta ajena y también para la creación y fortalecimiento del empleo por cuenta propia, mayor índice de contratación temporal y de empleos a tiempo parcial, inferior acceso a los puestos de decisión lo que conlleva a menores salarios comparativamente.

Las principales barreras para la empleabilidad de las mujeres se relacionan con desigualdades en la formación y el acceso a oportunidades educativas. Aunque muchas mujeres acceden a niveles educativos similares o superiores a los de los hombres, persisten brechas en la elección de carreras, con una menor presencia en áreas de alta demanda como ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas (STEM). Además, la falta de programas de formación continua adaptados a sus necesidades, especialmente para quienes interrumpen su carrera por maternidad o cuidado familiar, limita sus posibilidades de reinsertarse o avanzar en el mercado laboral.

En el ámbito de la contratación y las cuestiones sociales, las mujeres enfrentan discriminación por razones de género, edad, maternidad o apariencia. Los estereotipos de género aún influyen en los procesos de selección, y muchas empresas presentan sesgos que favorecen a candidatos masculinos, especialmente en roles de liderazgo o técnicos. A esto se suma la carga desproporcionada del trabajo doméstico y de cuidado no remunerado, lo cual reduce su disponibilidad para empleos a tiempo completo o con horarios flexibles.

Estas dinámicas sociales y culturales siguen siendo obstáculos estructurales importantes para la igualdad de oportunidades laborales para las mujeres.

IV.2.- Estrategias desarrolladas para mitigarlas

Como señalábamos, a pesar de los avances en igualdad de género en las últimas décadas, las mujeres siguen enfrentando importantes barreras estructurales en el acceso, permanencia y promoción dentro del mercado laboral. Estas dificultades se manifiestan en múltiples formas: desde la brecha salarial y la segregación ocupacional hasta la menor participación en sectores estratégicos y de alta demanda. Además, la sobrecarga en las tareas de cuidados, la discriminación por razón de género o edad, y la falta de conciliación efectiva entre la vida personal y profesional, siguen limitando sus oportunidades reales de empleo digno.

Frente a este contexto, tanto las administraciones públicas como otros actores sociales han impulsado una serie de estrategias dirigidas a reducir estas brechas, enfocándose especialmente en la formación, el acompañamiento laboral, el impulso al emprendimiento femenino y la sensibilización del entorno empleador. Estas políticas deben sustentarse en principios básicos comunes que garanticen una intervención coherente, sostenible e inclusiva en todo el territorio, y que pongan en el centro el potencial y la diversidad de las trayectorias femeninas.

En este sentido se podrían señalar **diversas medidas** puestas en marcha:

- **Medidas para la mejora de la formación:** mejorar la formación de las mujeres es un factor clave para su incorporación al mercado de trabajo, por ello, son esenciales la puesta en marcha de iniciativas de formación para hombres y mujeres y las medidas específicas que se puedan desarrollar para ellas y que aparecen recogidas en el apartado de buenas prácticas.

- **Medidas para el apoyo a la contratación:**
 - En el marco de los **programas comunes de activación para el empleo** del Sistema Nacional de Empleo regulados en el Real Decreto 818/2021, de 28 de septiembre, los relativos al **eje 4 “igualdad en el empleo”**, así:
 - En el Programa para la igualdad entre hombres y mujeres **existen** Incentivo a la contratación indefinida de mujeres, los servicios públicos de empleo promoverán el acceso al mercado laboral de mujeres desempleadas, inscritas como demandantes de empleo y servicios, mediante:
 - Subvención de 6.000 euros cuando se contrate a mujeres, con carácter indefinido, en ocupaciones o sectores con presencia mayoritariamente de hombres, así como a mujeres que lleven más de 24 meses desempleadas por maternidad, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento y tutela en los términos legalmente establecidos.
 - Subvención de 7.500 euros cuando la contratación indefinida se realice con mujeres consideradas especialmente vulnerables por la Administración pública competente.
 - En el caso de primera contratación por una persona trabajadora autónoma, los Servicios Públicos de Empleo podrán conceder una cuantía adicional de hasta 2.000 euros sobre las previstas en el apartado anterior.
 - **En el Programa de inserción sociolaboral para mujeres víctimas de violencia de género:** las acciones de políticas activas de empleo consistentes en itinerarios de inserción, programas formativos, incentivos para la actividad por cuenta propia, para fomentar la contratación, para fomentar la movilidad, para compensar diferencias salariales y convenios de empresa para favorecer la contratación y su movilidad geográfica, con el fin de facilitar la inserción sociolaboral de mujeres víctimas de violencia de género.
 - En los supuestos en que las medidas de políticas activas de empleo consistan en incentivos a la contratación indefinida de personas inscritas como desempleadas en los servicios públicos de empleo, su cuantía de referencia será de 7.500 euros si la persona contratada es mujer víctima de violencia de género.

- En el caso de primera contratación por una persona autónoma, los servicios públicos de empleo podrán conceder una cuantía adicional de hasta 2.000 euros.
- En el Real Decreto-ley 1/2023, de 10 de enero, de medidas urgentes en materia de **incentivos a la contratación laboral** y mejora de la protección social de las personas artistas), en concreto, bonificaciones de diversa cuantía para la:
 - Contratación indefinida de mujeres víctimas de violencia de género, de violencias sexuales y de trata de seres humanos (128 €/mes durante cuatro años)
 - Contratación indefinida de mujeres desempleadas de larga duración (28 euros/mes durante tres años)
 - Transformación en indefinidos de contratos formativos y de relevo celebrados con mujeres (47 euros/mes durante tres años)
 - Transformación en contratos indefinidos fijos-discontinuos de contratos temporales suscritos con mujeres trabajadoras por cuenta ajena agrarias (73 euros/mes durante tres años)
- **Medidas de protección frente al desempleo específicas** para mujeres o para paliar los efectos de la violencia de género:
 - **Derecho a la prestación por desempleo de las personas trabajadoras al servicio del hogar** (mayoritariamente formado por mujeres) a través del Real Decreto-ley 16/2022, de 6 de septiembre, para la mejora de las condiciones de trabajo y de Seguridad Social de las personas trabajadoras al servicio del hogar
 - **Nuevo subsidio por desempleo para las personas víctimas de violencia de género o sexual** establecido en el Real Decreto-ley 2/2024, de 21 de mayo, por el que se adoptan medidas urgentes para la simplificación y mejora del nivel asistencial de la protección por desempleo, en su Disposición adicional quincuagésima octava, y, entró en vigor se produce el 1 de noviembre de 2024. Como datos básicos del mismo:
 - Tiene una duración máxima de 30 meses y mínima de 10
 - Su cuantía es del 95 por ciento del Indicador Público de Rentas de Efectos Múltiple (en adelante IPREM) durante los seis primeros meses (570 €), del mes séptimo al duodécimo el 90 por ciento del IPREM (540 €) y el resto del subsidio una cuantía del 80 por ciento del IPREM ((480 €).
 - Este nuevo subsidio es compatible con el trabajo por cuenta ajena (CAE) a tiempo completo y parcial y dependiendo de cuándo inicies la relación laboral y en qué porcentaje de jornada percibes una cantidad de complemento de apoyo al empleo (subsidio) con un periodo máximo de la compatibilidad de 180 días.
- **Medidas para favorecer la conciliación de las mujeres:**

- La maternidad, el cuidado de los hijos, de los mayores, son barreras a la incorporación de la mujer al empleo
- En el marco de los **programas comunes de activación para el empleo** del Sistema Nacional de Empleo regulados en el Real Decreto 818/2021, de 28 de septiembre, los relativos al **eje 4 “igualdad en el empleo”**, así:
 - En el **Programa para la igualdad entre hombres y mujeres** existen ayudas a la conciliación y corresponsabilidad en la vida personal, familiar y laboral (artículo 72), tanto en el empleo por cuenta ajena como en el empleo por cuenta propia. Los servicios públicos de empleo podrán, conceder las siguientes subvenciones:
 - a) Subvenciones a empresas, personas trabajadoras autónomas con empleados y entidades privadas sin ánimo de lucro cuando:
 - 1.º Adopten, en el marco de sus planes de igualdad, medidas de conciliación y corresponsabilidad acordadas con la representación legal de las personas trabajadoras o, de no existir ésta, con el personal afectado por las mismas.
 - 2.º Sustituyan a personas trabajadoras que se hayan acogido a una excedencia o reducción de jornada para el cuidado de hijos menores, de hasta 3 años en el primer caso y de 12 años en el segundo, o de familiares en situación de dependencia o enfermedad grave.
 - b) Subvenciones a personas trabajadoras, tanto por cuenta propia como por cuenta ajena, que contraten a personas desempleadas, inscritas como demandantes en los servicios públicos de empleo, para el cuidado de hijos menores de hasta 3 años o de familiares en situación de dependencia o de enfermedad muy grave.
 - c) Asimismo, en el caso de las personas trabajadoras autónomas se podrá subvencionar la contratación de personas inscritas como desempleadas para sustituir a aquéllas en los supuestos de maternidad, paternidad, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento y tutela en los términos legalmente establecidos, o bien por motivos de riesgo durante el embarazo o la lactancia.
 - d) Subvenciones o ayudas a personas desempleadas que, teniendo a su cargo hijos o hijas menores de hasta 12 años o familiares en situación de dependencia o de enfermedad muy grave, participen en programas o acciones de orientación o mejora de la empleabilidad financiados por los servicios públicos de empleo.
- En el Real Decreto-ley 1/2023, de 10 de enero, de medidas urgentes en materia de **incentivos a la contratación laboral** y mejora de la protección

social de las personas artistas, se establecen diversos incentivos a la contratación (bonificaciones) para **facilitar la conciliación**, así:

- Bonificaciones a los contratos de sustitución para personas trabajadoras durante las situaciones de nacimiento y cuidado del menor o la menor, corresponsabilidad en el cuidado del menor o de la menor lactante, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural (art. 18).
 - Bonificación en los supuestos de cambio de puesto de trabajo por riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural, así como en los supuestos de enfermedad profesional (art. 19).
- En el **Real Decreto 694/2017**, de 3 de julio, por el que se desarrolla la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral (modificado por el Real Decreto 1189/2025, de 26 de diciembre) se establecen diversas **ayudas**, que **permitan conciliar la asistencia a la formación** con el cuidado de hijos menores de doce años o de familiares dependientes (artículo 25).

V. PRINCIPIOS BÁSICOS COMUNES NECESARIOS PARA MEJORAR EL EMPLEO Y LA FORMACIÓN DE LAS MUJERES

Se pretende **conseguir acordar entre los miembros de la RISPE una serie de principios básicos comunes sobre el empleo y la formación de las mujeres** que nos permita **proponer su adopción en la próxima Asamblea**. De esta forma la RISPE podría tener un papel relevante en un tema tan importante como este.

A modo de **propuestas** se realizan los siguientes **principios básicos para mejorar el empleo y la formación de las mujeres**

1. Igualdad de oportunidades en el acceso al empleo

Garantizar que los procesos de selección estén libres de sesgos de género y que promuevan la contratación equitativa en todos los sectores, especialmente en aquellos donde las mujeres están subrepresentadas.

2. Formación adaptada y continua a lo largo de la vida

Ofrecer programas formativos que se ajusten a las necesidades de las mujeres, incluyendo formación digital, técnica y en sectores no tradicionales (como STEM o economía verde), así como oportunidades para reinsertarse tras interrupciones laborales.

3. Conciliación corresponsable entre vida laboral y personal

Promover políticas de conciliación accesibles para todos los géneros, fomentando la corresponsabilidad familiar y la flexibilidad horaria que no penalice profesionalmente a las mujeres.

4. Reconocimiento del trabajo de cuidados no remunerado

Visibilizar y valorar socialmente las tareas de cuidado, impulsando apoyos institucionales como servicios públicos de atención y compensaciones por interrupciones laborales derivadas de estas responsabilidades.

5. Fomento del liderazgo y acceso a puestos de decisión

Establecer mecanismos que faciliten la promoción de las mujeres a cargos de responsabilidad, eliminando barreras estructurales y fomentando el liderazgo femenino en todos los niveles.

6. Apoyo al emprendimiento y al empleo por cuenta propia

Impulsar programas de asesoramiento, financiación y acompañamiento para mujeres emprendedoras, especialmente en ámbitos rurales, migrantes o en riesgo de exclusión social.

7. Sensibilización y formación del entorno empresarial

Implementar campañas y programas dirigidos a empleadores para combatir estereotipos de género y promover entornos laborales inclusivos y libres de discriminación.

8. Enfoque territorial y adaptado a contextos específicos

Diseñar políticas que respondan a las particularidades de cada territorio, especialmente en zonas rurales o con baja densidad poblacional, garantizando recursos suficientes y coordinación interinstitucional.

9. Inclusión de mujeres en situación de vulnerabilidad

Priorizar la atención a mujeres con baja cualificación, víctimas de violencia de género, migrantes, con alguna discapacidad, pertenecientes a etnias minoritarias o en situación de desempleo de larga duración, con itinerarios personalizados y sostenibles.

10. Transparencia, seguimiento y evaluación de impacto

Establecer sistemas de medición y evaluación que permitan conocer el impacto real de las políticas de empleo femenino, identificar buenas prácticas y corregir posibles desigualdades en la implementación.



COSTA RICA

Ministerio de Trabajo y
Seguridad Social -
Dirección Nacional de
Empleo

02



SISTEMA NACIONAL DE EMPLEO (SNE)
“EL EMPLEO DE LAS MUJERES: DATOS BÁSICOS E INICIATIVAS”
(Versión julio, 2025)

I. DATOS BÁSICOS

I.1.- Dimensión:

- Dimensión: Costa Rica tiene una superficie de 51 060 km².
- Población: Costa Rica tiene alrededor de 5 152 950 habitantes (estimado 2025).

Población:

- Total país (proyección 2025): entre 5,15 y 5,36 millones según fuente.
- Mujeres: 2,66 millones (49,7%).
- Hombres: 2,69 millones (50,3%).

Proyecciones subnacionales: INEC publica [infografía 2025](#) con estimaciones y proyecciones por cantón y región socioeconómica, útil para planes regionales.

Nota: Las diferencias entre fuentes obedecen a metodologías y cortes temporales distintos. Para documentos oficiales, prioriza INEC como fuente primaria y aclara el uso de proyecciones alternativas solo para contraste técnico.

Desglose de población femenina por edades (proyección 2025)

- 0–14 años: base demográfica relevante para futuros ciclos de inserción, con cohortes cercanas a 180–215 mil por quinquenio.
- 15–29 años: transición educativa-laboral con cohortes femeninas entre ~185–208 mil por quinquenio (ejemplos: 15–19, 20–24, 25–29).
- 30–39 años: aumento en grupos 30–34 y 35–39, asociados con mayor carga de cuidados y potencial de interrupción laboral.
- 40–59 años: grupo clave para esta ficha; mayor experiencia laboral y riesgo de salida por cuidados y salud, requiere políticas de retención.
- 60+ años: creciente envejecimiento femenino, relevante para empleo y pensiones.

I.2.- Del mercado de trabajo:

- En el III trimestre de 2025, las mujeres presentan una menor incorporación al mercado laboral respecto a los hombres. La tasa de ocupación femenina se ubica en **39,6%**, manteniendo una brecha de género de **24,3 p.p.** frente a la masculina. Más de la mitad de las mujeres se encuentra fuera de la fuerza laboral (**57,5%**), principalmente por responsabilidades de cuidado y labores domésticas no remuneradas.



- El desempleo femenino alcanza **6,9%**, equivalente a unas **62 mil mujeres**, cifra cercana a **2 p.p.** por encima de la tasa masculina. Las mujeres jóvenes (15-24 años) presentan mayores dificultades de inserción, con un desempleo de **21,1%**.
- Las ocupadas se concentran en comercio, hogares como empleadores y enseñanza; además, aunque el **65,3%** cuenta con empleo formal, persisten brechas en áreas STEAM, especialmente en ingeniería y tecnología, donde la participación femenina es inferior al **20%**.

I.3.- Especial referencia al empleo de las mujeres: datos e indicadores:

- **Panorama y grupos prioritarios:**
 - **Evolución reciente:** mejora en ocupación y reducción del desempleo, con evidencia de disminución de brechas de género en el mercado laboral (análisis UCR citado por MTSS).
 - **Líneas de rezago estructural:** baja participación, mayor informalidad y empleo de las mujeres concentración sectorial, según OCDE
- **Desagregaciones del empleo de las mujeres en Costa Rica:**
 - 1. Edad (énfasis 40–59 años):** Dato clave, grupo con mayor experiencia laboral, pero también con riesgo de salida por cuidados o salud.
 - a. Indicadores (I trimestre 2025):
 - i. Tasa de participación femenina 40–59: ~55%
 - ii. Tasa de ocupación femenina 40–59: ~51%
 - iii. Tasa de desempleo abierto femenina 40–59: ~7%
 - b. Meta 2025–2027: aumentar la retención y participación mediante formación tecnológica y esquemas de flexibilidad laboral.
 - 2. Zona urbana/rural:** Dato clave, participación femenina más alta en zonas urbanas; rural con mayor informalidad.
 - a. Indicadores (I trimestre 2025):
 - i. Urbano: participación femenina ~47%, ocupación ~43%, desempleo ~8%.
 - ii. Rural: participación femenina ~39%, ocupación ~34%, desempleo ~12%.
 - b. Meta 2025-2027: reducir brechas urbano–rural con programas regionales de capacitación y emprendimiento.
 - 3. Mujeres con discapacidad:** Dato clave, menor tasa de participación y ocupación que mujeres sin discapacidad.
 - a. Indicadores (II trimestre 2025):
 - i. Participación femenina con discapacidad: ~28%.
 - ii. Ocupación femenina con discapacidad: ~24%.
 - b. Meta 2025-2027: aumentar la colocación en al menos 10% mediante incentivos y ajustes razonables.
 - 4. Contexto de movilidad (migrantes y refugiadas):** Dato clave, enfrentan mayores barreras de formalidad y acceso a protección social.



- a. Indicadores (IV trimestre 2023):
 - i. Participación laboral femenina migrante: ~42%.
 - ii. Formalidad: apenas ~30%.
- b. Meta 2025-2027: ampliar cobertura de programas de empleabilidad y certificación de competencias para mujeres migrantes.

5. Mujeres de habla indígena: Dato clave, menor acceso a empleo formal y capacitación.

- a. Indicadores (I trimestre 2025):
 - i. Participación femenina indígena: ~35%.
 - ii. Ocupación femenina indígena: ~30%.
- b. Meta 2025-2027: aumentar la participación en programas de formación y emprendimiento en territorios indígenas.

6. Mujeres cuidadoras: Dato clave, la OCDE subraya que la carga de trabajo no remunerado limita la participación laboral femenina.

- a. Indicadores (I trimestre 2025):
 - i. Inactividad femenina por cuidados: ~20% de las mujeres fuera de la fuerza laboral.
 - ii. Acceso a servicios de conciliación: limitado, con cobertura menor al 30%.
- b. Meta 2025-2027: ampliar servicios de cuidado y conciliación para reducir la inactividad femenina por cuidados en al menos 5 pp.

● **Brecha salarial de género: nivel y evolución:**

- Dato OCDE (empleo a tiempo completo): las mujeres reciben en promedio un 4,2% menos que los hombres (diciembre 2024); Costa Rica se ubica como la cuarta brecha más baja de la OCDE.
- Otras estimaciones: artículos de opinión reportan diferencias mayores (hasta 40%), pero no son comparables metodológicamente con el indicador OCDE de tiempo completo; usar OCDE/CEPAL para consistencia internacional.
- Evolución: la OCDE indica reducción reciente; CEPAL caracteriza la persistencia de brechas según sector, ocupación y maternidad, útil para metas por rama y nivel ocupacional.

● **Indicadores de aumento de participación en mujeres vulnerables:**

- Ingreso adicional de mujeres a la fuerza laboral (2025): Dato clave 2025, +56.000 mujeres ingresaron a la fuerza laboral respecto a 2024.

¿Cómo se interpreta este dato?: Este aumento refleja un proceso de activación laboral que puede vincularse con políticas de empleabilidad, capacitación y servicios de conciliación.

La relevancia de esto radica en que este indicador es útil para monitorear la efectividad de programas dirigidos a grupos prioritarios, siempre que



se cruce con la Encuesta Continua de Empleo (ECE) para identificar perfiles específicos.

Desagregación conforme a la Encuesta Continua de Empleo:

- **Edad (40–59 años):** Ver si parte del incremento corresponde a mujeres con alta experiencia laboral que se retienen gracias a esquemas de flexibilidad.
- **Zona urbana/rural:** Identificar si el ingreso adicional se concentra en áreas urbanas o si hay señales de reducción de brechas en zonas rurales.
- **Mujeres con discapacidad:** Medir si el aumento incluye colocaciones derivadas de incentivos y ajustes razonables.
- **Migrantes y refugiadas:** Observar si hay mayor formalización y acceso a programas de certificación de competencias.
- **Mujeres indígenas:** Evaluar si el incremento refleja participación en programas de formación y emprendimiento intercultural.
- **Mujeres cuidadoras:** Analizar si el ingreso adicional se relaciona con expansión de servicios de cuidado y conciliación.

Meta de seguimiento 2025–2027

- **Objetivo general:** Que el ingreso adicional de mujeres a la fuerza laboral se traduzca en reducción de brechas de participación y ocupación en los grupos vulnerables.
- **Indicador de resultado esperado:** Al menos un 30% del incremento anual debe corresponder a mujeres de los grupos prioritarios, según cruces con la ECE.
- **Uso estratégico:** Este indicador permite evaluar si las políticas de activación laboral están siendo inclusivas y no solo reflejan mejoras en segmentos menos vulnerables.
- **Ejes para seguimiento:** tasa de participación femenina por quintil de ingreso, zona, discapacidad, condición de cuidados y pertenencia a pueblos indígenas; metas integrables con ENETH (2023–2027).

II. IMPORTANCIA DEL EMPLEO DE LAS MUJERES: ACTUACIONES Y NORMATIVA BÁSICA

II.1.- Actuaciones:

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, mediante la Dirección Nacional de Empleo y el PRONAE —con su rol ejecutor de los servicios de formación para el empleo e intermediación laboral— articula estas acciones a través de la Agencia Nacional de Empleo y el Departamento Intermediación Orientación y Prospección de Empleo (DIOPE), conforme a la estructura de gobernanza del Sistema Nacional de Empleo (SNE).

En el marco del SNE, el PRONAE ejecuta los servicios de formación para el empleo y apoyo a la intermediación laboral mediante las modalidades Empléate y Búsqueda Activa de



Empleo (BAE). Estos servicios se desarrollan bajo la ruta estratégica 2023-2027 definida por la Estrategia Nacional de Empleabilidad y Talento Humano (Estrategia BRETE), orientada a mejorar la empleabilidad de las personas en mayores condiciones de exclusión, así como a impulsar la productividad y competitividad del país basada en el talento humano.

La Estrategia BRETE mantiene para el periodo 2023-2027 sus seis componentes:

1. Inteligencia de mercado laboral, 2) Priorización de poblaciones, 3) Formación para el empleo, 4) Intermediación laboral, 5) Emprendimiento y autoempleo y 6) Transversales.

El PRONAE se vincula directamente con los componentes de formación para el empleo e intermediación laboral por medio de EMPLEATE y BAE.

Otras actividades asociadas y como uno de los componentes clave del Sistema Nacional de Empleo, las Ferias de Empleo continúan siendo un espacio fundamental para acercar oportunidades laborales a la ciudadanía. Durante el 2025, destaca especialmente la participación de mujeres, alcanzando un total de **4.263 mujeres**, quienes han aprovechado este mecanismo para impulsar su inserción y crecimiento en el mercado laboral.

I. Programa Nacional de Empleo (PRONAE)

El Programa Nacional de Empleo (PRONAE), ha sido creado y reglamentado mediante Decreto Ejecutivo No. 43984. El PRONAE ha sido concebido como un programa gestionado por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, para potenciar la vinculación de las personas con necesidades de empleo con el mundo del trabajo (Artículo 4). El PRONAE ejecuta proyectos específicos para el otorgamiento de transferencias monetarias condicionadas (TMC). Sus objetivos, población meta, presupuesto y modalidades se presentan a continuación.

a. Objetivos

De acuerdo con el artículo 5 del Decreto arriba citado, el PRONAE tiene cuatro objetivos:

- a) Mejorar la empleabilidad de las personas demandantes de empleo, mediante la ejecución de proyectos de formación para el empleo que imparten centros de formación públicos y privados adscritos al programa.
- b) Potenciar la inserción laboral de las personas demandantes de empleo, mediante la ejecución de proyectos de intermediación laboral que se brindan en el marco del SNE.
- c) Contribuir con la inclusión y la movilidad social ascendente de las personas.
- d) Coadyuvar con la competitividad y productividad de las empresas mediante la dotación de talento humano.



Para el logro de estos objetivos el PRONAE cuenta con tres modalidades o subprogramas, a saber: EMPLEATE, Búsqueda Activa de Empleo (BAE) y otras modalidades complementarias.

b. Modalidades

Las tres modalidades o subprogramas del PRONAE: EMPLEATE, Apoyo para la búsqueda activa de empleo y otras modalidades complementarias, se definen en los artículos 7 y 8 del Decreto que crea el Programa. Textualmente cita la norma:

EMPLEATE: es una modalidad o subprograma del PRONAE que mejora la empleabilidad de las personas jóvenes y mujeres en condición de desocupación, mediante el otorgamiento de TMC para el desarrollo de procesos de capacitación y formación para el empleo en centros de formación públicos y privados.

Apoyo para la búsqueda activa de empleo: es una modalidad del PRONAE que brinda un apoyo económico a personas jóvenes y mujeres que se encuentran activamente en busca de empleo, que han egresado satisfactoriamente de los servicios de formación para el empleo y que se encuentran debidamente registradas en la plataforma informática del SNE; mediante el otorgamiento de TMC para el desarrollo de actividades en el ámbito de los servicios de intermediación de empleo, brindados por la RUE y las instituciones pertinentes.

Otras modalidades complementarias. La Dirección de Desarrollo Social y Asignaciones Familiares en adelante (DESAF) del MTSS, podrá transferir recursos presupuestarios a instituciones públicas, que desarrollen proyectos en ámbitos de educación, empleo, seguridad ciudadana, desarrollo de obra pública, desarrollo comunal y desarrollo territorial, según la disponibilidad financiera y con la finalidad de habilitar modalidades y servicios; para la creación de proyectos de obra pública e infraestructura comunal (Resaltado propio).

Las dos primeras modalidades buscan mejorar la empleabilidad de las personas y promover su inserción laboral y se diferencian por el tipo de actividades que realizan las personas beneficiarias y son complementarias. En el caso de EMPLEATE la TMC permite el acceso a procesos de capacitación y formación para el empleo; mientras que el apoyo para la búsqueda activa de empleo (BAE), facilita que las personas formadas para el mundo del trabajo desarrollen procesos de intermediación laboral. El subprograma otras modalidades complementarias se orienta, a su vez, a proyectos que puedan contribuir a mejorar condiciones de obra pública e infraestructura.

Para el año 2026 se proyecta la presentación y lanzamiento de la Política Nacional de Empleo, con un horizonte de 10 años, cuyo proceso de construcción se ha desarrollado entre 2023 y 2025 mediante una amplia participación de actores institucionales, sector privado, academia y sociedad civil. Este proceso ha estado marcado por el diálogo social y la alineación con las normas internacionales del trabajo, en particular con el Convenio N.º 122 de la OIT sobre la política de empleo (1964), que promueve la adopción de políticas activas orientadas al pleno empleo, productivo y libremente elegido. Esta política busca consolidar una hoja de ruta nacional para la generación de empleo de calidad, inclusivo y sostenible.

II. 2.- Principales actores:

El Decreto Ejecutivo N°41776-MTSS-MEP-MIDEPLAN-MDHIS-MCMMCSP específicamente en el artículo 1 crea el Sistema Nacional de Empleo (SNE):

“Créase el Sistema Nacional de Empleo con el objetivo de definir el ordenamiento, lógica y gobernanza que deben tener los servicios de empleo, de forma que estos se articulen e integren entre sí en una lógica sistémica que responda tanto a las dinámicas del mercado laboral -articulando oferta y demanda-, como a las necesidades de las personas en búsqueda de empleo o ya empleadas para conservar su trabajo o mejorar sus condiciones laborales, priorizando aquellas que se encuentran en condición de vulnerabilidad. (Decreto Ejecutivo N° 41776)”.

En el decreto artículo 5 se indica que el Consejo de Empleo (CE) es el órgano superior del SNE y de política pública de articulación de los servicios asociados al SNE, y está conformado por los ministros rectores o ministras rectoras de los servicios que se incluyen dentro del SNE, así como por jefes de las principales instituciones ejecutoras de estos servicios o garantes de principios de inclusión social e igualdad de género y los sectores trabajador y productivo. Así mismo en el artículo 7 especifica las funciones del CE citando en el inciso b que le corresponde dictar los lineamientos y acciones que regirán los servicios de empleo de acuerdo con los cambios en el mercado laboral. (Decreto Ejecutivo N° 41776).

El Sistema Nacional de Empleo (SNE) en Costa Rica se estructura en cuatro etapas claramente definidas: 1) registro y orientación; 2) formación y capacitación; 3) intermediación; y 4) permanencia en el empleo. Este modelo busca articular los servicios de empleo del Estado con un sistema más robusto, adaptándose al contexto de transformación del empleo y a las necesidades del sector productivo.

La Agencia Nacional de Empleo, administrada por el Instituto Nacional de Aprendizaje (INA), será el mecanismo operativo que articulará los servicios de empleo y la red de unidades de empleo, estableciendo un servicio de ventanilla única a lo largo del territorio nacional. La institución rectora de este SNE es el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

GOBERNANZA



Actores involucrados y participantes del Sistema Nacional de Empleo de Costa Rica:

- MTSS Ministerio de Trabajo y Seguridad Social



- CONAPDIS Consejo Nacional de Personas con Discapacidad
- CONAPE Comisión Nacional de Prestamos para la Educación
- COMEX Ministerio de Comercio Exterior
- IMAS Instituto Mixto de Ayuda Social
- INA Instituto Nacional de Aprendizaje
- INAMU Instituto Nacional de las Mujeres
- INEC Instituto Nacional de Estadísticas y Censos
- MCJ Ministerio de Cultura y Juventud
- MICIIT Ministerio de Ciencia, Innovación
- MEP Ministerio de Educación Pública
- MOPT Ministerio de Obras Públicas y Transportes
- REDCUDI Red Nacional de Cuido y Desarrollo Infantil
- ANE Agencia Nacional de Empleo
- CEN-CINAI Dirección Nacional de Centros de Educación y Nutrición y Centros Infantiles de Atención Integral
- Inder instituto desarrollo rural
- CPJ consejo de la persona joven
- Procomer
- Instituto Costarricense de Turismo

II. 3.- Normativa básica:

- Decreto Ejecutivo N°41776-MTSS-MEP-MIDEPLAN-MDHIS-MCMMCSP
- Decreto Ejecutivo N° 44113-MTSS-PLAN Estrategia Nacional de Empleabilidad y Talento Humano de Costa Rica (ENETH-CR) 2023-2027, conocida como BRETE.
- Decreto ejecutivo No 43984 PRONAE
- Código de Trabajo y sus reformas, Ley No 2 del 26 de agosto de 1943.
- Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), ratificados por Costa Rica.
- Reforma Procesal Laboral. Ley No. 9343 del 25 de enero del 2016
- Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social No. 1860 y sus reformas.
- Ley del Consejo Nacional de Salarios, No. 832 y su reforma.
- Código de la Niñez y la Adolescencia Ley No. 7739 y sus reformas.
- Aprobación del Convenio 189, sobre trabajo decente para trabajadores y trabajadoras domésticas Ley No. 9169.
- Ley para regular el Teletrabajo. Ley No. 9738

III. BUENAS PRÁCTICAS EN FAVOR DE LA MEJORA DEL EMPLEO Y LA FORMACIÓN DE LAS MUJERES



[Brete.cr](https://brete.cr) Plataforma del Sistema Nacional de Empleo, Servicio gratuito que facilita el contacto entre las personas que buscan empleo y las empresas que requieren talento humano, así como la vinculación entre las personas que requieren mejorar su empleabilidad y la oferta de capacitación para lograrlo.

Desde el lanzamiento de la Estrategia BRETE, hasta octubre de 2025, más de **110 462 mujeres** se han registrado en la plataforma, demostrando la relevancia y el alcance de esta herramienta en la promoción de oportunidades laborales. Este espacio digital se ha convertido en un punto de encuentro fundamental entre el talento femenino y las necesidades del mercado, facilitando procesos de intermediación laboral más ágiles, inclusivos y accesibles.

Bachillerato para la Empleabilidad y el Emprendimiento: Es un esfuerzo por promover la educación continua y brindar oportunidades de desarrollo a personas adultas en Costa Rica, el Ministerio de Educación Pública (MEP) y la Universidad Estatal a Distancia (UNED) lanzaron el Bachillerato para la Empleabilidad y el Emprendimiento. Esta iniciativa busca proporcionar una opción accesible y flexible para aquellos que deseen obtener su título de bachiller en Educación Media y adquirir habilidades relevantes para el ámbito laboral y empresarial.

SIMEL – Sistema de Información del Mercado Laboral: Es una sólida red de instituciones y organizaciones públicas y eventualmente privadas con roles, acuerdos y funciones mutuamente reconocidas con respecto a la producción, almacenamiento, diseminación y uso de información sobre el mercado laboral. Esto con el propósito de maximizar la eficacia de los servicios y programas de empleo, favorecer una mejor inversión de los recursos públicos y privados, así como también contribuir en el diseño de políticas de mercado de trabajo basadas en la evidencia.

SIMEL desarrollará un sistema de indicadores que permitirá comprender el funcionamiento y evolución del mercado de trabajo. Pero también con capacidad de generar insumos y productos para el diseño y evaluación de políticas laborales, de suministrar información estratégica sobre programas y favorecer en general la toma de decisiones gracias a la sistematización, difusión y análisis de indicadores clave de la economía y el mercado de trabajo.

IV. PRINCIPALES BARRERAS DE EMPLEABILIDAD DE LAS MUJERES EN SU TERRITORIO Y ESTRATEGIAS DESARROLLADAS PARA MITIGARLAS

IV.1.- Principales barreras para la empleabilidad de las mujeres: formación, contratación, cuestiones sociales u otros

Las principales barreras para la empleabilidad de las mujeres en Costa Rica se concentran en cuatro ejes: formación insuficiente en áreas estratégicas, discriminación en contratación, carga social de cuidados y persistencia de brechas estructurales como la informalidad y la concentración sectorial.

1. Formación y capacitación:

- a. Brecha en áreas STEM y tecnológicas: las mujeres están subrepresentadas en carreras de ingeniería, TIC y manufactura avanzada.



- b. Acceso desigual a programas de formación técnica: aunque existen iniciativas como INA y ENETH, la cobertura aún no logra compensar las diferencias regionales y socioeconómicas.
- c. Impacto: limita la inserción en sectores de alto valor agregado y perpetúa la concentración en comercio, enseñanza y salud.

2. Contratación y condiciones laborales:

- a. Discriminación en procesos de contratación: persisten sesgos de género, especialmente en sectores masculinizados.
- b. Precariedad contractual: mayor presencia femenina en empleos temporales, informales o de baja remuneración.
- c. Brecha salarial: según la OCDE, las mujeres reciben en promedio 4,2% menos que los hombres en empleo a tiempo completo (diciembre 2024), aunque otras estimaciones nacionales muestran diferencias mayores.
- d. Impacto: menor estabilidad y menor acceso a beneficios sociales.

3. Cuestiones sociales y culturales:

- a. Carga de trabajo no remunerado: las mujeres dedican más horas al cuidado y tareas domésticas, lo que reduce su participación laboral.
- b. Normas sociales tradicionales: expectativas de género que limitan la permanencia en el mercado laboral.
- c. Acceso insuficiente a servicios de conciliación: cobertura limitada de servicios de cuidado infantil y apoyo a personas dependientes.
- d. Impacto: alta inactividad femenina por cuidados (alrededor del 20% de las mujeres fuera de la fuerza laboral).

4. Otros factores estructurales:

- a. Informalidad elevada: afecta más a mujeres en zonas rurales y en sectores de servicios.
- b. Concentración sectorial: predominio en comercio, enseñanza y salud, con baja presencia en sectores estratégicos de innovación y producción.
- c. Migrantes y refugiadas: enfrentan mayores barreras de formalidad y acceso a protección social.
- d. Mujeres con discapacidad e indígenas: menor acceso a empleo formal y capacitación, con tasas de participación inferiores al promedio nacional-

IV.2.- Estrategias desarrolladas para mitigarlas

El análisis de las principales barreras que enfrentan las mujeres en el mercado laboral costarricense —como las brechas en formación, las dificultades en contratación, la carga social de los cuidados y la persistencia de la informalidad— evidencia la necesidad de respuestas integrales. En este contexto, Costa Rica ha desarrollado un conjunto de estrategias y programas orientados a mitigar estas limitaciones, promoviendo la igualdad de oportunidades, la diversificación sectorial y la inclusión de grupos en situación de vulnerabilidad. Estas acciones, impulsadas por instituciones públicas, organismos internacionales y el sector privado, buscan fortalecer la empleabilidad femenina y garantizar su participación plena en el desarrollo económico y social del país.

1. Formación y capacitación:



- a. **INA y ENETH (2023–2027):** fortalecimiento de la oferta técnica y tecnológica con enfoque de género, incluyendo programas en STEM y manufactura avanzada.
 - b. **BRETE y EMPLEATE (MTSS):** programas de empleabilidad que priorizan mujeres jóvenes y en condición de vulnerabilidad.
 - c. **Convenios con sector privado:** cupos específicos para mujeres en áreas de innovación y tecnologías digitales.
 - d. **Meta:** aumentar la participación femenina en sectores estratégicos y reducir la concentración en comercio/servicios.
2. **Contratación y condiciones laborales:**
- a. **Política de Igualdad y Equidad de Género del MTSS (2021–2025):** inspección y aplicación de normativa contra discriminación, despido por embarazo y hostigamiento sexual.
 - b. **Incentivos a contratación femenina:** programas del SNE para promover contratación indefinida y en sectores masculinizados.
 - c. **Buenas prácticas empresariales (AED, cámaras empresariales):** certificaciones de igualdad y protocolos internos de inclusión.
 - d. **Meta:** reducir la precariedad contractual y cerrar la brecha salarial (actualmente 4,2% según OCDE).
3. **Cuestiones sociales y culturales:**
- a. **Servicios de cuidado (Red Nacional de Cuido y Desarrollo Infantil – RNC):** ampliación de cobertura para facilitar la conciliación trabajo–familia.
 - b. **Proyectos INAMU–AECID (2025):** fortalecimiento regional de capacidades para la igualdad de género y sostenibilidad.
 - c. **Campañas de sensibilización (INAMU, MTSS):** promoción de corresponsabilidad en cuidados y cambio cultural.
 - d. **Meta:** reducir la inactividad femenina por cuidados en al menos 5 pp hacia 2027.
4. **Otros factores estructurales:**
- a. **Formalización laboral (MEIC–INA):** apoyo a microempresas lideradas por mujeres, con asesoría y financiamiento.
 - b. **FOMUJERES (INAMU):** fondo no reembolsable para emprendimientos femeninos.
 - c. **Fondo Mujeres Empresarias (AED–SBD):** capital semilla inclusivo para mujeres fuera de la región central.
 - d. **Meta:** aumentar la formalidad y diversificación sectorial del empleo femenino.
5. **Mujeres migrantes y refugiadas:**
- a. **SNE/ENETH:** programas de certificación de competencias y empleabilidad para mujeres migrantes.
 - b. **Convenios con ACNUR y OIM:** apoyo a la inserción laboral y acceso a protección social.



- c. **Meta:** ampliar cobertura de programas de empleabilidad y formalización para mujeres en movilidad.

6. Mujeres indígenas:

- a. **Proyectos regionales con enfoque intercultural (INAMU, MTSS):** capacitación y emprendimiento en territorios indígenas.
- b. **Uso de proyecciones subnacionales (INEC):** focalización territorial para metas de inclusión.
- c. **Meta:** aumentar participación en programas de formación y emprendimiento en territorios indígenas.

En conjunto, estas estrategias buscan que hacia el año 2027 Costa Rica logre un aumento sostenido en la participación laboral femenina, una reducción significativa de las brechas urbano–rurales y salariales, y una mayor inclusión de mujeres en situación de vulnerabilidad, consolidando así un mercado de trabajo más equitativo, diverso y resiliente que contribuya al desarrollo social y económico del país.

III. PRINCIPIOS BÁSICOS COMUNES NECESARIOS PARA MEJORAR EL EMPLEO Y LA FORMACIÓN DE LAS MUJERES

Principios del Modelo de Gestión del Sistema Nacional de Empleo que son universales para la población en Costa Rica:

Enfoque en la inclusión social e igualdad: Los servicios de empleo deben responder a las dinámicas del mercado laboral y priorizar a las personas en situación de vulnerabilidad.
Coordinación interinstitucional: Se busca la colaboración entre diferentes instituciones para mejorar la inserción laboral y la calidad de los servicios.

Mejora continua: Se implementa un enfoque de mejora continua para adaptarse a las necesidades del mercado laboral y optimizar los resultados.

Atención a la diversidad: Se consideran las desventajas históricas y se promueven acciones afirmativas para abordar la desigualdad de género y otros factores que afectan el acceso al empleo.

Estos principios son fundamentales para garantizar una gestión efectiva y equitativa del SNE, contribuyendo a la mejora de las oportunidades laborales en Costa Rica.

Fuentes consultadas:

1. <https://www.worldometers.info/es/demografia/demografia-costa-rica/>



2. <https://inec.cr/multimedia/estadisticas-demograficas-2025-infografia-estimaciones-proyecciones-subnacionales>
3. https://mtss.go.cr/prensa/comunicados/2025/abril/cp_20_2025.html
4. https://www.oecd.org/es/publications/estudios-economicos-de-la-ocde-costa-rica-2025_e6d0420b-es/full-report/enhancing-equality-of-opportunities-by-increasing-female-labour-participation-and-reducing-informality_3324b951.html
5. <https://inec.cr/estadisticas-fuentes/encuestas/encuesta-continua-empleo>
6. https://admin.inec.cr/sites/default/files/2025-05/ECE_I%20T_2025.pdf
7. Encuesta Continua de Empleo – INEC , específicamente el documento del I Trimestre 2025, cuadros y gráficos con desagregaciones territoriales (urbano/rural), tasas de participación, ocupación y desempleo por sexo y edad.
8. https://www.mtss.go.cr/empleo-formacion/estrategia_empleabilidad_CSAEM.pdf
9. https://www.oecd.org/es/publications/estudios-economicos-de-la-ocde-costa-rica-2025_e6d0420b-es/full-report/enhancing-equality-of-opportunities-by-increasing-female-labour-participation-and-reducing-informality_3324b951.html
10. https://www.oecd.org/es/publications/igualdad-de-genero-en-costa-rica_9a6523a7-es.html
11. <https://www.mtss.go.cr/elministerio/biblioteca/documentos/ENETH-CR.pdf>

CHILE

**Servicio Nacional de
Capacitación y Empleo
(SENCE)**

03



SERVICIO NACIONAL DE CAPACITACIÓN Y EMPLEO (SENCE)

“EL EMPLEO DE LAS MUJERES: DATOS BÁSICOS E INICIATIVAS”

(Versión 24 de septiembre de 2025)

- **Índice:**
 - I.- Datos básicos:
 - I.1.- Del país: dimensión y población
 - I.2.- Del mercado de trabajo
 - I.3.- Especial referencia al empleo de las mujeres: datos e indicadores
 - II.- La importancia del empleo de las mujeres: actuaciones, principales actores y normativa:
 - II. 1.- Actuaciones
 - II. 2.- Principales actores
 - II. 3.- Normativa básica
 - III.- Buenas prácticas en favor de la mejora del empleo y la formación de las mujeres.
 - IV.- Principales barreras de empleabilidad de las mujeres en su territorio y estrategias desarrolladas para mitigarlas:
 - IV.1.- Principales barreras para la empleabilidad de las mujeres: formación, contratación, cuestiones sociales u otros
 - IV.2.- Estrategias desarrolladas para mitigarlas
 - V.- Principios básicos comunes necesarios para mejorar el empleo y la formación de las mujeres

II. DATOS BÁSICOS

I.1.- Del país: dimensión y población

Dimensión:

- Chile tiene un tamaño de 756.102 km², con una longitud de más de 4300 kilómetros de norte a sur, siendo el país más largo del mundo.

Población:

- Según el Censo 2024, Chile tiene **18.480.432 habitantes**¹.
 - Las mujeres constituyen el **51,5%** de la población total del país, siendo **9.513.399**. y la razón hombre-mujer es de **94,3**, es decir, Chile tiene 94 hombres por cada 100 mujeres.
 - Las mujeres entre 20 y 60 años representan el **55,5%** (5.276.980), las menores de 20 años, un **23,1%** (2.199.479) y las mayores de 60 años el **21,4%** (2.036.940) de las mujeres censadas en Chile.
 - Se mantiene la tendencia a la baja en el porcentaje de mujeres entre 15 y 49 años que tienen hijos, pasando del 70,7% en 1992 a **56,6%** en 2024 (14,1 puntos).
 - Respecto a la fecundidad adolescente, se registró **11.633 mujeres** entre 15 y 19 años que tiene descendencia, lo que representa un **2%** de las mujeres en el tramo etario. Estas cifras muestran un descenso de la fecundidad adolescente en las últimas décadas, desde 14,6% en 1992 (70.735), 15,3% en 2002 (77.291) y 8,7% en 2017 (43.571).
 - En Chile el envejecimiento de la población mantiene su tendencia al alza, aumentando el porcentaje de personas de 65 años o más, de 6,6% en 1992 a **14%** en 2024 y disminuyendo el porcentaje de personas de 14 años o menos, de 29,4% a **17,7%** en el mismo período.
 - En Chile el Índice de Envejecimiento muestra que por cada 100 personas de 14 años o menos hay 79 personas de 65 años o más en el país, es decir el índice es de **79,0%**. Esta cifra era 22,3% en 1992.
 - El índice de envejecimiento de las mujeres es de **90,9%**, a diferencia del 67,5% que corresponde al índice de envejecimiento de los hombres.
 - Respecto a los años de escolaridad promedio de distintos grupos de la población de 18 años o más, no se observan diferencias entre hombres y mujeres, alcanzando ambos grupos los **12,1 años** de escolaridad.

¹ Instituto Nacional de Estadísticas Chile [INE], Censo 2024, "Primeros resultados del Censo 2024", 27 de marzo de 2025, "Resultado fecundidad, migración interna e internacional", 30 de abril de 2025, "4ª entrega de resultados Censo 2024", 30 de junio de 2025, disponibles en www.censo2024.cl, y estadísticas disponibles en <https://censo2024.ine.gob.cl/estadisticas/>.

- Otra característica de la población se refiere a quienes son o se consideran pertenecientes a algún pueblo indígena u originario, alcanzando el 11,5% (2.105.863) del total de las personas censadas, 11,4% (1.013.014) en hombres y **11,6% (1.092.849)** en mujeres.
- En Chile, del total de personas de 15 años o más, el 74,2% (11.214.961) tienen alguna religión o credo, de ellas, **54,5%** son mujeres.
- El **12,6%** de las mujeres de 5 años o más tiene discapacidad, en el caso de los hombres, la cifra es de un 9,6%.

I.2.- Del mercado de trabajo:

De acuerdo con la **Encuesta Nacional de Empleo [ENE]²**, del trimestre **abril-junio de 2025**, realizada por el Instituto Nacional de Estadísticas Chile [INE], los datos del mercado del trabajo son los siguientes:

- **Mercado del trabajo:**

- La fuerza de trabajo alcanzó las **10.231.361** personas.
 - Ocupadas: **9.321.521** personas.
 - Ocupadas informalmente: **2.423.198** personas.
 - Desocupadas: **909.840** personas.
 - Inactivas: **6.287.192** personas.
- La estimación puntual de personas ocupadas no presentó variación respecto al mismo trimestre de 2024, debido a que las mujeres ocupadas se expandieron **0,2%**, mientras que los hombres, una reducción de 0,1%.
- Según categoría ocupacional, la nula variación de la población ocupada se debe a la expansión de las personas asalariadas formales (1,6%) e informales (0,7%), la cual fue contrarrestada por la disminución de las personas trabajadoras por cuenta propia (-4,6%) y personal de servicio doméstico (-6,3%).
 - La expansión de las **mujeres ocupadas** (0,2%) fue liderada por las asalariadas formales (1,8%).
 - En el caso de los hombres, el retroceso (0,1%) fue incidido principalmente por trabajadores por cuenta propia (-4,5%).
- Según sector económico, la nula variación de la población ocupada se debió a las incidencias negativas en comercio (-2,6%) y administración pública (-7,2%), y positivas en minería (14,4%) y comunicaciones (18,2%).
- La población fuera de la fuerza de trabajo aumentó 1,4% en doce meses, influida por la fuerza de trabajo potencial³.

² Disponible en el sitio del INE: <https://www.ine.gob.cl/estadisticas/sociales/mercado-laboral>. Boletines estadísticos, ediciones N°45 y N°32, de 1 de agosto y de 30 de julio, ambos de 2025, respectivamente.

³ Corresponde a las personas que en su mayoría no estaban buscando un trabajo, pero estaban disponibles para trabajar.

- Personas ocupadas según tramo etario, se observan reducciones por tramo etario en los segmentos 25-34 años (-4,5%) y 15-24 años (-5,7%), mientras que existen variaciones positivas en los tramos de 35-44 años (2,8%) y de 65 o más años (7,8%).
 - En **mujeres (0,2%)**: alza liderada por el tramo 35-44 años (4,0%).
 - En **hombres (-0,1%)**: descenso liderado por el tramo 25-34 años (-3,7%).
- La estimación de la tasa de desocupación nacional fue 8,9%, incrementándose 0,6 puntos porcentuales [pp.] en doce meses.
- La tasa de ocupación informal⁴ a nivel nacional fue de **26,0%**, lo que corresponde a 2.423.198 personas ocupadas informalmente, con una variación de -1,0 pp. en doce meses, debido a la reducción de la población ocupada informal (-3,8%) y a la nula variación del total de población ocupada.
- Anualmente, las personas ocupadas informales disminuyeron 3,8%, incididas tanto por los hombres (-3,7%) como por las mujeres (-4,0%). Según sector económico, el descenso se debió, principalmente, a comercio (-9,1%) y construcción (-7,0%).

- **Empleo de la población extranjera:**

- La fuerza de trabajo extranjera alcanzó las 1.104.240 personas.
 - Ocupadas: 1.013.887 personas.
 - Ocupadas informalmente: 293.216 personas.
 - Desocupadas: 90.353 personas.
 - Inactivas: 249.209 personas.
- En doce meses, las tasas de participación laboral y de ocupación se situaron en **81,6%** y **74,9%**, decreciendo 0,8 pp. y 2,1 pp., en cada caso.
- Anualmente, la estimación del total de la población ocupada descendió 2,6%. La disminución de la población ocupada fue incidida, principalmente, por los sectores comercio (-17,4%), construcción (-14,4%) y hogares como empleadores (-14,9%). Los principales incrementos se presentaron en agricultura y pesca (39,0%) y alojamiento y servicio de comidas (4,2%).
- Por nivel educacional, la contracción de la población ocupada fue incidida principalmente por educación secundaria (-4,2%).
- La estimación de la tasa de desocupación extranjera fue **8,2%**, incrementándose 1,7 pp. en doce meses.
- Anualmente, las personas ocupadas informales disminuyeron **11,5%**, incididas tanto por las mujeres (-13,3%) como por los hombres (-

⁴ Las personas ocupadas informales son quienes trabajan de forma dependiente, pero sin acceso a seguridad social por su vínculo laboral. También, aquellas que trabajan de manera independiente en una empresa, negocio o actividad que pertenece al sector informal, y los familiares no remunerados del hogar informales.

9,6%). La tasa de ocupación informal alcanzó **28,9%**, decreciendo 2,9 pp. en doce meses.

I.3.- Especial referencia al empleo de las mujeres: datos e indicadores:

- **Empleo de las mujeres:**

- La **población en edad de trabajar** en las mujeres alcanzó 8.426.853.
 - Fuerza de trabajo mujeres: 4.459.175
 - Mujeres ocupadas: 4.017.544
 - Mujeres desocupadas: 441.631
 - Mujeres inactivas: 3.967.678
- Otros **datos complementarios** de empleo de las mujeres, que se basan en la Resolución adoptada en la 19ª Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (CIET) de 2013, relativa a las estadísticas de trabajo, ocupación y subutilización de la fuerza de trabajo⁵.

Tabla 1. Datos complementarios de empleo de las mujeres

<i>Dato</i>	<i>N° de mujeres</i>
Iniciadoras disponibles [ID]:	10.988
Ocupadas que trabajan a tiempo parcial involuntario [TPI]:	292.449
Ocupadas que buscaron empleo [OBE]:	296.691
Fuerza de trabajo potencial [FTP] mujeres:	548.057
Fuerza de trabajo ampliada [FTA] mujeres:	5.018.220
Con deseo de trabajar:	967.949

- La **tasa de participación laboral** se situó en **52,9%**, avanzando 0,1 pp. en 12 meses. Es decir, en Chile cerca de la mitad de las mujeres de 15 años y más no participan del mercado laboral ni tienen intenciones o disponibilidad de hacerlo.
 - En este indicador la **brecha de género** es de **- 18,4 pp.**
- La **tasa de ocupación** de las mujeres alcanzó **47,7%**, retrocediendo 0,3 pp. en el mismo período, es decir, realizaron un trabajo a cambio de un pago o especies durante el período de referencia.
 - En este indicador la **brecha de género** es de **- 17,8 pp.**
- La **ocupación según categoría de ocupación**, el 21,9% de las mujeres ocupadas son independientes⁶, el 72,9% son asalariadas – 55,7% en el sector privado y 17,2% en el público- y el 5,2% corresponde a personal de servicio doméstico.

⁵ Para más información, véase: [Resolución sobre las estadísticas del trabajo, la ocupación y la subutilización de la fuerza de trabajo.](#)

⁶ Mujeres personas independientes corresponden a la sumatoria de empleadoras, trabajadoras por cuenta propia y familiares no remuneradas.

Tabla 2. Ocupación según categoría de ocupación

Categoría	Nº mujeres	%	Brecha de género
Mujeres independientes:	880.202	21,9	-2,5 pp.
Asalariadas:	2.927.529	72,9	-2,6 pp.
<i>en el sector privado:</i>	2.236.809	55,7	-10,4 pp.
<i>en el sector público:</i>	690.720	17,2	+7,9 pp.
Personal de servicio doméstico:	209.812	5,2	+5,2 pp.

- Las **mujeres fuera de la fuerza de trabajo** crecieron **0,6%**, influidas por las inactivas potencialmente activas y las iniciadoras.
- La **tasa de desocupación** femenina alcanzó **9,9%**, aumentando 0,9 pp. en el período, producto del ascenso de 1,2% de la fuerza de trabajo, mayor al de 0,2% registrado por las mujeres ocupadas. Al mismo tiempo, las desocupadas se expandieron 11,5%, incididas por las cesantes (9,1%) y aquellas que buscan trabajo por primera vez (35,4%).
 - En este indicador la **brecha de género** es de **+ 1,8 pp.**
- Indicadores **complementarios** a la tasa de desocupación, que se basan en la Resolución adoptada en la 19ª Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (CIET) de 2013, relativa a las estadísticas de trabajo, ocupación y subutilización de la fuerza de trabajo.

Tabla 3. Indicadores complementarios

Indicador	%
Tasa de presión laboral:	16,8
Tasa de desocupación con iniciadores disponibles (SU1):	10,1
Tasa combinada de desocupación y tiempo parcial involuntario (SU2):	16,7
Tasa combinada de desocupación y fuerza de trabajo potencial (SU3):	19,9
Tasa global de subutilización (SU4):	25,8

- La **tasa de desocupación por nivel de educación** según la Clasificación Internacional Normalizada de la Educación⁷ (CINE), observó los valores más bajos de desocupación de las mujeres en los niveles de doctorado (1,0% en las mujeres y 2,6% en los hombres) y de maestría (5,2% en las mujeres y 6,3% en los hombres). En tanto, las mayores tasas de desocupación se presentan en el nivel secundario (11,8% en las mujeres y 9,2% en los hombres) y en el nivel educación primaria (9,2% en las mujeres y 7,6% en los hombres). La mayor brecha de género, entre mujeres y hombres, se presenta en el nivel educacional secundaria.

- Tabla 4. Tasa de desocupación según la CINE 2011

Nivel de la CINE	Mujeres	Hombres	Brecha de género
CINE 1: Educación primaria	9,2%	7,6%	1,6 pp.
CINE 2: Educación secundaria	11,8%	9,2%	2,6 pp.
CINE 3: Educación terciaria de ciclo corto	8,7%	7,1%	1,6 pp.
CINE 4: Grado de educación terciaria o eq.*	9,0%	7,3%	1,7 pp.
CINE 5: Nivel de maestría, especialización o eq.	5,2%	6,3%	-1,1 pp.
CINE 6: Nivel de doctorado o equivalente	1,0%	2,6%	-1,6 pp.

⁷ Clasificación Internacional Normalizada de la Educación 2011 (CINE 2011). Disponible en: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000220782>.

- (*) equivalente.
 - o La **tasa de ocupación informal** de las **mujeres** alcanzó un **27,6%**, con una variación de -1,2 pp. en doce meses.
 - o En este indicador la **brecha de género** es de **+ 2,8 pp.**
- **Empleo de las mujeres extranjeras:**
 - o Las **tasas de participación laboral y ocupación** de las mujeres extranjeras se situaron en **73,5%** y **66,0%**, retrocediendo 1,5 pp. y 3,0 pp., en cada caso. Las mujeres extranjeras fuera de la fuerza de trabajo tuvieron un alza de 3,4%.
 - o En la tasa de participación la brecha de género es de **-16,5 pp.**
 - o En la tasa de ocupación la brecha de género es de **-18,2 pp.**
 - o La **tasa de desocupación femenina** alcanzó **10,2%**, aumentando 2,3 pp. en un año, producto del descenso de 4,2% de la fuerza de trabajo, menor, en magnitud, al descenso de 6,5% registrado por las mujeres ocupadas.
 - o En este indicador la **brecha de género** es de **+3,7 pp.**
 - o Las **mujeres extranjeras ocupadas informales** disminuyeron un **13,3%**, y su tasa de ocupación informal se situó en **31,4%**, con variaciones de -2,4 pp. en doce meses.
 - o En este indicador la **brecha de género** es de **+4,5 pp.**

De acuerdo con la **Encuesta Suplementaria de Ingresos 2024⁸**, realizada por el INE durante el trimestre octubre-diciembre de 2024, los datos de ingresos son los siguientes

- **Ingreso medio mensual:**
 - o **en el ingreso medio** en 2024 se ubicó en -24,4%, en desmedro de las mujeres. Del total de las personas ocupadas, los hombres percibieron un ingreso medio de \$1.001.510 (€889,76⁹), en cambio las mujeres obtuvieron un ingreso medio de **\$756.715 (€672,28)**
 - o Entre 2023 y 2024, el ingreso medio de los hombres aumentó en \$81.936 (€72,79), mientras que el de las mujeres lo hizo en **\$51.761 (€45,99)**.
 - o La **brecha de género**
- **Ingreso mediano neto mensual:**

⁸ La Encuesta Suplementaria de Ingresos (ESI) es un módulo complementario aplicado en la Encuesta Nacional de Empleo (ENE). Se recolecta cada año en el trimestre octubre-noviembre-diciembre (OND). Disponible en: <https://www.ine.gob.cl/estadisticas/sociales/ingresos-y-gastos/encuesta-suplementaria-de-ingresos>.

⁹ \$: Peso chileno (CLP). Tipo de cambio: €1 = 1.125,59 CLP, fuente: Indicadores diarios del Banco Central de Chile, consultado el 11.08.2025, <https://si3.bcentral.cl/indicadoressiete/secure/indicadoresdiarios.aspx>

- El 50% de las **mujeres** ocupadas percibieron un ingreso mensual menor o igual a **\$555.362 (€493,40)**, mientras que en el caso de los hombres este fue menor o igual a \$698.255.
- El ingreso mediano mensual de las personas ocupadas en 2024 se estimó en \$611.162 (€542,97), mientras que en 2023 se ubicó en \$582.559 (€517,59).
- La **brecha de género en el ingreso mediano neto mensual** en 2024 se ubicó en **-20,5%**, en desmedro de las mujeres.
- **Masa de ingresos netos:**
 - En 2024, la masa de ingresos de la ocupación principal de los hombres alcanzó los \$5.073.799 millones (€4.507,68 millones); mientras que la de las mujeres fue de **\$2.855.082 millones (€2.536,52 millones)**, ubicando la brecha de género en **-43,7%**, en desmedro de las mujeres.
 - La masa de ingresos en 2023 fue de \$7.310.387 millones (€6.494,72 millones), mientras que en 2024 fue \$7.928.881 millones (€7.044,20 millones).
- **Ingresos de personas asalariadas:**
 - Durante 2024, la **brecha de género en el ingreso medio mensual** de personas asalariadas fue de **-17,9%** en desmedro de las mujeres, mientras que en 2020 fue de -13,7% en desmedro de las mujeres.
 - La **brecha de género en el ingreso por hora** de las personas asalariadas en 2024 fue de **-12,6%** y de -8,0% en 2020, en desmedro de las mujeres.
 - En la medida que sube el nivel educacional, la brecha de género en el ingreso por hora aumenta en desmedro de las mujeres.
 - Las mujeres asalariadas con postgrado obtuvieron un ingreso por hora de **\$12.031 (€10,69)**, mientras que en los hombres fue \$17.613 (€15,65). La brecha de género fue de **-31,7%** en desmedro de las mujeres.

Tabla 5. Ingreso por hora de personas asalariadas por sexo y educación

<i>Nivel educaciones</i>	<i>Mujer</i>	<i>Hombre</i>	<i>Brecha de género</i>
Educación primaria	\$2.963	\$3.419	- 13,3%
Educación secundaria	\$3.747	\$4.296	-12,7%
Educación técnica	\$4.173	\$5.693	-26,7%
Educación universitaria	\$7.751	\$10.360	-25,2%
Postgrado	\$12.031	\$17.613	-31,7%

IMPORTANCIA DEL EMPLEO DE LAS MUJERES: ACTUACIONES Y NORMATIVA BÁSICA

II.1.- Actuaciones:

La situación de las mujeres en Chile, y en el mundo, sigue siendo una de desventajas y brechas con respecto a sus pares hombres. La crisis sanitaria y económica provocada por la pandemia de COVID-19 ha provocado, de acuerdo al Instituto Nacional de Estadísticas de Chile, un retroceso de 10 años en la tasa de participación femenina en el mercado laboral, por lo que es prioritario para el Gobierno de Chile impulsar iniciativas con la finalidad de avanzar en poner término a las desigualdades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral y económico, disminuyendo las brechas de género que se expresan en salarios, la participación laboral de las mujeres, la representatividad en los espacios de toma de decisión, la igualdad de oportunidades e iniciativas para el emprendimiento, entre otros ámbitos, teniendo presente las excepcionales circunstancias existentes en Chile.

A pesar de lo anterior, considerando el **Índice Global de la Brecha de Género**, año 2024¹⁰, Chile presenta un índice de **0,781**, ocupando el puesto 21 en la lista compuesta por 146 países, subiendo 6 puestos y con un aumento de 0,004 del índice, en comparación a la medición de 2023. En el contexto de los países de América Latina y el Caribe, Chile ocupa el 4° lugar, después de Nicaragua, Ecuador y Costa Rica. Por otro lado, considerando el **Índice Global de la Brecha en Participación y Oportunidad Económica**¹¹, Chile ocupa el 92° lugar, con un índice de 0,662, por sobre del índice global promedio que es de 0,605.

El **Servicio Nacional de Capacitación y Empleo** [SENCE] ha contribuido a poner término a las desigualdades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral y económico, poniendo a disposición programas e instrumentos públicos.

- **Becas Fondo Cesantía Solidario**

Programa creado en 2007, cuyo propósito es aumentar la inserción laboral de personas cesantes, beneficiarias del Fondo de Cesantía Solidario, de conformidad a lo establecido en el artículo 28° de la ley Nº19.728 sobre seguro obligatorio de cesantía.

El programa contempla una componente que es Capacitación: financiamiento total de un curso de capacitación destinado al desarrollo de competencias técnicas y transversales, sobre la base la oferta de cursos dispuesta por SENCE, las que se determinarán a

¹⁰ Global Gender Gap Insight Report del World Economic Forum, junio 2024. Disponible en: <https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2024/>

¹¹ El índice en Participación y Oportunidad Económica incluye: participación en el mercado laboral, brecha salarial, Ingreso medio, participación en puestos de gerencia, participación en puestos profesionales y técnicos.

partir de las demandas ocupacionales identificadas por medio de los Observatorios Laborales.

Además, el programa contempla varios dispositivos de apoyo, con el fin de facilitar la participación y permanencia de las personas beneficiarias en el programa. Específicamente, se entrega un subsidio diario, subsidio de cuidados; seguro de accidentes y un instrumento habilitante o referencial, según corresponda.

La población objetivo son las personas beneficiarias del Fondo de Cesantía Solidario y que estén inscritas en la Bolsa Nacional de Empleo¹² [BNE].

- **Fórmate Para el Trabajo:**

Es un programa creado en 1997, con el objetivo mejorar la empleabilidad de la población vulnerable económicamente activa de 16 años y más.

El programa contempla en su diseño 2025 las siguientes líneas de ejecución y objetivos:

- **Línea Registro Especial:** generar competencias laborales en personas que se encuentren en situación de vulnerabilidad, con el propósito de aumentar la probabilidad de encontrar un empleo de calidad o, en caso de tratarse de personas trabajadoras independientes, formalizarse y aumentar sus ingresos.
- **Línea Sectorial:** generar competencias laborales en las personas vulnerables con el propósito de aumentar la probabilidad de encontrar un empleo de calidad en un sector productivo -para 2025, en sectores Transporte y Cuidados- contribuyendo a reducir el desempleo y propender a que la formación de competencias sea eficiente, eficaz, y apropiadamente compartida entre los sectores público y privado.
- **Línea Infractores de Ley:** generar competencias laborales en personas infractoras de ley con el propósito de mejorar las posibilidades de empleabilidad y de apoyar los procesos de reinserción social que efectúa el Estado.
- **Línea Discapacidad** o afectadas en su condición física o mental: dotar a las personas en situación de discapacidad de una cualificación técnica y de las habilidades laborales necesarias para poder acceder en igualdad de oportunidades al mercado de trabajo

¹² La Bolsa Nacional de Empleo [BNE] es una plataforma pública y gratuita en Chile, administrada por la Subsecretaría del Trabajo del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que facilita la búsqueda de empleo tanto para trabajadores como para empleadores. Funciona como un intermediario entre quienes buscan trabajo y empresas que ofrecen empleos, permitiendo publicar y buscar ofertas laborales en línea.

- **Línea Educación y Trabajo:** apoyar el acceso de personas jóvenes estudiantes de 4° año medio técnico-profesional o recientemente egresados de dicho sistema escolar, que se encuentren en situación de vulnerabilidad, mediante capacitación técnica complementaria a la especialidad del establecimiento, habilidades transversales para favorecer la empleabilidad o continuidad de estudios.
- **Línea Continuidad de Estudios:** ofrecer una alternativa de ruta formativa a través de la articulación de la Formación en el Oficio con una carrera de Educación Superior Técnico Profesional relacionada impartida por instituciones de educación superior.
- **Línea Emprendimiento:** generar competencias laborales en las personas vulnerables que desarrollan o pretendan desarrollar un emprendimiento económico o que trabajan en forma independiente, con el propósito de aumentar sus ingresos, a través del desarrollo de actividades de formación en el oficio, mediante el curso “Gestionando y Formalizando mi Emprendimiento”.

Los componentes del programa Fómate Para el Trabajo son: capacitación, práctica laboral y asistencia técnica.

Además, el programa contempla varios dispositivos de apoyo, específicamente, se entrega subsidios diarios y de cuidados; instrumento habilitante o referencial; seguro de accidentes; subsidio de útiles, insumos o herramientas; y apoyo sociolaboral con apoyo metodológico, cuando corresponda.

La población objetivo son las personas económicamente activas de 16 años y más, del 60% más vulnerable de la población o que pertenezcan a otros grupos vulnerables.

- **Becas Laborales**

Becas laborales es un programa creado en 1999 y su propósito es mejorar la empleabilidad de la población vulnerable económicamente activa.

EL programa contempla un componente: capacitación en un oficio, con modalidad de salida laboral dependiente o independiente. La formación con posibilidad de salida laboral independiente incluye, módulos técnicos relacionados con el oficio y módulos relativos a competencias transversales, relacionales y de gestión de negocios.

Además, el programa contempla varios dispositivos de apoyo, específicamente, se entrega subsidios diarios y de cuidados; instrumento habilitante o referencial; subsidio de útiles, insumos o herramientas, cuando corresponda.

La población objetivo son:

- Personas de 18 años o más, desocupadas (cesantes y personas que buscan trabajo por primera vez) o en situación de discapacidad, o con adicciones a algún tipo de droga, alcohol o fármacos, o pertenecientes a los pueblos originarios.
- Mujeres usuarias de programas de SernamEG o PRODEMU¹³ y derivadas por estas instituciones.
- Personas emprendedoras informales derivados de instituciones públicas o entidades sin fines de lucro, pertenecientes al 80% de la población más vulnerable, según el Registro Social de Hogares [RSH].
- Trabajadores por Cuenta Propia con iniciación de actividades y con renta promedio mensual imponible que no supere los 3 ingresos mínimos mensuales, con al menos 3 meses continuos o discontinuos de renta.
- Dueños, socios, administradores o trabajadores de micro y pequeñas empresas con iniciación de actividades y con una renta anual de hasta 10.000 unidades de fomento¹⁴ [UF] anuales.
- Socios, administradores o trabajadores de cooperativas, grupos pre asociativos u otros de la economía social con iniciación de actividades y ventas hasta 5.000 UF anuales.
- Trabajadores inscritos en Registros Especiales (pescadores, feriantes, taxis y colectivos, u otros análogos).
- Pequeños agricultores de 18 años o más, definidos en la ley N° 18.910.
- Personas trabajadoras activas o en proceso de reconversión laboral de 18 años o más, cuya remuneración promedio imponible no supere los 3

¹³ PRODEMU (Fundación para la Promoción y Desarrollo de la Mujer) es una organización chilena de derecho privado sin fines de lucro, creada en 1990, que trabaja para empoderar a mujeres en situación de vulnerabilidad a través de capacitación y formación en áreas como autonomía económica, desarrollo personal y participación comunitaria. La institución, dependiente de la Presidencia y está presente en todo el país.

¹⁴ La Unidad de Fomento (UF) es un índice de reajustabilidad, calculado y autorizado por el Banco Central de Chile, para las operaciones de crédito de dinero en moneda nacional que efectúen las empresas bancarias y las cooperativas de ahorro y crédito. Para fines del cálculo de este índice, el valor de la UF se reajusta a partir del día diez de cada mes y hasta el día nueve del mes siguiente, en forma diaria, de acuerdo con la variación experimentada por el Índice de Precios al Consumidor (IPC) que determina el Instituto Nacional de Estadísticas (INE) en el mes calendario inmediatamente anterior al período para el cual la UF se calcula y publica. El valor de 1 UF el 28.08.2025, fue de: 39.348,94 CLP (€34,96).

ingresos mínimos mensuales y que cuenten, al menos, con 6 cotizaciones pagadas en los últimos 24 meses.

- Personas de 18 años o más que sean cuidadoras informales no remuneradas y que proporcionan asistencia permanente a personas en situación de discapacidad o dependencia moderada o severa para la realización de actividades de la vida diaria.
- Estudiantes de 4° año de enseñanza media científico-humanista o de liceos técnicos profesionales y personas con menos de un año de egreso de enseñanza media científica humanista o de liceos técnicos profesionales.
- Personas entre 18 y 65 años que se encuentren cumpliendo condena en el sistema cerrado o en el sistema abierto, con penas sustitutivas o alternativas a la reclusión. Además, personas de 17 años o más, a quienes se les hubiera aplicado una sanción penal con beneficio de libertad asistida, libertad asistida especial, régimen semicerrado o cerrado, en especial, aquellos con responsabilidad parental, jóvenes pertenecientes a Programa de Salidas Alternativas, Servicio en Beneficio a la Comunidad y Medidas Cautelares Ambulatorias, y población del Área de Protección del Servicio Nacional de Menores.
- Personas afectadas por el cierre de empresas por crisis del respectivo sector económico al que pertenecen, derivadas por el SENCE, el Ministerio del Trabajo y Previsión Social u otra institución pública.

○ **Despega MIPE**

Programa creado en 2011 con el propósito de mejorar el capital humano de los trabajadores, socios, dueños y representantes legales de las micro y pequeñas empresas, a través de cursos de capacitación.

El programa contempla un componente: capacitación. Financiamiento total de un curso de capacitación por un monto de hasta \$600.000 (€533), sobre la base de la oferta de cursos dispuesta por el SENCE.

La población objetivo de este programa son personas mayores de 18 años, trabajadoras, dueñas, representantes legales y socias de las micro y pequeñas empresas, o sea empresas con ventas no superiores a 25.000 UF al año.

- **Transferencia al Sector Público**

Programa creado en 1988 y con el propósito de mejorar la empleabilidad de la población que no logra acceder a la oferta programática regular del SENCE, y es atendida por instituciones públicas que se encuentran especializadas en ella.

El programa contempla un componente: capacitación mediante cursos, enfocados en el aprendizaje de un oficio, con enfoque en el modelo de competencias laborales. La capacitación cuenta con dos modalidades: salida dependiente y salida independiente.

Además, el programa contempla varios dispositivos de apoyo, específicamente, se entrega subsidios diarios y de cuidados; y subsidio de útiles, insumos o herramientas, cuando corresponda.

La población objetivo de este programa, está directamente ligada con la población objetivo de atención de la institución pública que suscribe convenio con SENCE para la transferencia de los recursos. Las instituciones en convenio son las encargadas de organizar, administrar y desarrollar programas de capacitación, bajo la fiscalización y supervigilancia de SENCE, por lo cual la focalización de usuarios es definida por las mismas instituciones con la validación y aprobación por parte de SENCE.

- Fuerzas Armadas de Chile [FF.AA.]: jóvenes conscriptos de las tres ramas de las FF.AA. -Ejército de Chile, Armada de Chile y Fuerza Aérea de Chile-, procedentes de todas las regiones del país que se encuentren realizando el Servicio Militar Obligatorio.
- Gendarmería de Chile: personas imputadas, procesadas y condenadas de los sistemas penitenciarios cerrado, abierto y post penitenciario.
- Instituto de Desarrollo Agropecuario [INDAP]: pequeños productores agrícolas usuarios de INDAP en los distintos territorios rurales, o un familiar directo que participe en la explotación de la unidad productiva agropecuaria.
- **Subsidio al Empleo Joven [SEJ]**

Programa creado en 2009 con el propósito de aumentar la tasa de participación en el mercado laboral, entendida como inserción y permanencia, de las personas jóvenes vulnerables.

El Subsidio al Empleo Joven es un beneficio en dinero que entrega el Estado para mejorar los ingresos de las personas trabajadoras que tengan entre de 18 a 25 años y que pertenezcan al 40% más vulnerable de la población. El beneficio tiene una duración hasta que la persona cumpla los 25 años, con la posibilidad de extenderlo en caso de maternidad o estudios durante el último año del beneficio.

El beneficio se determina en función a las rentas brutas percibidas, agrupadas en tres tramos.

Los criterios de focalización que debe cumplir la población a atender son:

- Para trabajadoras:
 - Ser persona trabajadora dependiente o independiente y tener entre 18 y 25 años, e integrar un grupo familiar que pertenezca al 40% más vulnerable.
 - Acreditar una renta bruta anual inferior a \$7.948.180 (€7.061) en el año calendario en que se solicita el beneficio o una renta bruta mensual inferior a \$662.348 (€588).
 - Tener al día el pago de sus cotizaciones obligatorias de pensiones y de salud del año calendario indicado.
 - No trabajar en una institución del Estado o en una empresa con aporte estatal superior al 50%.
 - En el caso de las trabajadoras independientes, éstas deben emitir boletas de honorarios y realizar el respectivo proceso de Declaración de Renta para poder optar al beneficio.
 - Acreditar licencia de enseñanza media, si la persona trabajadora es mayor de 21 años.
- Para empleadores: que sus trabajadoras cumplan los requisitos antes mencionados y tengan pagadas sus cotizaciones de seguridad social dentro del plazo legal.
- **Formación en el Puesto de Trabajo [FPT]**

Programa creado en 2006 con el propósito de aumentar la inserción laboral de jóvenes entre 15 y 24 años, y adultos de 50 años o más, desocupados, mediante la entrega de incentivos de contratación y capacitación.

El programa contempla dos líneas de ejecución:

- **Aprendices:** se promueve la contratación de jóvenes y su formación al interior de las empresas. La modalidad de contratación debe ser a través de un contrato de aprendizaje.
- **Experiencia Mayor:** se busca generar acciones para facilitar la inserción laboral de personas mayores desempleadas.

El programa apuesta por un tipo de intervención de carácter transversal, que además de mejorar las capacidades de empleabilidad de las personas usuarias incentiva su inserción en un puesto de trabajo de carácter dependiente. Dentro de este marco, el programa consta de dos componentes obligatorios:

- **Bonificación:** La bonificación considera un pago por persona contratada y por mes trabajado. Las bonificaciones se pagan a la empresa y varían dependiendo del segmento de atención, en el caso de personas jóvenes es de un 50% de un Ingreso Mínimo Mensual (IMM), con una duración mínima de tres meses y máxima de doce. En el caso de Experiencia Mayor, es de hasta un 60% de un IMM para los primeros seis meses, y de un 20% para los siguientes seis meses, siendo su duración mínima de tres meses y sin tope en máximo de contratación.

- **Capacitación:** Financiamiento a las empresas que contratan a personas jóvenes y personas de 50 años y más, desocupadas, de hasta 400.000 CLP (€355) por única vez, por cada persona contratada para financiar su formación en la empresa. En el caso de los jóvenes la capacitación deberá tener una duración mínima de 40 horas, y en el caso de las personas mayores, de 8 horas.

La población objetivo depende de la línea de intervención:

- **Aprendices:** personas jóvenes entre 15 y 24 años (hasta 26 años en los casos de personas en situación de discapacidad), que tienen un contrato de aprendizaje, por un mínimo de tres meses y una remuneración bruta mayor a un salario mínimo mensual y menor o igual a dos salarios mínimos mensuales.
- **Experiencia Mayor:** personas adultas de 50 años o más, desocupados u ocupado, con un mínimo de contratación de tres meses y una remuneración bruta mayor a un salario mínimo mensual y menor o igual a dos salarios mínimos mensuales.

Las empresas deben ser contribuyentes de 1ª Categoría, que hayan realizado a lo menos, una declaración anual de impuestos, y que, al momento de su postulación, no registren multas o deudas pendientes de pago por infracciones a las obligaciones laborales o previsionales. Además, no pueden ser un organismo técnico de capacitación. Además:

- **Aprendices**, que por lo menos tengan previamente cinco trabajadores contratados. Que las personas con contrato de aprendiz no superen el 10% del promedio de trabajadores permanentes de la empresa, respecto del año tributario anterior.
- **Experiencia Mayor**, el mínimo que se pide es un trabajador previamente contratado.

- **Programa Intermediación Laboral**

Programa creado en 2009 y con el objetivo que las personas, desocupadas u ocupadas en búsqueda de empleo, mejoren su proceso de vinculación laboral mediante el aumento del acceso a servicios de intermediación.

El programa se lleva a cabo a través de canales presenciales:

- **Oficina Municipal de Información Laboral [OMIL]:** oficina que tiene por función cumplir con actividades de orientación ocupacional, entendiendo por tal, la entrega de información, aplicación de instrumentos técnicos y asesorías que faciliten la elección de una profesión, actividad u oficio, así como, la entrega de los antecedentes que permitan lograr una adecuada capacitación. Actualmente, se cuenta a nivel nacional con 316 OMIL, de ellas, 294 reciben recursos financieros del SENCE, para asegurar la entrega de servicios de intermediación laboral.

- **Plataforma laboral:** canal que puede ser presencial o virtual, y tienen por objeto aumentar las colocaciones del sistema de intermediación laboral, mediante la entrega de servicios de información, orientación y vinculación laboral a buscadores de empleo y empleabilidad. Actualmente se cuenta con siete plataformas presenciales, en las regiones de Arica y Parinacota, de Antofagasta, Metropolitana de Santiago, de La Araucanía, de Los Ríos, del Biobío y de Tarapacá, a las que se suma la Plataforma de Orientación Laboral en Línea.

El programa contempla varias componentes: servicio de **información laboral**; servicio de **orientación laboral**; servicio de **vinculación laboral**; y **ferias laborales**.

La población objetivo del programa son las personas desocupadas y las ocupadas en búsqueda de empleo, mayores de 18 años.

Finalmente, en la **Tabla 6** se presenta la cobertura de mujeres beneficiarias de los otros programas del SENCE presentados, para los últimos tres años.

Tabla 6. Número de mujeres beneficiarias y su porcentaje con respecto al total de beneficiarios de los otros programas del SENCE

Programa	2022		2023		2024	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Becas del Fondo de Cesantía Solidario	1.023	57,4	1.408	55,7	327	53,1
Fórmate para el Trabajo	11.247	58,5	12.339	54,9	10.306	61,9
Becas Laborales	40.771	81,3	14.341	66,9	20.792	68,9
Talento Digital	316	35,7	44	44,9	797	36,3
Despega MIPE	4.387	65,5	4.193	64,2	2.006	69,7
Transferencias al Sector Público	1.841	35,7	1.031	29,7	1.832	38,0
Subsidio al Empleo Joven	164.146	53,5	166.782	54,1	158.212	52,9
Formación en el Puesto de Trabajo	835	47,1	796	46,0	704	48,6
<i>Aprendices</i>	500	43,4	347	41,6	280	46,3
<i>Experiencia Mayor</i>	335	54,1	449	50,2	424	50,2
Programa de Intermediación Laboral	178.363	50,6	224.535	45,7	264.376	46,2
Total, Mujeres beneficiarias	402.929	54,1	425.469	49,0	459.352	49,4

Fuente: Anuario Estadístico 2024, SENCE.

El **Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género** [SernamEG] contribuye a fortalecer las autonomías y derechos de las mujeres, reconociendo sus diversidades, a través de la implementación de políticas, planes y programas de igualdad y equidad de género, aportando a la transformación cultural del país. Los programas de SernamEG que buscan avanzar en la autonomía económica de la diversidad de mujeres, con enfoque interseccional y en el marco del trabajo decente, son: Mujer Jefas de Hogar, Mujer Emprende, Programa 4 a 7 y Buenas Prácticas Laborales con Equidad de Género.

- **Programa Mujeres Jefas de Hogar**

Este programa, creado en 2007, busca contribuir al fortalecimiento de la autonomía económica de las mujeres. Las participantes adquieren herramientas y desarrollan habilidades que les permiten incorporarse al mercado laboral. Además, favorece el desarrollo de competencias para mejorar la empleabilidad, así como la creación de capital social y redes de apoyo.

El programa consta de dos componentes:

- **Talleres de Formación para el Trabajo remunerado** y el ejercicio: desarrollo de capacidades y habilidades para conseguir, mantener o mejorar un empleo o actividad económica independiente; y
- **Elaboración y ejecución de un proyecto laboral:** terminado los talleres de Formación para el Trabajo, cada participante deberá elaborar un proyecto laboral que permitirá planificar las actividades necesarias para fortalecer la autonomía económica de las mujeres Jefas de Hogar.

Los criterios de focalización que debe cumplir la población a atender son:

- Ser mujer jefa de hogar y tener entre 18 y 65 años.
- Ser económicamente activa y pertenecer hasta el 80% de la clasificación socioeconómica del RSH.
- Vivir o trabajar en la comuna donde se implementa el Programa.

El programa se desarrolla en 276 comunas a lo largo de las 16 regiones de Chile. En 2024, el programa benefició a 53.098 mujeres, lo que implicó un gasto de 6.750 millones de pesos chilenos (€5.996.854).

Tabla 7. Número de beneficiarias y gasto del Programa Mujeres Jefas de Hogar

	2022	2023	2024
Número de Beneficiarias	49.604	52.438	53.098
Gasto (en millones de CLP)	6.777	5.857	6.750
Gasto (en millones de €)	6,02	5,20	5,99

Fuente: Monitoreo Oferta Pública 2024, Dirección de Presupuestos, Ministerio de Hacienda.

• Programa Mujer Emprende

El Programa Mujer Emprende, creado en 2015, busca abordar el problema de bajo nivel de desarrollo de los emprendimientos de mujeres desde los 18 años, a través de la profesionalización del emprendimiento y fomento de redes y asociatividad. Específicamente, entrega herramientas técnicas y de gestión a mujeres que cuenten con un emprendimiento de a lo menos un año de antigüedad, promoviendo en ellas, estrategias que permitan fortalecer sus competencias y habilidades como emprendedoras, potenciando así el crecimiento, viabilidad y sostenibilidad de sus negocios, favoreciendo la entrada a otros espacios de formación que apunten a generar nuevos canales de comercialización y que garantice un desarrollo continuo del emprendimiento.

El programa se materializa mediante la ejecución de tres líneas de trabajo:

- **Academia Mujer Emprende:** entrega capacitación asincrónica (40 horas) que busca profesionalizar los emprendimientos liderados por mujeres, desarrollando contenidos transversales y específicos como;

innovación, uso de tecnologías, marketing, modelo de negocio, atención al cliente, entre otros, desde un enfoque de género y de gestión de sus emprendimientos.

- **Redes para Fortalecer el Emprendimiento:** espacios formativos dirigidos a compartir experiencias del desarrollo de sus emprendimientos, la vinculación, generación de redes, asociatividad y trabajo colaborativo. Además, recibirán información sobre normativas legales para la constitución de organizaciones asociativas que contribuyan a la sostenibilidad de los emprendimientos y herramientas técnicas para la elaboración de proyectos colectivos.
- **Otras acciones** que ofrece el programa: espacios de comercialización, cursos, talleres, charlas.

Los criterios de focalización que debe cumplir la población a atender son:

- Ser mujer, mayor de 18 años y contar con un emprendimiento de la menos un año de antigüedad, al que dedica al menos 20 horas semanales.
- Pertenecer hasta el 80% de la clasificación socioeconómica del RSH.
- Tener licencia de la Educación Media.

En 2024, el programa benefició a 1.500 mujeres, lo que implicó un gasto de 1.077 millones de pesos chilenos (€957.017).

Tabla 8. Número de beneficiarias y gasto del Programa Mujer Emprende

	2022	2023	2024
Número de Beneficiarias	1.445	1.492	1.500
Gasto (en millones de CLP)	371	367	1.077
Gasto (en miles de €)	329,3	326,4	957,0

- Fuente: Monitoreo Oferta Pública 2024, Dirección de Presupuestos, Ministerio de Hacienda.

- **Programa 4 a 7**

El Programa 4 a 7, creado en 2011, promueve el fortalecimiento de la autonomía económica de las mujeres, proporcionando un espacio de cuidado integral y seguro para la niñez y adolescentes que están bajo su responsabilidad. Este servicio busca reducir una de las principales barreras de acceso y permanencia de las mujeres en el mercado laboral.

EL programa entrega:

- **Coordinación Intersectorial:** gestionar derivaciones para atender la situación ocupacional de las mujeres. Estas derivaciones incluyen acciones que articulan la oferta programática disponible en el territorio, tales como asesorías, atención personalizada, charlas, acceso a capacitaciones, talleres formativos, orientación legal, beneficios sociales y otras iniciativas destinadas a contribuir y fortalecer su autonomía económica.
- **Cuidado integral:** aportar a la redistribución de la carga de trabajo no remunerado que concentran las mujeres. En este espacio se potencian las capacidades de niñas, niños y adolescentes entre 6 y 13 años, por medio de

talleres cuyas temáticas y contenidos están enfocados en el cambio cultural y prevención de las violencias a través del enfoque de género.

Los requisitos para acceder al programa son:

- Mujeres, mayores de 18 años, que se encuentren trabajando de manera remunerada, participando en procesos de capacitación, nivelando estudios, cursando formación para una pronta inserción en el mercado laboral o en búsqueda activa de empleo remunerado.
- Pertenecer hasta el 80 % de la Calificación Socioeconómica del RSH.
- Ser responsables del cuidado de niñas, niños o adolescentes de entre 6 y 13 años.
- Residir o trabajar en la comuna donde se lleva a cabo el programa, o ser responsable del cuidado de niñas, niños o adolescentes que estudien en un establecimiento educacional de dicha comuna.
- Preferentemente, participar actualmente o haber participado en éste u otros programas del SernamEG o ser derivada del Subsistema de Seguridades y Oportunidades del Ministerio de Desarrollo Social y Familia.

Este es un programa que no entrega bonos ni tampoco aporte monetario directo a las participantes.

En 2024, el programa benefició a 10.675 mujeres, lo que implicó un gasto de 7.208 millones de pesos chilenos (€6.403.523).

Tabla 9. Número de beneficiarias y gasto del Programa 4 a 7

	2022	2023	2024
Número de Beneficiarias	8.912	10.581	10.674
Gasto (en millones de CLP)	6.526	6.299	7.208
Gasto (en miles de €)	5,8	5,6	6,4

- Fuente: Monitoreo Oferta Pública 2024, Dirección de Presupuestos, Ministerio de Hacienda.

- **Programa Buenas Prácticas Laborales con Equidad de Género**

Este es un programa que trabaja con organizaciones laborales públicas y privadas y su objetivo es aportar en la disminución de las desigualdades y brechas de género, apoyando la incorporación de medidas que permitan conciliar la vida personal, laboral y familiar.

Su misión es lograr cambios culturales sustantivos para la igualdad de género, a través de la transversalización del enfoque de género en el quehacer de las organizaciones laborales, mediante la entrega de herramientas de sensibilización y capacitación en distintos niveles de intervención.

El programa cuenta con las siguientes líneas de trabajo:

- Participar en la Comunidad de Buenas Prácticas Laborales del programa.
- Firma de carta de compromiso de implementación de la Norma Chilena NCh3262¹⁵.

¹⁵ Norma que establece los requisitos para implementar un Sistema de Gestión de Igualdad de Género y Conciliación en las organizaciones, promoviendo la equidad y facilitando la

- Postulación y obtención del Sello Igualdad Conciliación.

El programa cuenta con las siguientes actividades asociadas a su intervención: charlas y talleres de sensibilización en temáticas de Buenas Prácticas Laborales con Equidad de Género y en la Norma Chilena NCh3262; visualización gratuita de las Normas NCh3262 y NCh3762¹⁶ a las organizaciones laborales; Medición en la Plataforma de Autodiagnóstico de Buenas Prácticas Laborales con Equidad de Género; clases magistrales y cursos E-learning dirigidos a organizaciones laborales públicas, privadas, sindicatos, asociaciones personas funcionarias públicas y personas con interés en incorporar buenas prácticas laborales en su quehacer organizacional, entre otras.

El programa entrega las siguientes distinciones:

- Sello Igualdad Conciliación: solo para organizaciones certificadas en la NCh 3262 que además cumplen con los requisitos del Sello.
- Reconocimiento Buenas Prácticas Laborales con Equidad de Género: a organizaciones que egresan del programa.
- Distinción a Organización Mentora de Buenas Prácticas con Equidad de Género.

II. 2.- Principales actores:

El SENCE necesita contar con la colaboración de otros actores para entregar a las mujeres los servicios que necesitan para su integración en el mercado de trabajo. Por ello, las entidades que contribuyen con SENCE en la implementación de programas que apuntan a aumentar la empleabilidad de las mujeres, son los siguientes:

- **Empresas** que participan de la entrega de bonificaciones de los programas Bono al Trabajo de la Mujer, Subsidio al Empleo Joven y Formación en el Puesto de Trabajo.
- **Oficinas Municipales de Información Laboral**, dependientes de los Municipios (gobiernos locales autónomos), con los que SENCE tiene convenio para transferencia de recursos que apuntan a fortalecer y estandarizar los servicios de intermediación laboral, siendo los ejecutores fundamentales del Programa Intermediación Laboral.
- **Consejo Nacional de Capacitación**: órgano nacional de conformación tripartita, cuya función es asesorar al Ministerio del Trabajo y Previsión Social en la formulación de la política nacional de capacitación.
- **Consejos Regionales de Capacitación**: primer hito de descentralización del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, y su función es asesorar a los gobiernos regionales [GORE] en el desarrollo y aplicación de la política nacional de capacitación. Su carácter es consultivo y tripartito, son constituidos por personas trabajadoras, empleadoras y autoridades de Gobierno en las regiones.
- **Consejos de la Sociedad Civil (COSOC)** -de nivel nacional y regional-: que son un mecanismo de participación ciudadana que vincula al SENCE con representantes de la sociedad civil, quienes acompañan a su autoridad en los procesos de toma de decisiones sobre políticas públicas. Su carácter es consultivo y autónomo, y está formado de manera diversa, representativa, pluralista y paritaria por integrantes de asociaciones sin fines de lucro que tengan relación con la competencia del Servicio.

conciliación entre la vida laboral, familiar y personal de sus trabajadores y trabajadoras. Esta norma de cumplimiento voluntario busca que las empresas mejoren sus procesos, reduzcan brechas de género y se alineen con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU.

¹⁶ Norma NCh3762, que trata sobre el sistema de gestión de igualdad de género de vida laboral, familiar y personal, con pautas generales para su implementación y formación.

Otros actores más especializados en la actuación relativa a las mujeres:

- **Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género**

Este Ministerio cumple un rol fundamental para enfrentar las desigualdades estructurales que afectan a las mujeres en Chile. Estas se reflejan en brechas salariales, barreras en el acceso a posiciones de liderazgo y representación, y limitaciones para participar plenamente en la toma de decisiones.

El Ministerio implementa políticas públicas para reducir estas brechas, promover la igualdad de oportunidades y facilitar la participación de las mujeres en todos los ámbitos. Además, trabaja en la erradicación de las violencias de género, coordinando programas que previenen, sancionan y reparan estas agresiones. Un enfoque central es fortalecer la autonomía económica de las mujeres, permitiéndoles salir de círculos de violencia y construir vidas independientes.

Al promover cambios culturales y estructurales, el Ministerio no solo atiende las necesidades inmediatas de las mujeres, sino que contribuye a construir una sociedad más equitativa y justa para todos.

- **Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género (SernamEG)**

El Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género es el organismo encargado de ejecutar las políticas, planes y programas que le encomiende el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, con la misión de fortalecer las autonomías y ejercicio pleno de derechos de las diversidades de las mujeres, a través de la implementación y ejecución de Programas de igualdad formal y sustantiva de derechos, considerando el enfoque territorial e interseccionalidad.

Entre sus objetivos estratégicos está el avanzar en la autonomía económica de la diversidad de mujeres mediante la implementación de programas con enfoque interseccional y en el marco del trabajo decente, promover el derecho de las mujeres a una vida libre de violencias, entre otros.

II. 3.- Normativa básica:

La normativa básica donde se regulan las diversas medidas en favor del empleo y de la formación de las mujeres es la siguiente:

- Ley Nº19.518 que fija el Estatuto de Capacitación y Empleo.
- Ley Nº19.728 y sus modificaciones que establece un Seguro de Desempleo, y en su articulado 25 bis establece la posibilidad de financiar diferentes medidas para la intermediación y habilitación laboral, para facilitar la reinserción laboral de las personas cesantes que se encuentren percibiendo las prestaciones del seguro.
- Ley Nº20.595, que crea el ingreso ético familiar que establece bonos y transferencias condicionadas para las familias de pobreza extrema y crea subsidio al empleo de la mujer, y en su artículo 21° establece Subsidio al Empleo de la Mujer.
- Ley Nº20.338, que crea el Subsidio al Empleo Joven.
- Ley Nº20.820, que crea el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, y modifica normas legales que indica.

- Decreto Nº3, de 2012, del Ministerio de Desarrollo Social y la Familia, que reglamenta el artículo 21° de la Ley 20.595, que crea el Subsidio al Empleo de la Mujer, estableciendo requisitos, validación de estos, proceso de concesión, pago, suspensión y extinción. Define como ejecutor delegado del pago al SENCE.
- Decreto Nº14, de 2011, y sus modificaciones, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que establece componentes, líneas de acción y procedimientos del programa bono de capacitación para micro y pequeños empresarios.
- Decreto Nº42, de 2011, modificado mediante los Decretos Nº95, de 2011 y Nº1, de 2014, Decreto Nº9, del 2019, todos del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que establecen componentes, líneas de acción y procedimientos, modalidades y mecanismos de control del programa de Capacitación en Oficios, actual Programa Fórmate para el Trabajo.
- Decreto Nº28, de 2011, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social que establece componentes, líneas de acción, procedimientos, modalidades y mecanismos de control del programa de Formación en el Puesto de Trabajo.
- Decreto Nº6, de 2019, y sus modificaciones, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, donde se establecen componentes, líneas de acción y procedimientos del Programa de Reconversión Laboral, actual Talento Digital.
- Decreto Nº35, del 2020, que Modifica el Decreto Nº 42 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que establece componentes, líneas de acción y procedimientos, modalidades y mecanismos de control del programa de Capacitación en Oficios, actual Programa Fórmate para el Trabajo.
- Circular Nº2.844, que establece Instrucciones para el Subsidio al Empleo de la Mujer, fórmula de cálculo del monto del beneficio, proceso de concesión y validación de requisitos, extinción y suspensión, periodicidad de rendiciones técnicas y financieras.
- Resolución Exenta Nº3855, de 2025, del SENCE, que aprueba instructivo para la ejecución del programa “Planes de Aprendizaje” y delega facultades que indica.
- Resolución Exenta Nº6, de 2025, del SENCE que aprueba instructivo del programa Formación en el Puesto de Trabajo, Línea Experiencia Mayor y delega facultades que indica.

VI. BUENAS PRÁCTICAS EN FAVOR DE LA MEJORA DEL EMPLEO Y LA FORMACIÓN DE LAS MUJERES

Programa Talento Digital

El propósito de este programa, creado en 2019, es reinsertar laboralmente a personas que se encuentran cesantes u ocupadas en riesgo de perder su empleo, con la finalidad de mejorar su empleabilidad.

El programa contempla un componente: capacitación presencial o en línea, de forma gratuita, desarrollada bajo la metodología Bootcamp, modelo internacionalmente reconocido como exitoso, en desarrollo de habilidades digitales de nivel superior. Se caracteriza por utilizar procesos intensivos de capacitación con el objetivo de preparar a personas con o sin experiencias previas dejándolas en condiciones de insertarse laboralmente en la industria digital. En su paradigma formativo el estudiante toma un rol protagónico, para lo cual se utiliza un repertorio de metodologías activas, entre las cuales destacan:

aula invertida, aprendizaje basado en proyecto (ABP), aprendizaje vivencial, aprendizaje por descubrimiento, resolución de casos, simulaciones, diseño de productos, actividades prácticas de ejercitación y construcción de prototipos entre otros.

La población objetivo corresponde a personas de 18 años y más, que se encuentren cesantes u ocupadas en riesgo de perder su empleo, pertenecientes al 80% de la población de menores ingresos.

Además, el programa contempla varios dispositivos de apoyo, específicamente, se entrega subsidios diarios y de cuidados; y seguro de accidentes.

Bono al Trabajo de la Mujer [BTM]

Creado en 2012, este programa busca abordar la baja participación en el mercado laboral de las mujeres y, en consecuencia, se plantea el propósito de aumentar la tasa de participación en el mercado laboral, entendida como inserción y permanencia, de las mujeres vulnerables entre 25 a 59 años.

El Bono al Trabajo de la Mujer es un beneficio en dinero que entrega el Estado para mejorar los ingresos de las mujeres trabajadoras que tengan entre 25 años y 59 años, 11 meses de edad, que trabajen de manera dependiente o independiente y que pertenezcan al 40% de las familias más vulnerables de la población. El beneficio tiene una duración de 4 años consecutivos y se entrega por una única vez. El beneficio se determina en función a las rentas brutas percibidas, agrupadas en tres tramos.

Los criterios de focalización que debe cumplir la población a atender son:

- Para trabajadoras:
 - Ser mujer trabajadora dependiente o independiente, y tener entre 25 y 60 años.
 - Pertenecer al 40% más vulnerable de la población.
 - Acreditar una renta bruta anual inferior a \$7.948.180¹⁷ (€7.061¹⁸) en el año calendario en que se solicita el beneficio o una renta bruta mensual inferior a \$662.348 (€588).
 - Tener al día el pago de sus cotizaciones obligatorias de pensiones y de salud del año calendario indicado.
 - No trabajar en una institución del Estado o en una empresa con aporte estatal superior al 50%.
 - No registrar una solicitud vigente en el Subsidio al Empleo Joven.
 - En el caso de independiente, deben emitir boletas de honorarios y realizar el respectivo proceso de Declaración de Renta.

¹⁷ Valores de las rentas correspondientes el año 2025.

¹⁸ \$: Peso chileno (CLP). Tipo de cambio: €1 = 1.125,59 CLP, fuente: Indicadores diarios del Banco Central de Chile, consultado el 11.08.2025,

<https://si3.bcentral.cl/indicadoressiete/secure/indicadoresdiarios.aspx>

- Para empleadores:
 - Tener pagadas las cotizaciones de seguridad social dentro del plazo legal.
 - Que sus trabajadoras sean beneficiarias vigentes del programa.

Los cupos definidos para el año 2025 son un poco más de 496.000, habiendo beneficiado en 2024 a 395.052 mujeres, lo que implicó un gasto de 92.814 millones de pesos chilenos (€82.458.411).

Tabla 10. Número de beneficiarias y gasto del BTM

	2022	2023	2024
Número de Beneficiarias	400.884	408.039	395.052
Gasto (en millones de CLP)	72.578	81.267	92.814
Gasto (en millones de €)	64,48	72,20	82,46

Fuente: Monitoreo Oferta Pública 2024, Dirección de Presupuestos, Ministerio de Hacienda.

PRINCIPALES BARRERAS DE EMPLEABILIDAD DE LAS MUJERES EN SU TERRITORIO Y ESTRATEGIAS DESARROLLADAS PARA MITIGARLAS

IV.1.- Principales barreras para la empleabilidad de las mujeres: formación, contratación, cuestiones sociales u otros

En Chile, al igual que en la mayoría de los países de Iberoamérica, las barreras para la empleabilidad de las mujeres son multifacéticas, incluyendo roles de género y estereotipos que asignan responsabilidades de cuidado a las mujeres; desigualdades estructurales como la brecha salarial y la falta de oportunidades de ascenso y desarrollo; barreras institucionales y laborales como el acoso sexual y la falta de políticas de conciliación familiar; y la carencia de servicios de cuidado asequibles que limitan su participación en el mercado laboral.

- **Formación y Desarrollo Profesional**

- Estereotipos de género: asociados a ciertos roles y ocupaciones a las mujeres, lo que limita su acceso a sectores o formaciones específicas y dificultar su desarrollo profesional.
- Falta de mentoría y apoyo: las mujeres enfrentan un apoyo limitado y obstáculos abiertos para su ascenso dentro de las organizaciones.

- **Mercado Laboral**

- Brecha salarial: las mujeres reciben salarios más bajos que los hombres por trabajos equivalentes.
- Desigualdad de puestos y oportunidades: se observa una menor representación de mujeres en puestos de dirección y toma de decisiones.

- Segregación ocupacional: existe una concentración de mujeres en empleos peor remunerados y con menos desarrollo profesional.
- **Cuestiones Sociales y Culturales**
 - Carga desproporcionada del trabajo de cuidado: la responsabilidad principal del trabajo doméstico y el cuidado de la niñez recae sobre las mujeres, lo que impacta su tiempo y disponibilidad para el empleo.
 - Falta de políticas de conciliación: la ausencia de políticas que faciliten el equilibrio entre la vida familiar y laboral es un obstáculo significativo.
- **Factores Psicosociales**
 - Discriminación y sesgos inconscientes: prejuicios de género en la contratación y promoción limitan las oportunidades de las mujeres, incluso cuando tienen la misma cualificación y experiencia.
 - Acoso y hostigamiento sexual: conductas que crean un ambiente laboral hostil y son barreras aversivas para el desarrollo de carrera de las mujeres.
 - Falta de servicios de cuidado asequibles: la escasez de opciones de cuidado para la niñez y familiares dificulta que las mujeres ingresen al mercado laboral

IV.2.- Estrategias desarrolladas para mitigarlas

La **Estrategia Nacional para la Autonomía Económica de las Mujeres**, surge como una respuesta del Estado de Chile ante las persistentes desigualdades que enfrentan las mujeres en el ámbito laboral y productivo. Esta estrategia reconoce que la autonomía económica —junto con la autonomía física y en la toma de decisiones— es un componente esencial para el ejercicio pleno de los derechos humanos y para avanzar hacia una sociedad más equitativa.

A pesar de los avances en políticas públicas, se identifican importantes desafíos: las iniciativas existentes suelen estar fragmentadas, con baja coordinación entre instituciones y escasa continuidad entre etapas clave como la capacitación, la intermediación laboral y la empleabilidad. Esto ha limitado el impacto de los programas orientados a mejorar las condiciones de acceso, permanencia y desarrollo en el trabajo, tanto dependiente como independiente.

La Estrategia busca articular y fortalecer la oferta pública, abordando de manera integral las restricciones estructurales que dificultan el ejercicio de la autonomía económica. Su propósito es contribuir a la igualdad sustantiva, promoviendo condiciones laborales dignas, acceso equitativo a recursos productivos, y una institucionalidad que reconozca y responda a las diversas realidades de quienes habitan el país.

Es por ello por lo que ha centrado su plan de trabajo en 5 áreas, que se detallan a continuación:

1. Articulación interinstitucional

- Se crea una estructura organizacional con tres niveles: político (Comité Interministerial), técnico (comisiones de trabajo) y con participación de múltiples actores (participación de sociedad civil y sector privado).
- Se conforman comisiones intersectoriales según tipo de trabajo: remunerado dependiente, independiente y no remunerado.
- Se promueve la coordinación entre ministerios y servicios públicos para evitar duplicidades y generar sinergias.

2. Diseño de una política pública integrada

- Se revisan más de 700 programas públicos para identificar debilidades y oportunidades de articulación.
- Se definen orientaciones estratégicas para mejorar la coherencia y sostenibilidad de las intervenciones.
- Se incorpora el enfoque de autonomía económica en el diseño y reformulación de programas según el ciclo presupuestario del Estado.

3. Implementación de un Plan de Acción

- Se desarrollan **106 iniciativas** distribuidas en tres dimensiones:
 - ✓ Trabajo remunerado independiente
 - ✓ Trabajo remunerado dependiente
 - ✓ Trabajo no remunerado
- Se incluyen acciones como:
 - ✓ Capacitación con enfoque de género
 - ✓ Certificación de competencias laborales
 - ✓ Apoyo a emprendimientos
 - ✓ Fortalecimiento de redes de cuidado
 - ✓ Educación previsional y financiera
 - ✓ Inclusión laboral en sectores masculinizados

4. Enfoque interseccional, territorial e intercultural

- Se reconoce la diversidad de mujeres (rurales, migrantes, indígenas, cuidadoras, etc.).
- Se priorizan sectores productivos clave: vivienda, obras públicas, transporte, agricultura, minería y servicios.
- Se promueve la participación activa de mujeres en el diseño e implementación de políticas.

5. Seguimiento y evaluación

- Se establecen mecanismos de seguimiento mediante fichas de reporte, reuniones técnicas y difusión continua.
- Se implementa un piloto de plataforma multiactor territorial para articular esfuerzos públicos y privados con participación organizada de mujeres.

VII. PRINCIPIOS BÁSICOS COMUNES NECESARIOS PARA MEJORAR EL EMPLEO Y LA FORMACIÓN DE LAS MUJERES
--

11. Igualdad de oportunidades en el acceso al empleo

Garantizar que los procesos de selección estén libres de sesgos de género y que promuevan la contratación equitativa en todos los sectores, especialmente en aquellos donde las mujeres están subrepresentadas.

12. Formación adaptada y continua a lo largo de la vida

Ofrecer programas formativos que se ajusten a las necesidades de las mujeres, incluyendo formación digital, técnica y en sectores no tradicionales (como STEM o economía verde), así como oportunidades para reinsertarse tras interrupciones laborales.

13. Conciliación corresponsable entre vida laboral y personal

Promover políticas de conciliación accesibles para todos los géneros, fomentando la corresponsabilidad familiar y la flexibilidad horaria que no penalice profesionalmente a las mujeres.

14. Reconocimiento del trabajo de cuidados no remunerado

Visibilizar y valorar socialmente las tareas de cuidado, impulsando apoyos institucionales como servicios públicos de atención y compensaciones por interrupciones laborales derivadas de estas responsabilidades.

15. Fomento del liderazgo y acceso a puestos de decisión

Establecer mecanismos que faciliten la promoción de las mujeres a cargos de responsabilidad, eliminando barreras estructurales y fomentando el liderazgo femenino en todos los niveles.

16. Apoyo al emprendimiento y al empleo por cuenta propia

Impulsar programas de asesoramiento, financiación y acompañamiento para mujeres emprendedoras, especialmente en ámbitos rurales, migrantes o en riesgo de exclusión social.

17. Sensibilización y formación del entorno empresarial

Implementar campañas y programas dirigidos a empleadores para combatir estereotipos de género y promover entornos laborales inclusivos y libres de discriminación.

18. Enfoque territorial y adaptado a contextos específicos

Diseñar políticas que respondan a las particularidades de cada territorio, especialmente en zonas rurales o con baja densidad poblacional, garantizando recursos suficientes y coordinación interinstitucional.

19. Inclusión de mujeres en situación de vulnerabilidad

Priorizar la atención a mujeres con baja cualificación, víctimas de violencia de género, migrantes, con alguna discapacidad, pertenecientes a etnias minoritarias o en situación de desempleo de larga duración, con itinerarios personalizados y sostenibles.

20. Transparencia, seguimiento y evaluación de impacto

Establecer sistemas de medición y evaluación que permitan conocer el impacto real de las políticas de empleo femenino, identificar buenas prácticas y corregir posibles desigualdades en la implementación.

Santiago, 24 de septiembre de 2025.



CUBA

**Ministerio de Trabajo
y Seguridad Social**

04

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social
“EL EMPLEO DE LAS MUJERES: DATOS BÁSICOS E INICIATIVAS”
(Versión 2025)

- **Índice:**
 - o I.- Datos básicos:
 - o I.1.- Del país: dimensión y población
 - o I.2.- Del mercado de trabajo
 - o I.3.- Especial referencia al empleo de Las mujeres: datos e indicadores
 - o II.- La importancia del empleo de las mujeres: actuaciones, principales actores y normativa:
 - o II. 1.- Actuaciones
 - o II. 2.- Principales actores
 - o II. 3.- Normativa básica
 - o III.- Buenas prácticas en favor de la mejora del empleo y la formación de las mujeres.
 - o IV.- Principales barreras de empleabilidad en su territorio y estrategias de desarrollo para mitigarlas.
 - o IV.1.- Principales barreras para la empleabilidad de las mujeres: formación, contratación, cuestiones sociales u otras
 - o IV.2.- Estrategias desarrolladas para mitigarlas
 - o V.- Principios básicos comunes necesarios para mejorar el empleo y la formación de las mujeres

III. DATOS BÁSICOS

I.1.- Del país: dimensión y población

Dimensión: El archipiélago cubano tiene una extensión de 109 mil .884 kilómetros cuadrados con cayos adyacentes con una extensión de 3 mil 126 kilómetros cuadrados. Está conformada desde el punto de vista político y administrativo por 15 Provincias.¹⁹ Su capital es la Habana.

Población: 9 millones 748 mil 007 habitantes, de ellos la población femenina es de 4 millones 939 mil 098.

1.2.- Del mercado de trabajo

Cuba es un país con un creciente proceso de envejecimiento poblacional que incide en el contexto laboral, además de los factores socio-demográficos de baja fecundidad y migración que inciden en que disminuya la población en edad laboral y por lo tanto los ocupados en la economía.

El contexto laboral cubano no escapa de las incidencias del bloqueo, lo cual repercute en el acceso a tecnologías, piezas de respuesto, maquinaria, financiamiento y recursos que permitan modernizar las industrias y sus procesos. Además, el bloqueo tiene un efecto en los salarios, como consecuencia de la falta de recursos provocada por el bloqueo.

El Sector no estatal no escapa de los efectos del bloqueo, un emprendedor que necesita importar algún recurso para su negocio que tenga algún ingrediente específico producido

¹⁹ Fuente: Oficina Nacional de Estadísticas e Información de Cuba. ONEI, 2025.

en los Estados Unidos no puede comprarlo directamente en Estados Unidos y lo intenta a través de un tercer país, encareciendo el costo del producto.

La emigración de la Fuerza Calificada genera una pérdida de capital humano y creando vacíos en sectores esenciales.

La situación de las mujeres en el contexto laboral cubano muestra avances en algunos indicadores, pero mantiene cargas y desigualdades profundos. La ley establece el principio de igualdad en el acceso al empleo sin discriminación, igual salario por trabajo igual, beneficios en la maternidad que incluye una remuneración de 15 meses con derecho para padres y abuelos trabajadores.

Las mujeres tienen una presencia significativa y en muchos casos mayoritaria en sectores como: Educación, Salud, Ciencia e Investigación y en el sector jurídico.

1.3: Especial referencia al empleo de las mujeres: datos e indicadores

Al cierre del 2024 se contabilizaron 4 millones 116 mil 863 ocupados en la economía, 2 millones 537 mil 766 en el sector estatal (62%) y 1 millón 579 mil 097 en el sector no estatal (38%). La ocupación total disminuyó un 2,4% respecto al año anterior, el sector estatal lo hizo en un 5,2%, en tanto el no estatal aumentó en 0,9% sus trabajadores, a costa del sector privado, en particular con la creación de las Mipymes.

Por edad, el 51% del total de ocupados tenían 45 años o más, en la mayoría de los territorios se alcanzó un porcentaje superior, sólo en 4 provincias: Artemisa, La Habana, Camagüey y Guantánamo el porcentaje de ocupados con menos de 45 años, fue inferior al 50%.

Con respecto al empleo de las mujeres, representa el 37% del total, con un total de 1 millón 528 mil 751 mujeres. Una tasa de actividad del 57%, por debajo de la tasa de actividad de los hombres que es del 71,4%, lo cual demuestra brechas que aún existen en el acceso al empleo de las mujeres.

Las causas fundamentales de la disminución en la ocupación se deben a:

- Incremento de la movilidad de la población cubana hacia el exterior, de la cual el 79,5% tiene entre 15 y 59 años, según cálculos de la ONEI, que incluye los que eran trabajadores.
- Las personas que se vinculan al empleo anualmente no cubren la totalidad de las bajas que se producen y persiste una alta fluctuación laboral.

En relación a las brechas en cuanto a la ocupación de las mujeres son las siguientes:

- Alta presencia de las mujeres en actividades no remuneradas, en particular en labores de cuidados y otras labores domésticas.
- Presencia de las mujeres en la informalidad en el empleo.

II. IMPORTANCIA DEL EMPLEO DE LAS MUJERES: ACTUACIONES Y NORMATIVA BÁSICA

II.1.- Actuaciones

La atención a las mujeres es una prioridad en las proyecciones de Gobierno de la República de Cuba y desde diferentes espacios se garantiza la atención y ubicación a la economía estatal o no estatal. A través de las oficinas de empleos de las Direcciones Municipales de Trabajo se atienden a las mujeres que se

licencian del Servicio Militar Femenino Voluntario, las jóvenes que egresan de la enseñanza técnico profesional y de las carreras universitarias, las que egresan de la enseñanza especial y escuela de oficios, así como las mujeres que egresan de Centros Penitenciarios o cumplen sanción en libertad.

La realización de Ferias de empleos comunitarias es otro espacio que ha permitido una atención directa por parte de los diferentes empleadores que participan en interacción con las mujeres que se encuentran desocupadas.

En el presente año se han incorporado al empleo a través de las Ferias de empleos un total de 8 mil 740 mujeres.

Se han ubicado un total de 37 mil 087 mujeres, de ellas con entrega de tierra usufructo para la producción de alimentos: 205 En el caso de las egresadas de escuelas de oficios se han ubicado 109 mujeres y 172 mujeres egresadas de escuelas especiales.

Como parte de la atención a las personas que egresan de Centros Penitenciarios y a los sancionados que cumplen sanción se han ubicado al empleo o al estudio un total de 1391 mujeres.

Existen diferentes centros y cursos donde se forma y superan a las mujeres para el acceso al empleo Se continúa trabajando en la superación de los jóvenes a través de los cursos de superación de las diferentes universidades del país, así como la habilitación a través de diferentes modalidades de estudios de otros centros formadores.

Se cuenta en el país con 74 programas de Licenciatura, más de 50 programas doctorales en 26 Universidades y 268 programas de maestrías en 12 Universidades, que benefician la formación de mujeres.

La Constitución de la República de Cuba y el actual Código de Trabajo establecen los principios que garantizan derechos laborales para hombres y mujeres, entre los principales se destacan:

- ✓ el trabajo es un derecho y un deber social del ciudadano y los ingresos que por él se obtienen son la vía fundamental para contribuir al desarrollo de la sociedad y a la satisfacción de sus necesidades personales y familiares;
- ✓ igualdad en el trabajo; todo ciudadano en condiciones de trabajar tiene derecho a obtener un empleo atendiendo a las exigencias de la economía y a su elección, tanto en el sector estatal como no estatal; sin discriminación por el color de la piel, género, creencias religiosas, orientación sexual, origen territorial, discapacidad y cualquier otra distinción lesiva a la dignidad humana,
- ✓ igualdad en el salario; el trabajo se remunera sin discriminación de ningún tipo en correspondencia con los productos y servicios que genera, su calidad y el tiempo real trabajado, donde debe regir el principio de distribución socialista de cada cual según su capacidad a cada cual según su trabajo.
- ✓ prohibición del trabajo infantil y la protección especial a los jóvenes en edades comprendidas entre quince y dieciocho años de edad, que se incorporan al trabajo, con el fin de garantizar su desarrollo integral;
- ✓ el derecho de los trabajadores a la capacitación y superación, en las condiciones específicas que establece la legislación;

- ✓ el derecho de los trabajadores al descanso diario, semanal y de las vacaciones anuales pagadas;
- ✓ el derecho de los trabajadores a la seguridad y salud en el trabajo, mediante la adopción de medidas para la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales;
- ✓ el derecho de los trabajadores y sus familias a recibir la protección de la seguridad social de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente;
- ✓ los derechos de trabajo y de seguridad social que se confieren a la trabajadora, para proteger su maternidad y facilitar su atención médica, el descanso pre y postnatal y el cuidado de los hijos menores;
- ✓ el derecho de los trabajadores a asociarse voluntariamente y constituir organizaciones sindicales, de conformidad con los principios unitarios fundacionales, sus estatutos y reglamentos que aprueban democráticamente; y actúan con apego a la ley,
- ✓ el derecho de los trabajadores a promover acciones ante los órganos, autoridades e instancias competentes, para el reconocimiento y cumplimiento de los derechos de trabajo y de seguridad social consagrados en la legislación.

II. 2.- Principales actores

En los últimos dos años ha incrementado la ocupación en el sector no estatal, con la aprobación de nuevos actores de la economía (Mypimes Privadas y Cooperativas No Agropecuarias), la mayor ocupación sigue siendo en la economía estatal, con mayor peso en las actividades de:

- agricultura, ganadería, caza y silvicultura (20.2%)
- educación (11.4%)
- salud pública y asistencia social (10.4%)
- industria manufacturera, excepto azucarera (7.2%)
- comercio (7%)

Las mayores potencialidades para promover la empleabilidad de las mujeres están en los siguientes sectores: Turismo, Agricultura, la Construcción, la energía y en el caso del sector no estatal los servicios y el comercio.

II. 3.- Normativa básica

- ✓ Constitución de la República de Cuba. 2019
- ✓ Código de Trabajo. 2014
- ✓ Macroprograma Desarrollo Humano, Equidad y Justicia Social. Programa Trabajo Digno.
- ✓ Lineamiento 120. Consolidar la política de empleo y favorecer la incorporación de las personas en condiciones de trabajar, en particular de las mujeres y los jóvenes, en correspondencia con las necesidades del desarrollo económico y social del país y los territorios, la formación profesional y la inserción laboral

Seguridad y Protección Social.

- ✓ Decreto Ley 56 de la Maternidad, 2021. Que incrementa los derechos en la maternidad y paternidad, con un enfoque de género.
- ✓ Decreto 84 del 2024. Que extiende a 15 meses la prestación por maternidad o paternidad.

VIII. BUENAS PRÁCTICAS EN FAVOR DE LA MEJORA DEL EMPLEO Y LA FORMACIÓN DE LAS MUJERES.

Como parte del Programa Trabajo Digno, el Programa Adelanto para las Mujeres y en correspondencia a los Planes de Desarrollo Económico y Social del País trazados hasta el 2030, se fomenta la generación de nuevos empleos, con énfasis en empleos dignos para jóvenes y mujeres.

Se fomentan beneficios y protecciones para dignificar los empleos, entre los que se destacan:

- Se incrementaron los derechos en la maternidad y paternidad, con un enfoque de género
- Se extendió a 15 meses la prestación por maternidad o paternidad.
- Se aprobó y se está implementando en todos los sectores el protocolo de actuación para el enfrentamiento a la discriminación, el acoso y la violencia en el ámbito laboral, con un marcado enfoque de enfrentamiento a la violencia de género.
- Se potencia la aplicación del Trabajo a Distancia y el Teletrabajo como formas de organización del trabajo con beneficios para la seguridad y salud de los trabajadores.
- Se desarrollan estrategias para la empleabilidad de las mujeres, con nuevos espacios que benefician el acceso al empleo y las oportunidades.
- Se perfecciona el proceso de demanda y formación de la Fuerza de Trabajo Calificada con los Organismos formadores que responden a las estrategias de desarrollo local.
- Como parte del Sistema Nacional de Cuidados Integral para la Vida, se incrementan nuevos servicios para que las mujeres se puedan incorporar al empleo como son: las Casitas Infantiles.
- Se prioriza la ubicación al empleo de mujeres con la realización de ferias de empleos a nivel nacional y local.

IX. PRINCIPALES BARRERAS DE EMPLEABILIDAD DE LAS MUJERES EN SU TERRITORIO Y ESTRATEGIAS DESARROLLADAS PARA MITIGARLAS

IV.1.- Principales barreras para la empleabilidad de las mujeres: formación, contratación, cuestiones sociales u otros.

- ✓ Predomina la mujer en el Trabajo no remunerado, en particular en actividades de cuidados y domésticas no remuneradas, donde inciden sesgos culturales donde la mujer es la principal responsable del bienestar familiar.
- ✓ Aunque muchas mujeres han emprendido como Trabajadoras por Cuenta Propia, suelen concentrarse en negocios de baja rentabilidad y alta competencia, como la venta de comida, la costura o la peluquería, replicando roles tradicionales.

- ✓ La informalidad en Cuba es un fenómeno que se mantiene en un 20% en el empleo, con mayor incidencia en el sector no estatal, donde hay presencia de mujeres y jóvenes.
- ✓ La poca empleabilidad de la mujer en el ámbito rural tiene un peso mayor teniendo en cuenta las limitadas infraestructuras y servicios que permitan un acceso a empleos remunerados.

IV.2.- Estrategias desarrolladas para mitigarlas

Para disminuir el impacto de las barreras enunciadas anteriormente el país trabaja en diferentes programas como la atención al tema rural, que busca potenciar el desarrollo en los campos. Se atiende de manera directa los asuntos de la dinámica demográfica y los asuntos migratorios, se incentiva la empleabilidad de las personas en situación de discapacidad, a través de la sensibilización e incentivos a los actores de la economía.

Se potencian los proyectos locales que generan nuevos empleos y desde el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social se trabaja en la coordinación de diversos proyectos de cooperación que buscan la generación de nuevos empleos decentes, incluso se trabaja en la promoción y generación de empleos verdes.

Se trabaja en potenciar el Servicio de Gestión de Empleo Territorial con un carácter local, articulando nuevos servicios, políticas y las diferentes redes que existen, lo cual permitirá una mayor empleabilidad y un mayor desarrollo de la economía.

Otra estrategia es disminuir la informalidad en el empleo, con la aprobación de un nuevo Decreto que beneficia a los actores de la economía en el sector no estatal.

Como parte de la implementación del Sistema Nacional de Cuidados Integral para la Vida se potencia el cuidado como un derecho, un deber y un trabajo, se desarrollan acciones y nuevos servicios que benefician a madres, padres o familiares cuidadores.

Como parte del Programa de Gobierno Adelanto para las Mujeres se trabaja en el empoderamiento económico de las mujeres a través de un mayor acceso al empleo, sin discriminación y sin barreras que impidan su superación y liderazgo en todos los sectores de la economía.

X. PRINCIPIOS BÁSICOS COMUNES NECESARIOS PARA MEJORAR EL EMPLEO Y LA FORMACIÓN DE LAS MUJERES

A modo de propuestas se proponen los siguientes principios básicos comunes:

- 1- Universalizar y fortalecer el Sistema de Cuidados, reconociendo el cuidado de niños, ancianos y dependientes como un derecho y una responsabilidad social y familiar.
- 2- Aplicar el principio de igual salario por trabajo de igual valor.
- 3- Implementar políticas de contratación y promoción con perspectiva de género, donde se utilice lenguaje inclusivo en las ofertas de empleo y establecer cuotas o metas vinculantes para la presencia de mujeres en puestos de dirección.
- 4- Promover donde sea posible las formas de organización del trabajo a distancia y el teletrabajo, que permita la conciliación de la vida laboral y familiar, reduciendo el estrés y el abandono laboral de las mujeres.

- 5- Desarrollar programas de créditos, incentivos o ayudas técnicas para mujeres que quieran emprender su propio negocio de manera formal.
- 6- Establecer protocolos de cero tolerancia a la discriminación, la violencia y el acoso en el ámbito laboral, garantizando entornos seguros y dignos.
- 7- Implementar programas de formación en sesgos de género, masculinidades igualitarias y derechos laborales.
- 8- Los empleos deben ser inclusivos, equitativos y sostenibles en el tiempo.
- 9- Se debe promover la igualdad en el acceso a los empleos, en derechos y remuneración salarial.
- 10- Promover la formalidad en el empleo a través de incentivos y proyectos de colaboración entre los miembros del RISPE.



PORTUGAL

Instituto de Emprego e
Formação Profissional
(IEFP)

05

PORTUGAL

SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO (IEFP, IP*)

* INSTITUTO DE EMPLEO Y FORMACIÓN PROFESIONAL, IP

«EL EMPLEO DE LAS MUJERES: FECHAS BÁSICAS E INICIATIVAS»

(Versión 31 de julio 2025)

- **ÍNDICE:**

- I.- Datos básicos:
 - I.1.- Del país: dimensión y población
 - I.2.- Del Mercado de Trabajo
 - I.3.- Referencia especial al empleo de las mujeres: datos e indicadores
- II.- La importancia del empleo de las mujeres: actuaciones, actores principales y normativas:
 - II. 1.- Actuaciones
 - II. 2.- Principales actores
 - II. 3.- Normativa básica
- III. Buenas prácticas a favor de la mejora del empleo y la formación de las mujeres.
- IV.- Principales barreras de empleabilidad de las mujeres en su territorio y estrategias desarrolladas para mitigarlas:
 - IV.1.- Principales barreras para la empleabilidad de las mujeres: formación, contratación, cuestiones sociales u otros
 - IV.2.- Estrategias desarrolladas para mitigarlas
- V.- Principios básicos comunes necesarios para mejorar el empleo y la formación de las mujeres.

IV. DATOS BÁSICOS

I.1.- Del país: dimensión y población

Dimensión:

- Portugal tiene una superficie territorial de **92.256 km²** (continente y archipiélagos de Azores y Madeira). La Zona Económica Exclusiva (ZEE) es actualmente 1 727 408 km², a 3^a. mayor de la Unión Europea, que representa el 48 % de las aguas marítimas de la UE, la 5.a mayor de Europa y la 20^a del mundo.

- Es el Estado nación más antiguo de Europa (independiente desde 1143) y el más occidental del continente. Sólo comparte frontera terrestre con España, nación con la que mantiene profundos lazos históricos y población.

Población:

- Portugal tenía **10 749 635 habitantes en 2024** (INE - Instituto Nacional de Estadística):

- Alrededor del 52 % de la población son mujeres (5.609.359 personas);

- En términos de edad, las mujeres menores de 25 años representan el 21,38 % del total; las de entre 25 y 44 años, el 23 %; y las de 45 a 64 años, alrededor del 55 %. Estas cifras reflejan el envejecimiento de la población.

I.2.- Del Mercado de Trabajo:

- En Portugal, según las últimas cifras (GEP-Gabinete de Estrategia e Planeamento: Boletim Estatístico, 2T-2025 e INE: Boletim Estatístico 2T-2025)

- La **población activa** es de 5 577 800 habitantes, con una tasa de actividad del 60,7 % (64,6 % para los hombres y 57,2 % para las mujeres).

- La **población empleada** (de 16 a 64) es de 5.248.300 (tasa de empleo del 74,8 % (50,9 % de hombres y 49,1 % de mujeres).

- La **tasa de desempleo es del 5,9 %**, lo que corresponde a 329.500 desempleados, de los cuales 179.100 son mujeres (5,3 % para los hombres y 6,5 % para las mujeres).

I.3.- Especial referencia al empleo de las mujeres: datos e indicadores:

- Mujeres de grupos vulnerables:

- **Discapacidad e incapacidad funcional:** En Portugal, según los últimos datos disponibles, el 10,9% de la población residente tiene al menos una incapacidad funcional. Esta condición afecta principalmente a las mujeres, con una proporción de **164 mujeres por cada 100 hombres**. (INE: Censos de 2021).

En 2022, la tasa de empleo de las personas con discapacidad en Portugal fue del 65 % y, por primera vez, hubo igualdad en este indicador para mujeres y hombres. (65 %)- (ODDH- Observatório da Deficiência e Direitos Humanos: Relatório Pessoas com Deficiência em Portugal-Indicadores de Direitos Humanos, 2024)

- **Violencia de género:** la violencia doméstica en Portugal afecta principalmente a las mujeres, y alrededor de **7 de cada 10 víctimas son mujeres**.

- De cada 100 víctimas de delitos contra la libertad sexual y la autodeterminación, alrededor de **87 son mujeres** (CIG-Comissão para a Igualdade de Género: Indicadores Chave, 2024)

○ **Paro femenino (GEP: Boletim Estatístico-2T, 2025):**

- **Mujeres de 16 a 24 años paradas son: 34.000** (32.400 hombres)
- **Mujeres de 25 a 34 años: 45.900** (44.400 hombres)
- **Mujeres de 35 a 44 años: 30.700** (21.900 hombres)
- **Mujeres de 45-74 años: 68.500** (51.600 hombres)

○ **Tasa de Paro: 5,9 % (GEP-2T, 2025):**

- **Tasa de Paro Femenino: 6,5 %**
- **Tasa de Paro Masculino: 5,3 %**

Menores de 35 años – Mujeres: 79.900

Menores de 35 años - Hombres: 76.800

Menores de 35 años - Total: 156 700

Maiores de 35 años –Mujeres: 99.200

Maiores de 35 años - Hombres: 73.500

Maiores de 35 años - Total: 172 700

- **Tasa de actividad: 60,7 %**
 - **Mujeres: 57,2 %**
 - **Hombres: 64,6 %**

La tasa de empleo femenina se ha mantenido relativamente estable, aumentando solo 0.1% en los últimos 9 años, ya que ha pasado del 49% al 49.1%.

La mayoría de las personas que trabajan a tiempo completo son hombres y a tiempo parcial son mujeres. En el caso del trabajo a tiempo parcial, el 64,4 % son mujeres y el 35,6 % hombres, lo que supone una diferencia de alrededor del 28,8 % (CIG: Boletim Estatístico, 2024)

- **Conciliación, trabajo y familia:**

Portugal sigue siendo un país donde las mujeres tienen altos niveles de participación a tiempo completo en el mercado laboral en todas las etapas de la vida, pero donde todavía existen desigualdades significativas en la distribución del trabajo no remunerado entre mujeres y hombres.

- **Permiso parental:** A pesar del incremento gradual en la tasa de utilización del permiso parental por parte de los hombres, la carga del cuidado familiar continúa recayendo mayoritariamente en las mujeres. En 2023, considerando el total de nacimientos de ese año, el **96,7 % de las madres** hizo uso del permiso parental inicial, mientras que aproximadamente el **48 % de los padres** participó en el régimen de permiso compartido. Entre 2015 y 2023, la participación masculina en el uso compartido del permiso ha mostrado un crecimiento constante, con un aumento acumulado del 17 % en ese período (CIG: Boletim Estatístico, 2024).

- **Uso del tiempo y trabajo no remunerado:** El trabajo de las mujeres contribuye sustancialmente al bienestar de las familias, las comunidades y los países. Sin embargo, gran parte de este trabajo realizado en la esfera privada sigue siendo invisible porque no se mide adecuadamente ni se enmarca económicamente. Según los últimos datos disponibles eran en su mayoría mujeres que indican que suelen ser responsables de las tareas domésticas, como el lavado y cuidado de la ropa (77,8%), la preparación de comidas (65,0%) y la limpieza de la casa

(59,3%). Los hombres reportaron más a menudo hacer los pequeños arreglos y restauraciones de la casa (78.3%). Para las personas con niños pequeños, las mujeres también eran más propensas a indicar que están a cargo de las tareas relacionadas con su cuidado y seguimiento, a saber, vestir a sus hijos (64,7%), quedarse en casa cuando están enfermos (63,7%), acudir al médico (55,6%), ayudar con las tareas escolares (46,5%), acostar a sus hijos (45,3%) y llevarlos y recogerlos en la guardería o la escuela (36,2%). (Fuente: INE: Encuesta de fecundidad 2021).

- **Red de equipamientos sociales de apoyo a la familia:**
: En Portugal, la red de infraestructuras de acogida a niños en la primera infancia (guardería y niñera) garantizó una tasa de cobertura del 55,2 % en 2023 (Fonte: Carta Social, 2025).

Por otro lado, las plazas disponibles en las guarderías han aumentado a lo largo de los años, con un aumento de alrededor del 109 % entre 2000 y 2022 (Fuente: CITE-Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego: Relatório sobre o progresso da igualdade entre mulheres e homens no trabalho, emprego e na formação profissional, 2023)

- **Brecha salarial:**

- En Portugal, en los últimos años há habido avances en cuanto a la brecha salarial entre mujeres y hombres. Según los últimos datos del Barómetro de diferencias salariales, en 2023, la brecha salarial en la remuneración media base fue del 12,5%, lo que representa una disminución de 1,5 puntos porcentuales respecto a 2019. En cuanto a la diferencia en la remuneración total ganada en 2023, esta se situó en el 15,4%, inferior en 1,7 puntos porcentuales respecto a 2019.

Entre 2019 y 2023, en lo que respecta a las diferencias salariales entre mujeres y hombres en la remuneración media mensual, tanto base como total, se observa una disminución generalizada. Esta reducción es más acentuada en el grupo con estudios superiores (26% y 26,2% respectivamente) y menos pronunciada en el grupo con niveles educativos inferiores al tercer ciclo (13,9% y 18,8%) (Fuente: GEP: Boletim Estatístico-2 T, 2025).

- **Indicadores:**

- **Mujeres/inscritas registradas:**

- A lo largo del año 2025, la media mensual de **mujeres inscritas como demandantes de empleo** en el conjunto de Servicios Públicos de Empleo de Portugal se situó en **27343**

(25120 desempleadas, y 2 523 empleadas a tiempo completo y a tiempo parcial).

- Mujeres **orientadas**:
 - En total, durante ese mismo año, los Servicios Públicos de Empleo prestaon 17009 servicios de orientación a mujeres.
- Mujeres contratadas/colocadas:
 - También en el Conjunto del año 2024, lo Servicio Público de Empleo Portugués, a colocado 43325 mujeres en el Mercado de Trabajo. Fueron integradas en medidas de Empleo y de Formación, respectivamente, **46 465 y 278 080 mujeres** durante el año 2024.
 - En cuanto a los contratos de trabajo, según los últimos datos disponibles, en 2023 había 3 054 090 personas con un contrato de trabajo a tiempo completo en el mercado laboral portugués, de los cuales el 45,6 % eran de mujeres.

En el mismo período, 242.044 personas trabajaban a tiempo parcial, y las mujeres representaban el 65,8% del grupo. (GEP, Estadísticas Síntese, 2024)

II. IMPORTANCIA DEL EMPLEO DE LAS MUJERES: ACTUACIONES Y NORMATIVA BÁSICA

II.1.- Actuaciones:

Estrategia Europea

La **Estrategia para la Igualdad de Género 2024-2029 en Europa**, aprobada el 6 de marzo de 2024 por el Comité de Ministros del Consejo de Europa, es un plan de acción para promover la igualdad de género en todos los ámbitos de la Unión Europea.

Sus seis objetivos estratégicos son:

- prevenir y combatir los estereotipos de género y el sexismo;
- prevenir y combatir la violencia contra las mujeres y las niñas y la violencia doméstica;
- Garantizar la igualdad de acceso a la justicia para las mujeres y las niñas;
- Lograr una participación equilibrada de mujeres y hombres en la vida política, pública, social y económica;
- Garantizar el empoderamiento de las mujeres y la igualdad de género en relación con los retos mundiales y geopolíticos;

- Lograr la incorporación de la perspectiva de género e incluir un enfoque interseccional en todas las políticas y medidas.

El 7 de marzo de 2025, la Comisión Europea puso en marcha la **Ruta de los Derechos de las Mujeres**, cuyo objetivo es defender y promover los derechos de las mujeres y abordar nuevos retos en materia de igualdad de género, como los prejuicios, la discriminación y la violencia basada en la tecnología. Establece un marco político de la UE para los derechos de las mujeres, que guiará las acciones de los Estados miembros en los próximos años.

Estrategia Nacional

En consonancia con los compromisos de Portugal dentro de la Unión Europea y para abordar necesidades concretas en términos de la plena participación de mujeres y hombres en el mercado laboral, así como la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, se ha aplicado una amplia gama de medidas políticas. Estos forman parte principalmente de las políticas públicas para promover la igualdad de género y la no discriminación, como se refleja en la **Estrategia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 – Portugal + Igual (ENIND)**.

Integra **tres planes de acción** que han definido objetivos estratégicos y específicos hasta 2030, así como medidas concretas que deben perseguirse en virtud de ellos, a lo largo de los distintos períodos de ejecución. Debido a su relevancia para la cuestión de la empleabilidad de las mujeres, las dos primeras se presentan en este documento:

- I. Plano de ação para a igualdade entre mulheres e homens 2023-2026 (PAIMH)**
- II. Plano de ação para a prevenção e o combate à violência contra as mulheres e a violência doméstica (PAVMVD)**

Los planes de acción se aprobaron y estructuraron sobre la base de los siguientes objetivos estratégicos:

I. Plano de ação para a igualdade entre mulheres e homens 2023-2026 (PAIMH)

1. Garantizar una gobernanza que integre la lucha contra la discriminación por razón de sexo y la promoción de la IMH en las políticas y acciones;
2. Garantice las condiciones para una educación y capacitación sin estereotipos de género;
3. Promover la IDH y la no discriminación en la investigación y el desarrollo (I&D) y en el mundo digital;
4. Garantizar las condiciones para la participación plena e igualitaria de mujeres y hombres en el mercado laboral y la ocupación profesional;
5. Promover la conciliación de la vida familiar y la vida profesional y abordar el reto demográfico;
6. Luchar contra la pobreza y la exclusión social y promover el acceso a la salud;
7. Promover la IMH y la no discriminación en la cultura y la comunicación;

El Servicio Público de Empleo portugués —Instituto do Emprego e Formação Profissional- (IEFP, PI) participa activamente en **los objetivos estratégicos 2 y 4**. Cada uno de estos objetivos se divide en objetivos específicos, que se ejecutan a través de medidas específicas, que se indican a continuación.

II. Plano de ação para a prevenção e o combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica (PAVMVD)

1. Prevenir y erradicar la tolerancia social a las diversas manifestaciones de VMVD (Violencia contra las Mujeres y Violencia Doméstica), sensibilizar sobre sus impactos y promover una cultura de no violencia, derechos humanos, igualdad y no discriminación;
2. Apoyar y proteger: ampliar y consolidar la intervención;
3. Intervenir con los agresores, promoviendo una cultura de responsabilidad;
4. Cualificar profesionales y servicios para la intervención;
5. Investigar, supervisar y evaluar las políticas públicas;
6. Prevenir y combatir las prácticas tradicionales nocivas, como la mutilación genital femenina y los matrimonios infantiles, precoces y forzados.

En el caso del PAVMVD, la acción del IEFP, IP, se centra en el **objetivo estratégico 2**. Esto se divide en objetivos específicos, que se aplican a través de medidas específicas, que se indican a continuación.

Servicio Público de Empleo portugués (SPE)

Cabe señalar que el Servicio Público de Empleo portugués (IEFP, PI) se guía por el principio de no discriminación consagrado en la Constitución de la República Portuguesa, que garantiza la igualdad de trato y oportunidades para todas las personas, independientemente de su raza, género, orientación sexual, religión, edad o discapacidad. Como parte de su intervención en materia de empleo y formación profesional, promueve el derecho a la igualdad de oportunidades y combate la discriminación, garantizando a todos el acceso a los recursos, derechos, bienes y servicios.

En este sentido, no cuenta con medidas específicas dirigidas a las mujeres. No obstante, dispone de medidas, en lo sucesivo denominadas, tanto en el ámbito del empleo como en el de la formación, que contribuyen directamente a la consecución de los objetivos específicos (Promoción de la igualdad entre mujeres y hombres en el mercado laboral; Contribuir a la reducción de la brecha salarial y de ingresos entre hombres y mujeres; Transversalizar eficazmente la igualdad entre mujeres y hombres (IMH) en la educación escolar, contrarrestar activamente la segregación sexual en las carreras escolares y las opciones profesionales de niños y niñas) del mencionado **Plano de ação para a igualdade entre mulheres e homens**.

En concreto, nos referimos a la medida de apoyo a la contratación, denominada **Medida de Promoção da Igualdade de Género no Mercado de Trabalho**; el programa **UpSkill**; las medidas de formación profesional como los **Cursos de Aprendizagem e Aprendizagem +**; el programa **PROVMOV** y los programas **Emprego + Digital e Medida "Líder + Digital**. En el punto III («Buenas prácticas para mejorar el empleo y la formación de las Mujeres»), presentaremos en detalle las medidas mencionadas, así como otras medidas y prácticas que contribuyen a la empleabilidad de las mujeres implementadas por el IEFP, IP, así como programas, iniciativas y prácticas promovidas por otras entidades con actividades relevantes en este ámbito.

II. 2. - Principales actores:

El SPE portugués colabora con otras partes interesadas para llegar a las mujeres y facilitar su integración en el mercado laboral.

Las siguientes organizaciones participan directa o indirectamente en la mejora de la empleabilidad de las mujeres:

- La Administración Pública Central del Estado, así como las entidades de derecho público relacionadas con ella o dependientes de ella, cada una dentro del ámbito de sus competencias.
- La Administración Pública Regional y Local — incluidas las Secretarías y Direcciones Regionales de los Archipiélagos de Azores y Madeira, los Ayuntamientos, la Asociación Nacional de Municipios Portugueses y las Entidades Intermunicipales — así como las entidades de derecho público que están vinculadas o dependen de ellas, cada una en el ámbito de sus respectivas competencias.
- Las empresas del sector privado, las empresas del sector público estatal, las empresas del sector público local y las sociedades cotizadas en bolsa;
- Los interlocutores sociales, en su calidad de representantes de los intereses de las y los trabajadores (sindicatos), en particular la Comisión de Mujeres de la UGT, la Comisión para la Igualdad entre Mujeres y Hombres de la CGTP-IN, así como las Asociaciones y Confederaciones Empresariales.
- Fundaciones, organizaciones de economía social, asociaciones de mujeres (Plataforma Portuguesa por los Derechos de la Mujer -PPDM-; Alternativa y Respuesta de la Unión de Mujeres – UMAR -; Asociación Portuguesa de Apoyo a las Víctimas -APAV-; Asociación Portuguesa para la Diversidad y la Inclusión (APPDI) y otras entidades privadas que, en colaboración con los Servicios Públicos de Empleo, desarrollan programas para promover el empleo de las mujeres.

Actores con roles específicos en esta área:

- Ministerio de Trabajo, Solidaridad y Seguridad Social a través de las siguientes entidades:
 - **Autoridade das Condições do Trabalho (ACT):** promoción la mejora de las condiciones de trabajo mediante el control del cumplimiento de las normas laborales aplicables a las relaciones laborales privadas y el control del cumplimiento de la legislación en materia de salud y seguridad en el trabajo.
 - **Direção-Geral do Emprego e das Relações Laborais (DGERT):** supervisar las relaciones laborales y prevenir los conflictos laborales colectivos, apoyando la definición de políticas públicas en los ámbitos de las relaciones y condiciones de trabajo, el empleo y la formación profesional.

- **Comissão para a Igualdade de Género no Trabalho e no Emprego (CITE):** Desde 1979 es el mecanismo nacional cuya misión es perseguir la igualdad y la no discriminación entre hombres y mujeres en el trabajo, en el empleo y en la formación profesional y cooperar en la aplicación de las disposiciones legales y contractuales en este ámbito, así como las relativas a la protección de la paternidad y la conciliación de la actividad profesional, familiar y personal, en el sector privado, público y en e cooperativo.
- **Ministério da Cultura, Juventude e Desporto - Secretaria de Estado Adjunta e da Igualdade:** coordinación de las políticas de igualdad de género, incluyendo la prevención y lucha contra la violencia de género y doméstica y la articulación de la juventud y la modernización.
- **La A Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG):** garantiza la aplicación de políticas públicas en el ámbito de la ciudadanía y la promoción y defensa de la igualdad de género, así como la prevención y la lucha contra la violencia doméstica y de género, la mutilación genital femenina y la trata de seres humanos. La CIG está bajo la autoridad de la Subsecretaría de Estado para la Igualdad.

II. 3. Normativa básica portuguesa:

- **La Constitución de la República Portuguesa (CRP)** - Artículos 9, 58, 59, 67 y 68: establecen como tarea fundamental del Estado la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres, el derecho al trabajo y la igualdad de oportunidades en la elección de profesión o tipo de trabajo y el acceso a puestos, trabajos o categorías profesionales sin discriminación por motivos de sexo. el derecho a una remuneración justa y el principio de igualdad de remuneración por igual trabajo, equilibrio entre el trabajo y la familia, protección de la familia y la paternidad.
- **Código del Trabajo (Ley nº 7/2009, de 12 de febrero)**- transpone varias directivas comunitarias, incluida la **Directiva 2000/78/CE** - Marco general para la igualdad de trato en el empleo y la actividad profesional.
- **Ley nº 3/2011, de 15 de febrero de 2011-** transpone las **Directivas 2000/43/CE y 2000/78/CE** y prohíbe toda discriminación en el acceso al trabajo por cuenta propia y en su ejercicio.
- **Ley nº 120/2015** (modificación del Código del Trabajo) - establece una mayor protección del permiso parental, fomentando el reparto entre madre y padre.
- **Ley nº 62/2017, de 1 de agosto-** aprueba las disposiciones para la representación equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de administración y supervisión de las sociedades del sector público y las sociedades cotizadas y establece la elaboración y comunicación de los Planes de Igualdad.
- **Ley nº 60/2018, de 21 de agosto-** aprueba medidas para promover la igualdad de retribución entre mujeres y hombres por un mismo trabajo o por un trabajo de igual valor y establece un informe anual sobre la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. **Creación del Barómetro (de las diferencias salariales entre mujeres y hombres)**, una herramienta que permite reflexionar, evaluar y promover la igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un igual o de igual valor.
- **Ley nº 26/2019, de 28 de marzo-** establece el régimen de representación equilibrada entre hombres y mujeres en el personal directivo y en los órganos de la Administración Pública.
- **Ley nº 1/2019, de 29 de marzo-** Ley de la Paridad: establece que las listas para la Asamblea de la República, el Parlamento Europeo y los órganos electivos de las

autoridades locales se compongan de manera que quede representado al menos el 33 % de cada sexo.

- **Ley nº 90/2019, de 4 de septiembre** - Refuerzo la protección en la paternidad.

- **Decreto-ley n.º 101/2020, de 16 de noviembre**- creación de un permiso especial para la reestructuración familiar y el subsidio correspondiente, en el ámbito del delito de violencia doméstica.

- **Orden nº 13972/2022, de 5 de diciembre**-Atribución de la distinción «Empresa que promueve la Igualdad Retributiva entre mujeres y hombres».

- **Ley nº 13/2023, de 3 de abril**- conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y cuidadores, modifica las normas legales sobre igualdad de derechos y no discriminación en situaciones en las que el trabajo es realizado por una persona a otra, sin subordinación legal. También introduce la referencia explícita al trato discriminatorio derivado de la toma de decisiones basadas en algoritmos u otros sistemas de inteligencia artificial.

- **Decreto-ley nº 113/2023**- extensión de la protección social a los trabajadores con la condición de víctimas de violencia doméstica, en situación de desempleo.

- **Ley nº 82/2023, de 29 de diciembre**- (Presupuestos Generales del Estado para 2024): deducción del IRS de un importe del 5 % de los costes de la remuneración de la trabajadora doméstica.

- **Ley nº 4/2024, de 15 de enero**- amplía el alcance del delito de discriminación e incitación al odio y la violencia.

Otras normas transversales

- **Resolución del Consejo de Ministros n.º 61/2018, de 21 de mayo**- Estrategia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação – Portugal + Igual (ENIND).

- **Resolución del Consejo de Ministros nº 92/2023, de 14 de agosto** - Plano de ação para a igualdade entre mulheres e homens 2023-2026 (PAIMH); Plano de ação para a prevenção e o combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica 2023-2026 (PAVMVD)

Medidas y Programas: normativos

- **Medida de Promoção da Igualdade de Género no Mercado de Trabalho** - Ordenanzas n.º 84/2015, de 20 de março, e n.º 34/2017, de 18 de janeiro;

- **Programa UpSkill —Habilidades digitais — Empleos**: Resolución del Consejo de Ministros n.º 26/2018, de 8 de marzo;

- **Cursos de aprendizaje y aprendizaje +**: Ordenanza n.º 70/2022, de 2 de febrero de 2012, corregido por la corrección de errores n.º 10/2022, de 9 de marzo de 2012;

- **Medida Empleo+Digital**: Ordenanza n.º 246/2022, de 27 de setembro e republicada na Ordenanza n.º 8/2024, de 15 de janeiro;

- **Medida "Líder + Digital"**: Ordenanza n.º 246/2022, de 27 de setembro e republicada en la Ordenanza n.º 8/2024, de 15 de janeiro;

XI. BUENAS PRÁCTICAS EN FAVOR DE LA MEJORA DEL EMPLEO Y LA FORMACIÓN DE LAS MUJERES
--

Teniendo en cuenta que las buenas prácticas corresponden a un conjunto de medidas y acciones que van más allá del mero cumplimiento de la legislación, con el fin de promover la igualdad de género en el empleo y la formación, en esta sección se presentan programas y medidas, así como proyectos y otras iniciativas reconocidas en esta materia.

1.- Algunos ejemplos de buenas prácticas del IEFP

1.1. Medidas e iniciativas para mejorar la empleabilidad de la mujer

▪ Apoyo a la contratación: Medida de Promoção da Igualdade de Género no Mercado de Trabalho

Los principales objetivos de la medida son:

- Promover la igualdad de género en el mercado laboral;
- Luchar contra la discriminación por motivos de sexo en el acceso a la carrera y la progresión profesional;
- Fomentar la contratación de personas desempleadas pertenecientes al sexo menos representado en una profesión determinada;
- Animar a los jóvenes desempleados a elegir trayectorias profesionales en función de su vocación, libres de las limitaciones asociadas a los estereotipos de género.

Esto se hace **mediante el aumento del apoyo financiero** concedida en virtud de los incentivos a la contratación y la conversión de contratos de trabajo de duración determinada en contratos de duración indefinida. Esta bonificación se concede a los empleadores que celebran o convierten contratos de trabajo de duración determinada en contratos de duración indefinida, con personas desempleadas registradas en los servicios de empleo pertenecientes al sexo menos representado en una profesión determinada, consideradas como tales situaciones en las que su representación es inferior al **33,3 %** (según la lista de ocupaciones sujetas a bonificaciones). En términos de resultados, ha habido un aumento a lo largo de los años, en el número de personas del sexo menos representado integradas en la profesión dentro del ámbito de aplicación de esta medida.

En cuanto a otras medidas de empleo de lo SPE, **se puede observar que la participación de las mujeres** ha aumentado en el último año, en particular en **las medidas de emprendimiento empresarial y la creación de su propia empresa**, lo que subraya la importancia de seguir promoviendo políticas activas de empleo, centradas en la igualdad de género, y en el empoderamiento de las mujeres, garantizando que las mujeres tengan igualdad de acceso a las oportunidades del mercado laboral.

1.2 Formación profesional: medidas y oferta de formativa (difusión y aplicación):

A oferta de cursos de formación profesional, impartidos por el IEFP, IP. a través de su red de centros —centros de gestión directa (CGD) y centros de gestión participantes (CGP)—, es accesible para todos, sin la aplicación de medidas de discriminación positiva, tanto para mujeres como para hombres.

Pretende garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a la formación y la igualdad entre los géneros, en particular en lo que respecta a la participación de las mujeres en

esferas tradicionalmente más masculinas, como las tecnologías de la información, destacando en este contexto los siguientes programas:

- **Programa UPskill:** Programa de recualificación de personas desempleadas con el fin de reforzar la capacidad productiva de las empresas del sector de las TIC, con la meta de que participe **el 30 % de mujeres**. El IEFP ha desarrollado acciones de difusión específicas para fomentar la captación de mujeres interesadas en iniciar una nueva carrera en un ámbito estratégico y prometedor como son las TIC. En el proceso de selección, también está previsto que, en caso de empate, se dé preferencia a las candidatas.
- **Programa PROVMOV — reciclaje profesional 4 Empleo:** programa de formación diferenciado, adaptado a las necesidades de las empresas, y que predice su participación activa en todo momento (diagnóstico de necesidades, cartografía de competencias, seguimiento de acciones, reuniones de seguimiento, programa de actividades, asignación de valor monetario en formación en contexto del trabajo), dirigido al público mayor de 18 años; áreas de formación organizadas en 6 laboratorios: Industria, Energías Renovables, Comercio, Agricultura, Salud, Digitalización y Negocios así como otras acciones formativas
- **Cursos de Aprendizagem e Aprendizagem +** (formación profesional inicial en alternancia): las **campañas de difusión** de los cursos pretenden reflejar la preocupación por la igualdad, utilizando imágenes que representen a las mujeres en profesiones tradicionalmente asociadas con los hombres y, a la inversa, a los hombres en profesiones tradicionalmente asociadas con las mujeres, contribuyendo a deconstruir los estereotipos de género.
- **Programa Empleo + Digital- Medida «Líder + Digital»:** favorece el acceso del sexo infrarrepresentado, que actualmente es el femenino, promueve la formación en nuevas profesiones en el contexto de la transición digital y el envejecimiento activo, y tiene por objeto contribuir a la reducción de las disparidades de ingresos entre mujeres y hombres.

En cuanto **a la construcción y organización de itinerarios formativos**, se promueve la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y la no discriminación, centrándose en los siguientes aspectos:

- Integración de la igualdad de oportunidades en el componente de formación básica y en las actividades complementarias;
- la conciliación de la vida profesional, familiar y personal, en particular mediante la adopción de horarios más flexibles adaptados a las características y necesidades de los grupos de formación;
- la mejora de la perspectiva de género, tanto en términos de número como de áreas profesionales tradicionalmente más masculinos o femeninos;
- la promoción de la diversidad y el diálogo intercultural.

También en **la cualificación de los formadores**, el SPE, a través del **Centro Nacional de Qualificação de Formadores (CNQF)**, integra la dimensión de igualdad de género y no discriminación en el desarrollo de su actividad. Con este fin, cuenta con referencias para la formación inicial, continua y complementaria de formadores en el ámbito de la igualdad de oportunidades, la igualdad de género y la ciudadanía. Además, organiza y promueve seminarios técnicos en áreas de formación específicas, dirigidos a formadores y tutores, con el objetivo de fortalecer las competencias en estos temas.

La igualdad de oportunidades en el acceso a la formación también está garantizada por **prácticas que favorecen la conciliación de la vida profesional, personal y familiar.**

Estas prácticas incluyen el uso de **horarios flexibles** adaptados a las necesidades de los grupos de formación, así como **la prestación de apoyo social** en el ámbito de la atención a los niños y las personas dependientes. Este apoyo, como el subsidio de acogida para personas dependientes a cargo, tiene por objeto reforzar la protección de la paternidad y facilitar la participación equilibrada de mujeres y hombres en los itinerarios de formación.

1.3 Violencia contra las mujeres y violencia doméstica (VMVD)

En el área de la **Violencia Contra la Mujer y Violencia Doméstica (VMVD)** el IEFPP, IP tiene interlocutores en los centros de empleo para el área de Violencia Doméstica. Con vistas a la cualificación y formación de estos técnicos para su intervención con estos públicos, se desarrollan acciones formativas de VMVD, en el marco del Plan Anual Conjunto de Formación de VMVD.

El SPE portugués también supervisa el número de víctimas de violencia doméstica apoyadas por la Rede Nacional de Apoio a Víctimas de Violência (RNAVVD), que son candidatas a empleo y a medidas de formación profesional. Además, en algunas de sus medidas de empleo, el SPE, como es el caso de los **Estágios Iniciar-** (períodos de prácticas de seis meses para personas desempleadas con niveles de cualificación CNQ 4 o 5 con edades comprendidas entre 18 y 35 años), las víctimas de violencia doméstica son objeto de la medida independientemente de la edad.

1.4 Plan para la Igualdad en el IEFPP, I.P

En el marco de la obligación de elaborar planes de igualdad en las entidades públicas, el Plan de Igualdad del IEFPP, IP, ha definido un **Plan de Acción para 2023-2025** estructurado en 5 ejes, con diferentes medidas. Entre ellas destacamos las medidas definidas con el objetivo de promover la igualdad de género en la contratación y selección de trabajadores, para lo cual se prevé la realización de talleres y seminarios web para empresas sobre las barreras a la igualdad de género en la contratación y selección, así como la elaboración y distribución de folletos a las mismas sobre la importancia de la inclusión.

1.5 Articulación entre los SPE y las sociales locales y regionales

En la lucha contra las desigualdades y la discriminación, el IEFPP, I.P. integra redes de cooperación a nivel local, regional, nacional e internacional, participando como socio en varios proyectos a nivel nacional, regional y local, en particular en el contexto de la lucha contra las desigualdades y la discriminación, como:

- **[Projeto Igual-Pró - as profissões não têm género:](#)** proyecto de investigación promovido por la CITE en colaboración con el IEFPP, cuyo principal objetivo fue «Combatir la segregación sexual en las opciones educativas y profesionales de niñas y niños y la consiguiente segregación de las opciones profesionales». Como resultado del proyecto, se llevó a cabo un Estudio Científico y un Policy Brief sobre los estereotipos asociados a las elecciones profesionales entre los jóvenes que asisten a los Cursos Profesionales en los centros de IEFPP y en los Centros de Formación Profesional con un protocolo establecido con el IEFPP, con el objetivo de promover la deconstrucción de los estereotipos asociados a las profesiones donde se confirma la existencia de una mayor segregación por sexo; preparar un Toolkit Formativo basado en el estudio y la metodología que se elaborarán como parte del proyecto y una campaña nacional de sensibilización dirigida a los jóvenes de ambos sexos en la elección de profesiones y dirigida también a profesionales de la área de la formación para luchar contra los estereotipos y el público en general.

- **Curso de Igualdade de Género no Trabalho e no Emprego:** Promovido por IÉFP y por la CITE, este curso ha tenido varias ediciones desde 2020 y se lleva a cabo en un entorno de e-learning con sesiones asíncronas y de autoaprendizaje, gratuitas y abiertas a todos. Su objetivo es sensibilizar sobre la igualdad de género en el trabajo y en el empleo; permitir el aprendizaje y el encuadre de la situación de las mujeres y los hombres en las diversas dimensiones de la vida y la sociedad; desarrollar competencias personales y profesionales en el ámbito de la igualdad de género en el mercado laboral.

2.- Algunos ejemplos de buenas prácticas de otras entidades

2.1 Programas de formación y de capacitación en materia de igualdad y no discriminación:

▪ **Referencial de Formação em Cidadania, Igualdade de Género e Não Discriminação:** En el marco de la Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação — Portugal + Igual (ENIND) y en cuyo ámbito la Comissão de Igualdade de Género (CIG) ha venido desarrollando acciones de formación de 60 horas de duración para diferentes públicos, con los siguientes objetivos:

- adquirir conocimientos sobre igualdad de género y no discriminación;
- conocer el marco histórico, conceptual y legislativo en la materia;
- hacer un uso correcto de los conceptos clave a este respecto;
- adquirir una visión crítica de la realidad social a través de datos estadísticos nacionales e internacionales, de diferentes ámbitos sectoriales, desde la perspectiva de la igualdad de género y la no discriminación;
- contribuir a la construcción de una realidad social libre de estereotipos con respecto a la Constitución y en el marco de los derechos humanos;
- Conocer el marco legal y las políticas públicas nacionales e internacionales relacionadas con los derechos humanos, la ciudadanía y la igualdad de género.

▪ **«Laboratórios de Igualdade»:** ciclos de formación promovidos por la CITE con el objetivo de capacitar a las personas de organizaciones y empresas para que apliquen medidas y buenas prácticas sobre igualdad en el trabajo y en el empleo en las organizaciones en las que trabajan, así como para promover un conocimiento más profundo de estos temas y sus herramientas de trabajo.

▪ **Formación en materia de igualdad salarial:** la formación en igualdad salarial, también promovida por la CITE, tiene por objeto luchar contra la segregación en las ocupaciones, promover la transparencia salarial y eliminar todas las formas de discriminación en el mercado laboral.

▪ **Formación en Presupuestos Sensibles al Género** - programa de capacitación de la administración central. El Presupuesto Sensible al Género contribuye a un mayor equilibrio en los procesos de toma de decisiones presupuestarias, ya que al proporcionar información sobre la condición y las necesidades de mujeres y hombres, así como su acceso a los recursos, puede

promover una mayor eficacia, eficiencia y justicia en la asignación financiera y permite un mayor escrutinio y vigilancia de las repercusiones e impactos del Presupuesto del Estado, a saber, en los objetivos de igualdad de género de las políticas públicas.

- **Programas de formación para que las mujeres creen su propia empresa:** formación técnica y financiera para mujeres, promovida por entidades de diversos orígenes (tercer sector, empresas, universidades). Ejemplos: Programa [FAME](#)- promovido por IFDEP (Instituto para o Fomento e Desenvolvimento do Empreendedorismo em Portugal); proyectos promovidos por ONG que trabajan en comunidades vulnerables, centrándose en la formación y el empoderamiento de las mujeres (por ejemplo: [ex: Mulheres em Ação](#)).

- Programas de capacitación en liderazgo para mujeres para fortalecer la presencia de las mujeres en los puestos directivos y de alto nivel. **(por ejemplo: [Projeto “Women Up”](#))**.

2.2. Otros proyectos e iniciativas

- **Los Planes de Igualdad en las Organizaciones** - son obligatorios en el sector público, en el sector empresarial estatal y en las empresas cotizadas. El objetivo principal es definir e implementar políticas para promover la igualdad entre mujeres y hombres, a través de un conjunto de medidas transversales en diferentes áreas de la vida organizacional.

- La distinción **«Empresas que Promovem a Igualdade Salarial»**, creada en 2022 para fomentar la igualdad de retribución entre mujeres y hombres por un trabajo de igual valor. Se concede anualmente por la CITE a las empresas con una diferencia salarial entre -1 y 1, calculada como parte de la balanza de diferencias salariales entre mujeres y hombres.

- **Norma portuguesa NP 4552:2022** – Instrumento de certificación para las organizaciones, que establece los requisitos para la aplicación de un sistema de gestión para conciliar la vida profesional, familiar y personal en las organizaciones.

- **Norma portuguesa 4588:2023** - instrumento de certificación que define los requisitos para implementar y administrar un sistema de gasto igualitario, ayudando a las organizaciones a eliminar la discriminación salarial entre mujeres y hombres.

- **Guía de apoyo para la evaluación de puestos de trabajo** - desarrollada en virtud de la Ley n.º 60/2018, por la CITE, para la evaluación de puestos de trabajo. El Guía define los términos generales de la evaluación de los componentes de las funciones, sobre la base de criterios objetivos, comunes a hombres y mujeres, y constituye una herramienta para apoyar a las entidades de ejecutoras, y también a los trabajadores, así como a otras partes interesadas.

- **Creación de incentivos fiscales para combatir la precariedad:** En Portugal, en 2024 se establecieron incentivos fiscales con el objetivo de promover la formalización y la declaración del trabajo doméstico.

- **Programa de Conciliação e Igualdade de Género:** creado en el marco del anterior Mecanismo Financiero del Espacio Económico Europeo, las subvenciones del EEA Grants 2014-2021, con la CITE como operador, en asociación con el Norwegian Equality and Anti-discrimination Ombud (LDO). A través de este programa, se financiaron 33 proyectos innovadores y de estructuración para Portugal, en consonancia con la Estrategia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 "Portugal + Igual », en los siguientes ámbitos:

- Participación de mujeres y hombres en la sociedad;
- Igualdad en el mercado laboral;
- Herramientas para analizar las desigualdades salariales;
- Segregación sexual en las opciones educativas y profesionales;
- Igualdad de género a nivel local;
- Estudios sobre el impacto económico de las desigualdades;
- Libros Blancos: "Multidiversidade - Libro Blanco sobre la discriminación múltiple e interseccional"; «MERIT - MoThER Income Inequality»; «Servicio doméstico digno; Trabajo en casa: des/igualdades de género en la conciliación del teletrabajo y la cohabitación».

Estos proyectos también abarcan sectores específicos, como la industria de la confección, la industria del curtido y la agricultura, que tienen un impacto a nivel local.

Los proyectos se llevaron a cabo en áreas tales como: Igualdad de remuneración y lucha contra la discriminación por motivos de género; Promoción de la mujer en puestos directivos (Proyecto l), lucha contra la segregación en las opciones de carrera (proyecto IgualPro mencionado anteriormente); Apoyo a las agricultoras de los territorios interiores, participación cívica y política de la mujer (Participo!);

Cabe señalar que el proyecto **Promova**, que ya cuenta con 6 ediciones, tiene como objetivo promover la igualdad de género en las empresas, fomentando la promoción de más mujeres a las funciones de alta dirección, buscando encontrar nuevos enfoques para promover una cultura de igualdad de género en las empresas. Este proyecto ya ha contado con 179 participantes, 96 empresas y un 53% de mujeres promovidas.

También en el ámbito del Programa de Conciliação e Igualdade de Género se destaca el Projeto Equality Platform and Standard: plataforma digital para supervisar las políticas públicas de igualdad en el trabajo e incluye un estándar portugués para la gestión de la igualdad salarial.

- **Programa Engenheiras por Um Dia:** tiene por objeto promover la igualdad entre mujeres y hombres y la no discriminación en la I+D y el mundo digital, con vistas a aumentar la participación de las niñas y las mujeres en el ámbito digital. Implementado desde el año escolar 2017-2018, ha impactado directamente a más de 23,000 estudiantes en todo el país, contribuyendo a un cambio gradual en las mentalidades en el acceso de las niñas a las vías de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas. La

relevancia del programa también ha sido reconocida internacionalmente, sirviendo como referencia en las políticas públicas para la promoción de la igualdad de género en áreas STEM, lo que refuerza su papel estratégico en la construcción de un futuro más inclusivo e innovador.

PRINCIPALES BARRERAS DE EMPLEABILIDAD DE LAS MUJERES EN SU TERRITORIO Y ESTRATEGIAS DESARROLLADAS PARA MITIGARLAS

IV.1. - Principales barreras para la empleabilidad de las mujeres: formación, contratación, cuestiones sociales u otros

A pesar de los progresos realizados en la legislación, la educación y todos los esfuerzos realizados, en Portugal, varias barreras estructurales, culturales y sociales siguen obstaculizando significativamente la empleabilidad de las mujeres, limitando su plena integración y progresión en el mercado laboral, en particular:

- Persistencia de la segregación sexual en las opciones educativas y profesionales, con una mayor prevalencia de niños en las áreas de ciencia y tecnología.
- Desigualdad de oportunidades en el reclutamiento y la contratación: persisten los estereotipos de género que influyen en la selección y limitan el acceso de las mujeres a ciertas profesiones, especialmente en áreas tradicionalmente masculinas.
- Precariedad y discriminación en las relaciones laborales: mayor incidencia de contratos precarios, temporales y a tiempo parcial en mujeres, lo que dificulta la estabilidad y la progresión profesional.
- Bajos niveles de educación y formación profesional, especialmente para las mujeres pertenecientes a los grupos más vulnerables (por ejemplo: mujeres migrantes, refugiadas, madres solteras).
- Desigualdad salarial - A pesar de la extensa legislación internacional, europea y nacional que consagra el principio de igualdad de remuneración entre mujeres y hombres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor, y la reducción gradual de la brecha en los últimos años, la realidad del mercado laboral en Portugal sigue revelando una situación de desigualdad en detrimento de las mujeres en términos salariales, tanto en términos de salario básico como de salario total (incluye componentes variables y complementarios de la remuneración).
- Segmentación del mercado laboral: actualmente, la tasa de participación de las mujeres en el mercado laboral a tiempo completo es similar a la de los hombres y sus niveles de cualificación tienden a ser más altos. Sin embargo, a pesar de estar más cualificadas, hay una fuerte concentración de mujeres en sectores menos valorados y peor remunerados.
- Subrepresentación en puestos directivos y de toma de decisiones: obstáculos para la progresión profesional, con una menor presencia femenina en puestos de liderazgo y toma de decisiones.
- Dificultades para conciliar el trabajo y la vida familiar - La maternidad y la responsabilidad desproporcionada del trabajo doméstico y de cuidados siguen limitando el acceso y la permanencia de las mujeres en el mercado laboral, y también condicionan los ascensos y la participación en puestos de mayor responsabilidad.
- Persistencia de la discriminación indirecta: políticas organizativas y prácticas de trabajo que, incluso sin intención explícita, penalizan a las mujeres

(por ejemplo, menos acceso a horas extraordinarias u horarios de trabajo flexibles).

- Políticas de igualdad que todavía están en construcción - Las leyes y resoluciones recientes en Portugal buscan promover la representación femenina en los puestos de toma de decisiones (como las cuotas en los consejos de administración y las listas electorales), pero todavía hay un largo camino hacia la igualdad práctica efectiva.

IV.2. Estrategias desarrolladas para mitigarlas

Mejorar el empleo femenino en Portugal requiere un enfoque holístico, con la cooperación entre el sector público, el sector privado y la sociedad civil. Mejorar las condiciones de empleabilidad de las mujeres es un reto para cada país.

Para ello, se consideran importantes las siguientes estrategias:

- Mayor inversión en medidas que aborden la segmentación del mercado laboral, reduzca los estereotipos de género y aumenten la participación de las mujeres en áreas tradicionalmente masculinas, como:

- Campañas de sensibilización que animen a las niñas a optar por cursos de STEM (Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas), utilizando imágenes y materiales de comunicación que contradigan los estereotipos de género asociados a las profesiones, así como programas de modelos a seguir;

- Promoción de programas de pasantías y becas para mujeres en áreas STEM;

- Asociaciones entre escuelas y empresas que permiten pasantías y experiencias prácticas en sectores tradicionalmente masculinizados.

- Medidas de Apoyo a la contratación que fomenten la contratación de mujeres en sectores en los que estén infrarrepresentadas;

- Promoción de la igualdad de oportunidades en el reclutamiento y la contratación a través de:

- Formación y sensibilización de los reclutadores sobre los sesgos de género;

- Auditoría de algoritmos de reclutamiento para evitar sesgos;

- Revisión de anuncios de empleo de lengua neutra;

- Mayor supervisión de las prácticas contractuales;

- Aplicación de incentivos fiscales en el sector del trabajo doméstico.

- Luchar contra la precariedad y la discriminación en las relaciones laborales mediante una mayor supervisión de las prácticas contractuales y la aplicación de medidas para fomentar la regularización del trabajo.

- Aumento de la inversión en recursos educativos y de formación, así como en iniciativas específicas de orientación profesional dirigidas a las mujeres pertenecientes a los grupos más vulnerables.



- Promover medidas y acciones para reducir la brecha salarial de género, tales como:
 - Planes de acción con objetivos y plazos para reducir las disparidades;
 - Uso de herramientas de diagnóstico de seguimiento de la igualdad de retribución;
 - Entrega de distinciones, premios a la calidad y reconocimiento a entidades con buenas prácticas en este ámbito;

- Incentivo a la valorización de los sectores feminizados, con una revisión de las tablas salariales y beneficios;

- Campañas de sensibilización sobre el derecho a la igualdad de retribución.

- Aumentar la representación de las mujeres en los puestos directivos y de adopción de decisiones mediante:
 - Cuotas u objetivos internos para los puestos directivos;
 - Criterios objetivos de promoción;
 - Transparencia y retroalimentación formal sobre los procesos de progresión;
 - Programas de liderazgo con mentoring, coaching y networking.
 - Seguimiento de la legislación vigente en materia de representación femenina en los puestos decisorios, como los consejos de administración.

- Aplicación de medidas para conciliar mejor la vida laboral y familiar, en particular:
 - Políticas de trabajo flexibles (teletrabajo, horarios de trabajo adaptables);
 - Permiso parental compartido;
 - Fomento de la participación masculina en los cuidados (para menores y personas a cargo – personas mayores);
 - Reforzar los equipos, servicios e incentivos para la conciliación;

- Articulación entre las distintas entidades que trabajan en esta área, para apoyo técnico en la construcción de políticas de igualdad e integración de la perspectiva de género en la estrategia organizacional de las empresas.

- Continuación de la inversión en la construcción de políticas de igualdad, así como un mayor seguimiento de la legislación vigente y una evaluación continua de las políticas existentes con indicadores claros.

XII. PRINCIPIOS BÁSICOS COMUNES REQUERIDOS PARA MEJORAR EL EMPLEO Y LA FORMACIÓN DE LAS MUJERES

Propuestas para una base común:

- promoción de políticas públicas y medidas específicas para promover la empleabilidad y la integración profesional de las mujeres, así como la igualdad en el mercado laboral, adaptadas a las variables sociales, culturales, locales y regionales.

- Promover las condiciones para una educación y capacitación sin estereotipos de género, valorando el papel de la información y la orientación profesional en el fomento de elecciones libres e informadas.



- Aumento de la participación femenina en cursos y profesiones y sectores tradicionalmente más masculinos, como los campos científicos y tecnológicos.
- Mayor inversión en apoyo, capacitación y empoderamiento de las mujeres pertenecientes a grupos más vulnerables, como las madres solteras, inmigrantes y refugiadas.
- Promover el aprendizaje permanente, el empoderamiento y la capacitación de las mujeres, garantizando la adaptación al cambiante mercado laboral y mejorando las capacidades de empleabilidad.

- Implementación de medidas para proteger la paternidad, la conciliación trabajo-familia, apoyando a las empresas en la creación de soluciones de conciliación.
- Contribuir a reducir la brecha de ingresos entre mujeres y hombres.
- Invertir en políticas de capacitación y empoderamiento para el liderazgo de las mujeres y acelerar la progresión de las mujeres a los puestos más altos.
- Evaluación de los resultados de la implementación de políticas y medidas públicas, con intercambio y difusión de buenas prácticas.

Lisboa, el 25 de septiembre de 2025



COLOMBIA

**Agencia Pública de
Empleo Servicio
Nacional de
Aprendizaje (APE-
SENA)**

06



AGENCIA PÚBLICA DE EMPLEO
SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE (APE - SENA)
“EL EMPLEO DE LAS MUJERES: DATOS BÁSICOS E INICIATIVAS”
(2025)

1. DATOS BÁSICOS

1.1. Del país: Dimensión y población

Dimensión:

En la información del Censo del DANE realizado en el 2018; Colombia cuenta con una superficie en área continental de 1.141.748 Km² y 928.660 Km² en dominio marítimo.

Población:

De acuerdo con el Censo Nacional de Población CNPV de 2018, la población censada en Colombia contaba con un total de 43.835.324 habitantes.

- Las mujeres representaban el 51,2% de la población nacional, lo que equivale a 22.593.924 personas frente al 48,8% corresponde a los hombres 21.241.400.
- En cuanto a la distribución por rangos de edad dentro de la población de mujeres:
 - El 22,6% corresponde a niñas y adolescentes entre 0 y 14 años.
 - El 68,2% se encuentra en el rango de edad entre 15 y 64 años, considerado como población en edad productiva.
 - El 9,1% corresponde a mujeres de 65 años o más, superando la proporción de hombres en este mismo grupo, que es del 6,3%.

1.2. Del mercado de trabajo:

En los indicadores consolidados del mercado laboral anual realizada por el Departamento Administrativo Nacional de Estadística - DANE en el 2018. De la población total nacional, se mostró una tasa global de participación del 64,9% correspondió a hombres y 49,3% a mujeres.

- La población económicamente activa estuvo compuesta por un 57,2% hombres y un 42,8% mujeres.
- Los hombres representaron 58,5% de los ocupados y las mujeres 41,5%. La población desocupada estuvo compuesta por un 44,9% hombres y un 55,1% mujeres.

1.3. Especial referencia al empleo de las mujeres: datos e indicadores:

Datos:

- El grupo de mujeres en edad productiva de 15 a 64 años representaba el 68,2% de la población. Dentro de este grupo la tasa de ocupación fue del 41,5% lo que equivale a 9.390.000 mujeres ocupadas.
- El Censo del 2018 identificó que el 6,3% de las mujeres reportaron alguna limitación permanente para realizar actividades cotidianas.



- Entre los años 2001 y 2018 la tasa global de participación laboral de la mujer pasó del 47,5% al 49,3%, mostrando una inclusión laboral en la población femenina.
- La distribución en el territorio nacional del 85,6% corresponde a mujeres que residían en zonas urbanas equivalente aproximado de 19.300.000 de mujeres y el 14,4% vivía en zonas rurales cerca de 3.200.000 de mujeres. El índice de feminidad nacional fue de 105 mujeres por cada 100 hombres, siendo más elevado en regiones con mayor urbanización y envejecimiento poblacional.
- El 19% de las mujeres trabajadoras lo hacen desde su vivienda, en contraste con solo el 5% de los hombres. Esto refleja una mayor carga de trabajo doméstico y de cuidado que limita su movilidad laboral.
- las mujeres ganan en promedio un 12% menos que los hombres en ocupaciones similares.

En el primer semestre de 2025, la Tasa de Vinculación laboral formal de las mujeres que se graduaron del Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA en formación titulada fue del 52,61%, mientras que la de los hombres alcanzó el 62,6%, lo que muestra una brecha de 10 puntos porcentuales. De las 48.677 mujeres que fueron certificadas y evaluadas, el 57,4% no se identificó como parte de ninguna población especial, el 13% pertenecía a algún grupo étnico, el 1% tenía alguna discapacidad, y el 21% eran víctimas de violencia registradas en el RUV.

Las mujeres afrocolombianas y negras constituyeron el 69% del grupo étnico certificado, con una tasa de vinculación del 39,6%. Las mujeres con discapacidad visual y psicosocial lograron tasas de vinculación del 50%, aunque solo representaron el 6,5% y el 2% del total de mujeres con discapacidad, respectivamente. Las mujeres que fueron víctimas de homicidio o masacre alcanzaron una tasa de vinculación del 54,2%, mientras que las desplazadas por la violencia registraron una tasa del 46,2%.

En cuanto a la formación complementaria, la Tasa de Empleabilidad de las mujeres fue del 44,1% en 2024, 5,1 puntos porcentuales por debajo del promedio general. A pesar de esto, ellas representaron el 56,7% de las certificadas y el 50,8% de las cotizantes. Los cinco cursos con las mejores tasas de empleabilidad superaron el 97%.

Indicadores:

Mujeres inscritas / registradas:

En el primer semestre de 2025, un total de 294,642 mujeres se registraron como buscadoras de empleo en la Agencia Pública de Empleo del SENA. De ellas, el 86% provenía de los estratos 1 y 2, y el 58% se encontraba en el nivel de cualificación de oficios calificados. Para el 2024, la cifra de mujeres inscrita corresponde a 557.537.

Mujeres Contratadas /colocadas:

Durante el primer semestre de 2025, la Agencia Pública de Empleo - APE logró colocar a 141.175 mujeres en diferentes trabajos. De estas



colocaciones, el 50% correspondió a vacantes con salarios que oscilan entre \$1.000.000 y \$1.500.000. En cuanto a la diversidad, las mujeres afrocolombianas alcanzaron 2.011 colocaciones, las indígenas 669, las palenqueras 121, las raizales 192 y las Rom 122. La discapacidad más reportada fue la física, con 241 colocaciones.

Fuente: Boletín Observatorio Laboral SENA.

2. IMPORTANCIA DEL EMPLEO DE LAS MUJERES: ACTUACIONES Y NORMATIVA BÁSICA

2.1 Actuaciones:

El SENA, a través de la Agencia Pública de Empleo (APE), contribuye a la inserción laboral de los colombianos mediante un servicio público, gratuito e indiscriminado de intermediación laboral y orientación ocupacional.

Por más de 35 años, este servicio ha facilitado el contacto organizado entre buscadores de empleo y empresas que requieren talento humano.

Con una cobertura nacional de 33 oficinas regionales, más de 100 puntos satélite y una plataforma virtual disponible 24/7 en ape.sena.edu.co, la APE se ha consolidado como el principal operador público de intermediación laboral del país, ofreciendo a la ciudadanía acceso a miles de vacantes diarias y a una ruta de atención diferencial para poblaciones vulnerables y con mayores barreras de acceso al mercado laboral.

Además de la intermediación laboral, la APE brinda orientación ocupacional, cuyo objetivo es fortalecer el perfil laboral de los ciudadanos a través de talleres y asesorías en temas como:

- Construcción y actualización de la hoja de vida.
- Preparación para entrevistas de trabajo.
- Redes efectivas para la búsqueda de empleo.
- Desarrollo de habilidades blandas requeridas por las empresas.
- Autoestima, motivación, imagen y marca personal.
- Inducción para la inscripción de la hoja de vida en la plataforma APE.

De igual manera, la APE orienta a los ciudadanos hacia otros servicios institucionales como formación profesional integral, certificación de competencias laborales y emprendimiento.

Con el propósito de cerrar brechas de acceso al mercado laboral y promover la inclusión, la APE realiza ferias focalizadas dirigidas a grupos poblacionales que históricamente han enfrentado mayores barreras para acceder al empleo formal. Estas ferias son espacios especializados de conexión entre empresas y buscadores de empleo, que buscan visibilizar el talento y generar igualdad de oportunidades. Entre ellas se destacan:

- ExpoEmpleo SENA Joven: desarrollada en el marco del *Día Mundial de la Juventud*. Esta feria potencia el acceso de los jóvenes entre 18 y 28 años a



oportunidades laborales formales, facilitando su transición al mundo del trabajo y promoviendo la reducción del desempleo juvenil.

- ExpoEmpleo SENA Mujer: realizada en conmemoración del *Día Internacional de la Mujer*. Busca promover la equidad de género, la inclusión laboral femenina y la reducción de las brechas que enfrentan las mujeres para acceder a empleos dignos y de calidad.
- ExpoEmpleo SENA Egresado: orientada a fortalecer la empleabilidad de los egresados de programas de formación del SENA. Reconoce el valor de su preparación técnica y tecnológica, facilitando el contacto con empresas que requieren talento calificado y promoviendo la inserción de estos profesionales en sectores estratégicos de la economía.

2.2 Principales actores:

En el ámbito colombiano, es importante la articulación interinstitucional entre diversos actores que permitan la definición de estrategias y agendas orientadas a promover la inserción laboral de las mujeres, entre las que se encuentran:

- Ministerio de Trabajo, como ente rector encargado de promover políticas laborales, proteger los derechos de los trabajadores y fomentar el empleo digno en el país.
- Servicio Público de Empleo
- Red de prestadores del Servicio Público de Empleo, dentro de las cuales se encuentra el SENA.
- Los entes territoriales, las entidades que integran la Administración Local (Alcaldías, Gobernaciones).
- Sector empresarial
- d) Los Interlocutores Sociales, en cuanto representantes de los intereses de las personas trabajadoras (sindicatos) y de las empresas (organizaciones empresariales).

3. BUENAS PRÁCTICAS EN FAVOR DE LA MEJORA DEL EMPLEO Y LA FORMACIÓN DE LAS MUJERES.

Desde la Agencia Pública de Empleo del SENA, se ha trabajado en las siguientes estrategias a favor de la mejora del Empleo de las mujeres:

- La Agencia Pública de Empleo, como operador de la red de prestadores de servicios de Intermediación Laboral, implementa las directrices establecidas por el Servicio Público de Empleo y el Ministerio de Trabajo para la inclusión de las mujeres en el mercado laboral, entre ellas el modelo de cierres de brechas laborales.
- En el marco de los diversos instrumentos de políticas pública para la atención de las mujeres, se han realizado procesos de articulación con el Ministerio para la Igualdad y Equidad y mecanismos de género territorial, con el fin de socializar oferta de la entidad a las mujeres en los territorios y poder identificar las necesidades de



atención para su inclusión a la oferta de Formación para el trabajo, Intermediación Laboral, Certificación de Competencias y Emprendimiento.

- Orientación ocupacional, a través del cual se brinda herramientas y desarrolla habilidades que facilitan la búsqueda activa de empleo y la participación exitosa en un proceso de selección; para esto un equipo de profesionales a nivel nacional orienta a los usuarios para la identificación, elaboración, o mejoramiento del perfil mediante acciones de formación complementaria, calificación o recalificación laboral, y certificación de competencias laborales; así mismo desarrolla talleres de orientación ocupacional en temáticas como: identificación de intereses y habilidades ocupacionales, elaboración de hoja de vida y carta de presentación, entrevista y pruebas psicotécnicas, entre otras.
- Estrategias para la sensibilización de los empresarios que fomenten la vinculación laboral de las mujeres.
- Se direccionó a los servicios de orientación ocupacional para su inclusión a la oferta de la entidad, a las mujeres remitidas por entidades externas (Ministerio para la Igualdad, Unidad Nacional de Protección, Ministerio de Trabajo, entre otros).
- En el marco de la conmemoración del día internacional de los derechos de las mujeres y como una forma de contribuir a la inclusión laboral de las mujeres, el SENA a través de la Agencia Pública de Empleo, realiza Expoempleo SENA Mujer, una iniciativa desarrollada en las 33 ciudades del país, que busca conectar a las empresas que requieren talento humano con las mujeres que buscan una oportunidad laboral. En este evento entre las vigencias 2023 y 2024, se logró la generación de 6.589 colocaciones de mujeres. En este mismo espacio se brindó orientación ocupacional a 23,001 mujeres. Esta orientación les brinda herramientas para fortalecer su perfil profesional y desenvolverse mejor en procesos de selección. Entre los principales temas que pueden encontrar nuestros usuarios se destacan: cómo hacer una hoja de vida, tips de entrevistas laborales, redes efectivas para la búsqueda de empleo, habilidades blandas, entre otros.

Tenemos una cobertura nacional para la atención a usuarios a través de **33** oficinas regionales principales ubicadas en las ciudades capitales donde se concentra la mayor cantidad de población para la intermediación laboral y más de **100** oficinas satélites.

Contamos con una aplicación virtual disponible 24 horas al día en ape.sena.edu.co en la que las empresas publican las vacantes que tienen disponibles y los usuarios buscadores de empleo registran su hoja de vida y se postulan a las ofertas de las empresas siempre que cumplan con los requisitos solicitados por las mismas.

Servicios para buscadores de empleo

- Buscador en línea con acceso a miles de vacantes diarias para diferentes perfiles en todo el país.
- Convocatorias especiales nacionales e internacionales.



- Ferias y microferias de empleo: encuentro con empresarios para preselección de candidatos.
- Talleres de orientación ocupacional: cómo crear una hoja de vida, preparación para entrevistas y pruebas psicotécnicas, entre otros.
- Direccionamiento a formación complementaria para fortalecer el perfil profesional y a certificación por competencias.
- Socialización de convocatorias de formación a la medida de la empresa.

Ruta de atención a poblaciones vulnerables:

- ✓ Intermediación laboral y orientación ocupacional.
- ✓ Formación complementaria y formación titulada.
- ✓ Certificación de competencias laborales.
- ✓ Asesoría en la creación de empresa en el sector rural y urbano.

Las personas interesadas en registrar su hoja de vida y postularse a las ofertas de empleo que han dispuesto las empresas deben ingresar a ape.sena.edu.co.

ii) Medidas que estén orientadas a promover la permanencia y el progreso de las personas con discapacidad en el empleo y la ocupación.

En el desarrollo de la Política Institucional de Personas con Discapacidad de la entidad, el SENA implementa diversas medidas orientadas no solo a vincular personas con discapacidad al empleo, sino también a promover su permanencia y progreso laboral y ocupacional. Entre las cuales están:

- Socialización con los empresarios y empleadores frente a los incentivos tributarios y administrativos que conllevan la vinculación laboral de personas con discapacidad.
- Deducción del 200% en el impuesto de renta sobre los salarios y prestaciones sociales pagados a trabajadores con discapacidad (Ley 361 de 1997).
- Reducción del 50% en la cuota de aprendices obligatoria para las empresas que contraten personas con discapacidad.
- Prioridad en contratación estatal, las empresas que tengan al menos un 10% de su nómina conformada por personas con discapacidad tienen prioridad en procesos de licitación pública.
- Acceso preferencial a créditos estatales, las empresas que desarrollen programas que incluyan personas con discapacidad pueden tener prelación en el otorgamiento de créditos por parte de organismos estatales.
- Beneficios arancelarios, exenciones en aranceles para la importación de maquinaria y equipos destinados a personas con discapacidad.
- Plataforma de intermediación laboral: A través del portal de la Agencia Pública de Empleo (APE SENA), tanto personas como empresas pueden registrarse gratuitamente para acceder a vacantes o publicar ofertas laborales inclusivas.

De igual forma es importante resaltar que, la Agencia Pública de Empleo ofrece acompañamiento especializado, incluyendo talleres de orientación con ajustes para cada



discapacidad, y un seguimiento que no termina tras la vinculación, sino que continúa para asegurar la estabilidad en el empleo.

Por otra parte, se realizan encuentros con el sector empresarial para sensibilizarlo en inclusión, promoviendo ajustes en el ambiente laboral que faciliten la rotación interna y la permanencia del empleado, consolidando así una estrategia integral, que va desde el acceso y la formación hasta la certificación, el empleo y la continuidad laboral, promoviendo el crecimiento profesional de las personas con discapacidad.

4. PRINCIPALES BARRERAS DE EMPLEABILIDAD DE LAS MUJERES EN SU TERRITORIO Y ESTRATEGIAS DESARROLLADAS PARA MITIGARLAS

4.1 Formación, contratación, cuestiones sociales u otros

Las barreras para el acceso de la población femenina a los programas y servicios institucionales se relacionan con los factores estructurales asociados a esta población y no por connotaciones de la institución.

Por ejemplo, dificultades de conectividad en zonas rurales para acceder a formaciones virtuales, limitada disponibilidad de tiempo por las cargas domésticas y productivas de las mujeres, brechas educativas y baja escolaridad, la oferta del SENA se encuentra abierta a esta población y viene siendo fortalecida mediante la incorporación de un enfoque diferencial y la implementación de acciones afirmativas que buscan atender sus necesidades específicas.

Estas medidas permiten avanzar hacia una mayor inclusión de las mujeres en los procesos de formación, emprendimiento y empleabilidad.

4.2 Estrategias desarrolladas para mitigarlas

Desde los procesos de atención del SENA y en el marco de la Política Institucional de enfoque Pluralista y Diferencial que busca garantizar el acceso a sus servicios en igualdad de oportunidades para toda la población, reconociendo y valorando las diferencias individuales y colectivas, la entidad viene implementando los diversos ajustes para la inclusión de las poblaciones, entre ellas, las mujeres: flexibilización en los requisitos para ingresar a las formaciones, priorización de modalidades presenciales y sincrónicas, implementación de horarios flexibles y jornadas ajustadas a la dinámicas sociales, diseño de contenidos accesibles, con lenguaje claro y pedagógico y la inclusión de metodologías prácticas que han facilitado el desarrollo y fortalecimiento de competencias, que contribuye con el aumento en la calidad de vida y en la disminución de otros factores como la baja productividad.

5. PRINCIPIOS BÁSICOS COMUNES NECESARIOS PARA MEJORAR EL EMPLEO Y LA FORMACIÓN DE LAS MUJERES

Todos los servicios del SENA, entre ellos Intermediación Laboral y Formación, son públicos, gratuitos e indiscriminados y no requieren intermediarios. Como aporte, desde la Agencia Pública de Empleo – APE, se presentan las siguientes recomendaciones como principios comunes para mejorar el empleo de las mujeres:



- Desde los servicios de intermediación Laboral de la Agencia Pública de Empleo del SENA, desarrollar acciones de orientación ocupacional con el fin de determinar los intereses y promover la inclusión de las jóvenes y mujeres diversas en ocupaciones Ciencia, Tecnología, Ingenierías y Matemáticas (o campos STEM por sus siglas en inglés).
- Promover la participación de las mujeres víctimas de la violencia intrafamiliar y de violencias basadas en género a los servicios de Intermediación Laboral y Emprendimiento”.
- Implementación de estrategias con enfoque de mujer, que permitan promover la inclusión laboral de las mujeres, entre ellas Expoempleo SENA Mujer y Jornadas de orientación ocupacional.
- Articulación con el Ministerio para la Igualdad y Equidad, y los mecanismos de género territorial (Secretarías Departamentales y Municipales de la Mujer, entre otros), con el fin de establecer las alianzas y definir agendas para el desarrollo de las estrategias orientadas a la inclusión laboral de las mujeres.

URUGUAY

Ministerio de Trabajo y
Seguridad Social -
Dirección Nacional de
Empleo

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL
DIRECCIÓN NACIONAL DE EMPLEO
“EL EMPLEO DE LAS MUJERES: DATOS BÁSICOS E INICIATIVAS”

- **Índice:**
 - I.- Datos básicos:
 - I.1.- Del país: dimensión y población
 - I.2.- Del mercado de trabajo
 - I.3.- Especial referencia al empleo de las mujeres: datos e indicadores
 - II.- La importancia del empleo de las mujeres: actuaciones, principales actores y normativa:
 - II. 1.- Actuaciones
 - II. 2.- Principales actores
 - II. 3.- Normativa básica
 - III.- Buenas prácticas en favor de la mejora del empleo y la formación de las mujeres.
 - IV.- Principales barreras de empleabilidad de las mujeres en su territorio y estrategias desarrolladas para mitigarlas:
 - IV.1.- Principales barreras para la empleabilidad de las mujeres: formación, contratación, cuestiones sociales u otros
 - IV.2.- Estrategias desarrolladas para mitigarlas
 - V.- Principios básicos comunes necesarios para mejorar el empleo y la formación de las mujeres

V. DATOS BÁSICOS

I.1.- Del país: dimensión y población

Dimensión:

Uruguay tiene un tamaño de **176.215 km²**, es segundo país más pequeño de América del Sur en términos de superficie.

Población:

Según los datos del Censo 2023 Uruguay cuenta con un total de 3.499.451 habitantes, más de la mitad de la población, el 52,8%, se identifica como mujer.

La estructura por grandes grupos etarios de toda la población (sin desagregar por género) es la siguiente:

- 0 a 14 años: 18,5% (9,0% mujeres y 9,5% varones)
- 15 a 34 años: 28,4% (14,2% mujeres y 14,2% varones)
- 35 a 64 años: 37,5% (19,3% mujeres y 18,2% varones)
- 65 años o más: 15,6% (9,1% mujeres y 6,5% varones)

Como se observa el envejecimiento poblacional en Uruguay es mayoritariamente femenino, ya que las mujeres tienen una mayor presencia relativa en edades avanzadas, que comienza a notarse a partir de los 35 años y se acentúa a medida que crece la edad, lo que evidencia una brecha creciente en la longevidad.

I.2.- Del mercado de trabajo:

Los últimos datos relevados en Uruguay por el Instituto Nacional de Estadística (INE) corresponden al mes de octubre de 2025. La Encuesta Continua de Hogares de ese mes relevó los siguientes indicadores tradicionales.

Cuadro 1: Tasas de Actividad, Ocupación y Desocupación global y por sexo. Octubre 2025.

Indicador/Género	Tasa de Actividad	Tasa de Ocupación	Tasa de desocupación

Global	64,7%	60,0%	7,3%
Varones	72,4%	68,0%	6,1%
Mujeres	57,5%	52,5%	8,6%

Fuente: Encuesta Continua de Hogares. Instituto Nacional de Estadística.

No obstante, la información desagregada de otro tipo de indicadores, como informalidad (medido a través del no aporte a la seguridad social) o subocupación (medido a través de aquella proporción de personas que trabajan menos de 40 horas pero desean y están dispuestas a trabajar más) entre otras, se encuentra disponible hasta el primer semestre del 2025. En la sección siguiente se hace referencia a esos datos poniendo foco en las mujeres.

I.3.- Especial referencia al empleo de las mujeres: datos e indicadores:

Cuadro 2: Tasas de Actividad, Ocupación y Desocupación global y por sexo. Primer semestre 2025.

Indicador/Género	Tasa de Actividad	Tasa de Ocupación	Tasa de desocupación
Global	64,5%	59,4%	7,8%
Varones	72,7%	67,9%	6,6%
Mujeres	56,9%	51,6%	9,3%

Fuente: Encuesta Continua de Hogares. Instituto Nacional de Estadística.

Cuadro 3: Tasas de Informalidad y Subocupación global y por sexo. Primer semestre 2025.

Indicador/Género	Tasa de Informalidad	Tasa de desocupación
Global	22,0%	7,8%
Varones	22,3%	6,6%
Mujeres	21,6%	9,3%

Fuente: Encuesta Continua de Hogares. Instituto Nacional de Estadística.

Trabajo no remunerado y uso del tiempo:

La distribución del trabajo no remunerado en Uruguay presenta una marcada desigualdad de género: **dos tercios de este trabajo es realizado por mujeres y solo un tercio por varones** según la Encuesta del Uso del tiempo y trabajo no remunerado (2023). Como resultado, las mujeres trabajan en promedio **7 horas menos de manera remunerada** que los varones. A su vez, dedican **10 horas más por semana al trabajo doméstico y casi 5 horas más al trabajo de cuidados**. En el caso del cuidado de niños y niñas de 0 a 3 años, las **horas de trabajo de las mujeres duplican a las de los varones**, configurando una sobrecarga estructural que incide directamente en su inserción y desarrollo en el mercado de trabajo.

Mujeres de grupos vulnerables:

- Mujeres Jóvenes.

El desempleo juvenil es un problema estructural en Uruguay, siendo el país de América Latina que mayor tasa de desempleo presenta para las personas menores de 24 años. La tasa de desempleo juvenil, triplica a la de la población general y cuatricula a la de las personas de 25 y más años. Esta problemática muchas veces es resultado de la falta de oportunidades para la población juvenil, en una economía que crece a tasas de 1% en la última década, así como la exigencia de ciertos requerimientos por parte del sector productivo, como por ejemplo, la experiencia en el cargo, lo cual muchas veces resulta imposible de cumplir para las personas jóvenes. Asimismo, las dificultades para compatibilizar la actividad laboral con el estudio, y las altas tasas de desvinculación del sistema educativo a nivel secundario, generan que los y las jóvenes se inserten en ocupaciones precarias e informales.

Para las mujeres jóvenes se agrega además, la problemática de los cuidados, ya que muchas veces son ellas las que asumen el total de la carga de esta actividad, ya sea en el cuidado de personas adultas dependientes o de niños y niñas que requieren de su tiempo (por ejemplo, hijos/as o hermanos/as menores).

A continuación, se presentan las tasas de empleo, desempleo, informalidad y subempleo para el primer semestre del 2025, desagregando por género y tramos de edad distinguiendo entre las personas jóvenes (menores de 25 años) y las adultas (de 25 años y más). Allí se aprecia claramente que las personas jóvenes se encuentran en peores condiciones que las adultas, y esta desventaja se profundiza en el caso de las mujeres.

Cuadro 4: Tasas de Ocupación, Desocupación, Informalidad y Subocupación global por género y tramo de edad. Primer semestre 2025.

Indicador/Género y tramo de edad	Tasa de Ocupación	Tasa de desocupación	Tasa de informalidad	Tasa de subocupación
Mujeres jóvenes	23,7%	34,6%	31,1%	19,9%
Mujeres adultas	55,2%	7,5%	22,0%	11,9%
Varones jóvenes	32,6%	25,7%	31,7%	13,3%
Varones adultos	71,2%	5,0%	22,2%	7,9%

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta Continua de Hogares. Instituto Nacional de Estadística.

- Personas afrodescendientes

Las mujeres afrodescendientes enfrentan una **situación de desventaja estructural en el mercado de trabajo**, producto de la intersección entre desigualdades de género y raciales. Presentan, en promedio, **mayores tasas de desempleo, alta informalidad y peores condiciones de inserción laboral**, tanto en comparación con las mujeres no afro como con los varones afro.

Se concentran principalmente en sectores de baja remuneración y menor estabilidad, como el servicio doméstico, los cuidados no profesionalizados y actividades de comercio y servicios de baja productividad. Todo esto impacta directamente en su autonomía económica y en una mayor exposición a situaciones de pobreza.

A continuación, se presentan las tasas de empleo, desempleo, informalidad y subempleo para el primer semestre del 2025, desagregando por género y ascendencia afro.

Cuadro 5: Tasas de Ocupación, Desocupación, Informalidad y Subocupación global por género y ascendencia étnico racial. Primer semestre 2025.

Indicador/Género y ascendencia	Tasa de Ocupación	Tasa de desocupación	Tasa de informalidad	Tasa de subocupación
Mujeres afro	50,7%	15,9%	33,1%	19,0%
Mujeres no afro	49,3%	10,0%	21,5%	11,8%
Varones afro	64,5%	9,9%	29,4%	11,8%
Varones no afro	62,5%	7,7%	22,5%	8,1%

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta Continua de Hogares. Instituto Nacional de Estadística.

- **Personas con discapacidad.**

Según datos del Censo 2023, las personas con discapacidad representan el 6,6% de la población, de las cuales el 7,8% son mujeres y 5,3% son varones. Son parte de los colectivos con mayores dificultades de inserción en el mercado de trabajo. Encuentran obstáculos y barreras muy significativas para acceder y mantener el puesto de trabajo. Estos obstáculos están asociados a la falta de adecuaciones razonables en los lugares de trabajo, tanto por parte del sector público como del sector privado, así como a prejuicios sobre sus capacidades. Su tasa de desempleo duplica a la de las personas sin discapacidad.

- **Personas trans**

Las mujeres trans constituyen uno de los colectivos con **mayores niveles de exclusión del mercado de trabajo formal** en Uruguay. Enfrentan barreras estructurales vinculadas a la discriminación por identidad de género, la expulsión temprana del sistema educativo, la estigmatización social y las dificultades de acceso a la seguridad social. Estas condiciones derivan en una alta concentración en actividades informales, precarias o directamente en economías de supervivencia, con muy baja protección social. Según el último censo de personas trans disponible en Uruguay, el 67% de ellas ejerció el trabajo sexual en su vida al no contar con otro tipo de posibilidades de acceso a empleos.

- **Personas liberadas**

Las mujeres que han atravesado procesos de privación de libertad enfrentan **obstáculos severos para su reinserción laboral**, derivados tanto del estigma social como de trayectorias previas marcadas por la vulnerabilidad, la pobreza, la violencia y la baja calificación laboral. Presentan **mayores niveles de desempleo, informalidad y empleos de muy baja calidad**, con fuertes dificultades para acceder a trabajos formales. A esto se suman responsabilidades de cuidado, rupturas de vínculos laborales previos y escasa experiencia en sectores de mayor dinamismo productivo.

- **Víctimas de violencia basada en género**

Las mujeres que atraviesan situaciones de violencia basada en género enfrentan fuertes obstáculos para su inserción, permanencia y estabilidad en el mercado de trabajo. En Uruguay, se registran **más de 35.000 denuncias anuales por violencia hacia las mujeres**, lo que evidencia la magnitud estructural del fenómeno. La violencia física, psicológica, económica y patrimonial impacta directamente sobre las trayectorias laborales: muchas mujeres se ven obligadas a abandonar sus empleos, reducir su jornada, aceptar trabajos informales o de muy baja calidad, o interrumpir procesos de formación. A su vez, la violencia económica limita de forma directa la autonomía financiera.

Pobreza

Para el primer semestre del 2025, la pobreza monetaria en Uruguay afecta al 17,7% del total de personas. Este indicador afecta en mayor medida a las mujeres, siendo el 18,2% de ellas las que se encuentra por debajo de la línea de pobreza. A la vez, estudiando por tipo de hogar se observa que los hogares con jefatura femenina presentan mayores tasas de pobreza. En particular, la pobreza asciende al 28,5% cuando se consideran los hogares monomarentales y al 31,3% de los hogares extendidos de base monomarental (es decir, aquellos que suelen estar encabezadas por mujeres abuelas).

Paro femenino:

Según datos del Observatorio del Banco de Previsión Social en Uruguay (entidad encargada del procesamiento de dicha información), en el primer semestre del 2025, el promedio de personas en seguro de desempleo se ubicó en 43.782 personas, siendo claramente mayor la cantidad de varones (27.898), dada las características de los puestos de trabajo y los envíos al seguro de paro, frente a las mujeres (15.883). Históricamente, las mujeres representaron aproximadamente un tercio de las personas enviadas al seguro de paro. Esta proporción se vio notoriamente alterada en los períodos de pandemia, donde se acrecentó sustancialmente el peso de las mujeres llegando al 49% en mayo del año 2020. Una vez superada la situación de pandemia en enero de 2023 la proporción de mujeres en el seguro de paro retornó a su nivel y se ubicó en 36%, registro que se mantiene en la actualidad.

Distribución mujeres en el territorio:

El territorio uruguayo se divide en 19 departamentos.

Montevideo es la capital del país siendo el departamento más poblado, con 1.384.287 habitantes que representan el 38,6% de la población seguido por Canelones (640.112) y Maldonado (206.854). En contraste, otros departamentos registran poblaciones considerablemente menores, como Flores, con 26.495 habitantes. La distribución entre varones y mujeres es pareja, con un leve peso mayor de las mujeres en la capital del país.

La tasa de empleo en la capital para el primer semestre de 2025 ascendió a 60,5% en tanto que para el resto del país fue de 58,7%. Entre las personas ocupadas en la capital hay una mayoría de varones (52%) frente a las mujeres (48%). No obstante, esta diferencia se acrecenta en el Interior del país, donde los varones representan un 55% de los ocupados frente a un 45% de las mujeres.

Brecha salarial:

Recientemente el Parlamento aprobó en el Senado un proyecto de ley llamado Reporte, sistematización y transparencia de los datos sobre brecha salarial de género, que busca por medio del Instituto de las Mujeres (INMUJERES) se recopile datos salariales de varones y mujeres para construir un indicador nacional sobre la brecha.

El proyecto de ley declara de “interés nacional” la medición de la brecha salarial, tanto en el ámbito público como privado, asimismo propone que el Banco de Previsión Social (BPS) y otras entidades de seguridad social provean los datos necesarios para su composición.

No obstante, el Instituto Nacional de Estadística, recientemente realizó un análisis de la evolución salarial y brecha por sexo en Uruguay del periodo comprendido entre 2018 y 2024. Dicho estudio halló que la brecha salarial entre varones y mujeres sigue siendo un fenómeno estructural del mercado de trabajo. En promedio, los varones perciben remuneraciones 27% superiores respecto de las mujeres, incluso en actividades donde la participación de estas es mayoritaria.

Salarios sumergidos e inequidades en la distribución del ingreso:

En relación a los ingresos se observa una fuerte presencia de mujeres en los tramos de ingresos más bajos. Por un lado, existen en Uruguay unas 322.000 personas mayores de 18 años que no tienen ingresos personales propios. De ese total, 210.000 (65%) son mujeres, lo que evidencia una situación estructural de dependencia económica. Esta brecha se profundiza en el medio rural, donde dicho registro se incrementa a 70%, mostrando una fuerte desigualdad territorial en materia de autonomía económica.

Por otra parte, casi 200.000 mujeres perciben ingresos laborales mensuales inferiores a 550 euros. No obstante, la desigualdad no solo se observa en la cola baja de la distribución del ingreso, en los tramos más altos la desigualdad también es notoria: del total de personas que perciben más de 4.350 euros mensuales, el 68% son varones y solo el 32% son mujeres, reflejando una fuerte concentración masculina en los niveles superiores de la distribución del ingreso.

Productividad y segregación ocupacional:

La estructura productiva del país presenta una marcada segmentación por género. Se observa una correlación negativa entre la productividad sectorial y la participación femenina en dichos sectores. Las ramas de actividad altamente feminizadas se caracterizan por bajos niveles de productividad, y a la vez, prácticamente no existen sectores de alta productividad en los que la participación de las mujeres supere el 50%. Esta situación explica, en parte, la concentración de las mujeres en sectores de menores ingresos, mayor precariedad y menor estabilidad, aun cuando las mujeres poseen en promedio, mayores niveles educativos que los varones.

Indicadores:

- Mujeres orientadas:

Los servicios de Orientación Laboral a mujeres en el período comprendido entre el 1 de enero al 30 de noviembre de 2025, ascendieron a 1.681. Además se orientó a 7 mujeres trans.

- Mujeres contratadas/colocadas:

A continuación, se detallan en el siguiente cuadro las contrataciones de la Ley de Promoción del Empleo N° 19.973, en el periodo comprendido entre septiembre 2021 (cuando comienza la vigencia de la Ley) hasta diciembre de 2024²⁰.

Modalidad	Cantidad por Modalidad
Práctica formativa no remunerada	882
Práctica formativa remunerada	204
Práctica laboral para egresados	6
Primera exp. Laboral – YEYT Sector Privado.	81
Primera experiencia laboral - Sector Público	1616
Primera experiencia laboral - Sector Privado	1627
Subsidio temporal jóvenes desempleados	1319
Subsidio temporal mayores de 45 años desempleados	270
Subsidio temporal personas con discapacidad desempleados	7
Trabajo protegido joven	2977
Trabajo protegido mayores de 45 años	385
Total general	9374

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Políticas de Empleo. Dirección Nacional de Empleo. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

II. IMPORTANCIA DEL EMPLEO DE LAS MUJERES: ACTUACIONES Y NORMATIVA BÁSICA

II.1.- Actuaciones:

En Uruguay existen diversas políticas públicas que buscan promover el empleo de las mujeres en un marco de igualdad. El Estado, reconociendo la desigualdad

²⁰ Los datos correspondientes a 2025 se harán disponibles una vez finalizado al año.

que existe en el mundo laboral entre varones y mujeres, ya sea para acceder a ofertas de empleo de calidad, como en la brecha salarial, desarrolla políticas activas de empleo que buscan incentivar el trabajo decente de las mujeres.

La Dirección Nacional de Empleo (DINAE) es una Unidad Ejecutora del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS), promotora y orientadora de las políticas activas de empleo y formación profesional. La misma contribuye en el diseño y ejecución de distintos programas que favorecen el acceso al mercado de trabajo de las personas con mayores dificultades, entre ellas las mujeres.

- La **Ley de Promoción del Empleo N° 19.973**, otorga incentivos a las empresas privadas que contraten personas jóvenes de entre 15 y 29 años, mayores de 45 años y personas con discapacidad. En ese sentido, otorga un subsidio mayor cuando las personas a contratar sean mujeres o cuando tengan personas a su cuidado.
- El **Programa Yo Estudio y Trabajo**, creado a través de un acuerdo interinstitucional en 2012, ofrece modalidades de primera experiencia laboral dentro de organismos estatales o paraestatales para jóvenes de entre 16 y 20 años que se encuentren estudiando y que no cuenten con experiencia laboral formal previa. Este tipo de iniciativas les permite desempeñarse en el mercado de trabajo y asegurar la continuidad en el estudio, al tiempo que desarrollan competencias transversales (compromiso, trabajo en equipo y adaptación al cambio/flexibilidad). El ingreso al Programa es mediante sorteo y establece acciones afirmativas, las cuales aseguran que el ingreso del 50% de los cupos sean mujeres (si bien 2/3 de las inscriptas son mujeres y dada la aleatoriedad del sorteo, suele suceder que la participación femenina en el programa ronda el 65%). A partir de 2025 se establece una cuota del 1% para mujeres que se encuentren atravesando situaciones de violencia de género.
- El **Programa “Uruguay impulsa: trabajo y capacitación”** es una iniciativa de alcance nacional que busca promover la inserción y reinserción laboral de los colectivos más vulnerables en todo el país. La convocatoria está dirigida a personas entre 18 y 65 años, que no perciban prestación salarial pública ni privada y que no estén inscriptas en subsidios por desempleo, enfermedad, jubilación o pensión. El Programa establece para el caso de las mujeres madres de hijos de hasta 3 años, la posibilidad de realizar jornadas de trabajo de 20 horas semanales, percibiendo una remuneración equivalente a las 30 horas semanales.

Por otra parte, la DINAE también tiene a su cargo, en el marco de la formación profesional, la elaboración del **Marco Nacional de Cualificaciones**. En este sentido, se ha iniciado un proceso con foco en el **Sector de cuidados**. El proyecto se realiza de manera bilateral junto con Chile. El sector de cuidados

emplea a decenas de miles de personas, en su mayoría mujeres, que enfrentan altos niveles de informalidad y precarización. La profesionalización del sector es condición indispensable para la mejora de la calidad y para la promoción del trabajo decente de quienes trabajan en cuidados. El objetivo del proyecto radica en garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos, así como lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas.

También dentro del Sector cuidados, la DINA E se propone mejorar la empleabilidad de las trabajadoras y reducir tiempos de búsqueda de empleo a través de los distintos servicios que ofrecen los Centros Técnicos de Empleo:

- Promoción de la **incorporación del sector cuidados en el Sistema Nacional de Servicio de Empleo** (información, orientación e intermediación laboral y registro).
- **Derivación a capacitación y formación del sector de cuidados** en el Servicio Público de Empleo.
- Inclusión del **relevamiento de demandas de formación en cuidados** en los Comités Departamentales de Empleo y Formación Profesional.

Finalmente, hay otras acciones que el MTSS desarrolla vinculadas a la mejora de la empleabilidad de las mujeres:

- El **Consejo Nacional Consultivo por una vida libre de violencia de género (CNC)** es un órgano gubernamental interinstitucional, coordinado por el Ministerio de Desarrollo Social, que diseña, coordina y da seguimiento a la política nacional para prevenir, atender y erradicar la violencia de género, promoviendo una cultura de respeto a los derechos humanos de las mujeres y niñas. Desde nuestro trabajo en la DINA E, y en cumplimiento con la Ley de Violencia hacia las Mujeres Basada en Género N° 19.580 (artículo 23 literal D), se derivan a los Centros Técnicos de Empleo, de manera prioritaria, a mujeres con posibilidades laborales restringidas como consecuencia de la violencia basada en género para poder realizar entrevistas de orientación laboral y posibles **derivaciones a cursos u ofertas laborales**.
- La **Comisión Tripartita para la Igualdad de Oportunidades y Trato en el Empleo (CTIOTE)** integrada tanto por organismos del Estado (coordinada por el MTSS) y por los actores sociales representantes de trabajadores y trabajadoras y el sector empresarial, ha desarrollado estrategias para garantizar los derechos de las trabajadoras en el ámbito de la negociación colectiva. En ese sentido, se han diseñado, para que

puedan incluirse en la negociación colectiva, cláusulas sobre cuidados, corresponsabilidad, así como violencia y acoso en el trabajo.

- El **Consejo Nacional de Prevención y Combate a la Trata y la Explotación de Personas (CNTE)**, creado por el Artículo 7° de la Ley N° 19.643, de 20 de julio de 2018, el que funciona en la órbita del Ministerio de Desarrollo Social y del cual forma parte el MTSS ha implementado grupos de trabajo conformados por las distintas Unidades Ejecutoras dentro del MTSS para elaborar protocolos de actuación destinados a los operadores y operadoras del Ministerio que puedan detectar situaciones de trata en el ámbito laboral.
- El **Consejo Nacional de Género (CNG)** es un órgano interinstitucional en Uruguay, liderado por el Ministerio de Desarrollo Social, creado para definir prioridades y coordinar políticas públicas de igualdad de género, integrando Estado, academia y sociedad civil para promover los derechos de mujeres y personas LGBTIQ+. El MTSS integra el ámbito y las comisiones de trabajo que orientan la planificación de la comisión. Actualmente ha iniciado una comisión de trabajo orientada a la autonomía económica de las mujeres que la DINA E integra.
- El **espacio de diálogo de mujeres rurales**, el cual consiste en un ámbito mixto de la Sociedad Civil organizada e Instituciones del Estado, que tiene como principal objetivo la difusión, promoción e impulso de acciones públicas vinculadas a la agenda de las mujeres rurales. El MTSS a través de la DINA E, participa activamente en este espacio promoviendo acciones y estrategias de fortalecimiento y apoyo a mujeres rurales, concretamente en el eje “Trabajo” donde se identifican una serie de dificultades y limitantes, así como, posibles líneas de acción para revertir y mejorar las condiciones de empleo en el sector, orientado tanto al trabajo dependiente como independiente.
- La **Junta Nacional de Cuidados** es el órgano interinstitucional cuyo objetivo es conducir estratégicamente el Sistema de Cuidados, y cumplir con los propósitos del mismo, bajo las directrices y principios establecidos por la Ley N° 19.353. Además de integrarlo, el MTSS a través de sus distintas Unidades Ejecutoras ha sido parte de la construcción del Plan Nacional de Cuidados. La DINA E, en particular ha sido parte activa de la estrategia de trabajo en la comisión “Trabajo, formación y condiciones laborales dignas para el sector cuidados”

II. 2.- Principales actores:

Las políticas activas de empleo involucran a distintos actores. El empleo se aborda desde diversas dimensiones en la medida que éstas atraviesan la vida de las personas e influyen en su empleabilidad y en el acceso al mercado de trabajo. Esto particularmente puede evidenciarse con facilidad cuando se trata del empleo femenino, en virtud de que el género incide radicalmente en el empleo.

En ese sentido, son varios los actores que participan en la ejecución de las políticas que promueven el empleo de las mujeres:

- La Administración Central del Estado, a través de sus distintas Unidades Ejecutoras, en particular el **Ministerio de Trabajo y Seguridad Social**, a través de la **Dirección Nacional de Empleo**.
- Los **Centros Técnicos de Empleo** distribuidos en los 19 Departamentos del país. Estos son coordinados por DINAE y están integrados por los Gobiernos Departamentales y en algunos casos por el Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional (INEFOP).
- Los **Comités Departamentales de Empleo y Formación Profesional**. Son ámbitos tripartitos de gobernanza multinivel orientados al análisis y formulación de políticas públicas para la formación profesional en el territorio. Están conformados por la DINAE como organismo rector de los mismos, por los gobiernos departamentales, por INEFOP y por los actores sociales representantes de los trabajadores y trabajadoras, así como los representantes del sector empresarial.
- Las **empresas y organizaciones del sector privado y de cooperativismo** y la economía social y solidaria, en la generación de empleo decente y en la colaboración en las actividades de formación profesional en todos sus aspectos, incluidos el perfeccionamiento, actualización y readaptación profesional.
- Las **organizaciones de trabajadores y trabajadoras**, en la promoción y defensa de los derechos de las trabajadoras.
- Las **instituciones educativas y de formación**, en el diseño, capacitación, seguimiento y apoyo a los programas de trabajo y empleo.

Otros actores más especializados en el desarrollo de políticas con enfoque de género:

- La **Comisión Tripartita para la Igualdad de Oportunidades y Trato en el Empleo (CTIOTE)**, integrada por representantes de los trabajadores y trabajadoras (PIT-CNT), representantes de la Cámara Nacional de Comercio y Servicios del Uruguay (CNCS) y de la Cámara de Industrias del Uruguay (CIU), por el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES), por el Ministerio de Educación y Cultura (MEC), por la

DINAE y la Inspección General de Trabajo y de la Seguridad Social (IGTSS) del MTSS, que coordina la Comisión.

- El **Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES)**, organismo del Ministerio de Desarrollo Social (MIDES) que es el ente rector de las políticas de igualdad de género en el país. Su objetivo es definir y coordinar políticas públicas para promover la igualdad de derechos entre mujeres y varones, con el fin de asegurar la inclusión social y el ejercicio pleno de la ciudadanía de las mujeres.
-
- El **Consejo Nacional de Género**, como organismo interinstitucional, liderado por INMUJERES, con el objetivo de convertirse en un espacio de definición de las líneas estratégicas de las políticas públicas de género, integrando las voces del Estado, la Academia y la sociedad civil en sus diferentes expresiones.

II. 3.- Normativa básica:

En Uruguay existen distintas disposiciones normativas que buscan promover el empleo de las mujeres en un marco de igualdad. En ese sentido se han ratificado diversos convenios a nivel internacional y regional:

- **Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (ONU)**. Ratificado por el Decreto Ley N° 15.164 de 04 de agosto de 1981. El mismo establece la obligación de los estados parte de adoptar medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, los mismos derechos.
- **Convenio Internacional Del Trabajo N° 100** sobre igualdad de remuneración. Ratificado por la Ley 16.063 de 06 de octubre de 1989.
- **Convenio Internacional Del Trabajo N° 111** relativo a la discriminación en materia de empleo. Ratificado por la Ley 16.063 de 06 de octubre de 1989.
- **Convenio Internacional Del Trabajo N° 156** referente a los trabajadores con responsabilidades familiares. Ratificado por la Ley 16.063 de 06 de octubre de 1989.
- **Convenio Internacional Del Trabajo N° 103** Relativo a la protección de la maternidad. Ratificado por la Ley N° 12.030 de 27 de noviembre de 1953.
- **Declaración Socio Laboral del MERCOSUR**, a través de la cual los Estados Parte se comprometen a garantizar, a través de la normativa y

prácticas laborales, la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres (artículo 3).

También a nivel nacional se han sancionado diversas leyes:

- La **Ley N° 11.567** de 14 de octubre de 1950 que establece que no puede despedirse a la trabajadora embarazada, estableciendo una indemnización mayor en caso de que suceda.
- La **Ley N° 16.045** de 02 de junio de 1989 prohíbe toda discriminación que viole el principio de igualdad de trato y oportunidades para ambos sexos en cualquier sector o rama de actividad laboral.
- La **Ley N° 18.561** de 11 setiembre de 2009 regula la prevención y la sanción del acoso sexual en las relaciones laborales y en las relaciones docente-alumno, tanto en el ámbito público como en el privado.
- La **Ley N° 18.868** de 23 de diciembre de 2011 que prohíbe exigir test de embarazo o certificación médica de ausencia de estado de gravidez en el ámbito laboral.
- La **Ley N° 19.161** de 01 de noviembre de 2013 que establece un subsidio por maternidad, un subsidio por paternidad y un subsidio para cuidado del recién nacido.
- La **Ley N° 19.530** de 24 de agosto de 2017 que establece la instalación de salas de lactancia materna exigiendo el acondicionamiento de un espacio físico a fin de poder amamantar, realizar la extracción, almacenamiento y conservación de la leche.
- La **Ley N° 19.580** de 22 de diciembre de 2017 de violencia hacia las mujeres basada en género, la cual incluye la violencia laboral como una forma de discriminación, que puede ser realizada por el Estado o sus agentes, por instituciones privadas o particulares. A su vez, dispone una serie de medidas para asegurar la permanencia de las mujeres en el trabajo cuando atraviesan situaciones de violencia.
- La **Ley N° 19.846** de 19 de diciembre de 2019 sobre aprobación de las obligaciones emergentes del derecho internacional de los derechos humanos, en relación a la igualdad y no discriminación entre mujeres y varones, comprendiendo la igualdad formal, sustantiva y de reconocimiento.
-

- La **Ley N° 19.973** de Promoción del Empleo, busca promover el acceso al empleo de aquellas personas que tienen más dificultad de acceder al mercado de trabajo. Para ello otorga incentivos y beneficios a empresas que contraten jóvenes de entre 15 y 29 años, personas mayores de 45 años y personas con discapacidad, teniendo en todos los casos un incentivo mayor cuando se contrata mujeres dentro de las poblaciones mencionadas. También el incentivo es aún mayor cuando se trata de personas con cuidados a su cargo (ya sea de hijos/as menores de edad o personas con discapacidad).

XIII. BUENAS PRÁCTICAS EN FAVOR DE LA MEJORA DEL EMPLEO Y LA FORMACIÓN DE LAS MUJERES

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en el inicio de su gestión para el período 2025-2030, coincidiendo con el mes de las mujeres, en marzo, se compromete con la promoción de la equidad de género en el mundo laboral, a través del desarrollo de políticas activas que reduzcan las desigualdades estructurales y fomenten condiciones laborales justas y equitativas.

- Programas específicos para mujeres que le permitan eliminar las barreras de la discriminación salarial y la segregación ocupacional. Cuotas especiales de ingreso a dichos programas.
- Transversalización de género en todas las capacitaciones y programas impartidos en INEFOP.
- Promover el Modelo de Calidad con Equidad de Género, el cual consiste en un programa de certificación diseñado para lograr la reducción de las brechas de género en el ámbito laboral, mediante un conjunto de acciones planificadas y procedimientos que apuntan a transformar las estructuras de trabajo y la gestión organizacional de forma más justa y equitativa.
- Reinstalación de la Comisión Tripartita para la Igualdad de Oportunidades y Trato en el Empleo (CTIOTE), como espacio clave para el diseño e implementación de estrategias que promuevan la equidad en el acceso al empleo y la eliminación de la discriminación de género en el ámbito laboral.
- Promoción de la inclusión de cláusulas de género en la Negociación Colectiva. La reinstalación de los Consejos de Salarios en Uruguay ocurrió en el año 2005, con la llegada del Frente Amplio al gobierno. A partir del 2008, el MTSS promueve la inclusión de cláusulas de género. En la 11^{va} Ronda de Negociación (que se está llevando a cabo actualmente) se elaboraron cláusulas referidas a “Cuidados y corresponsabilidad” y “Prevención de Violencia basada en género y de Acoso laboral”, las

mismas fueron consensuadas por todos los integrantes de la CTIOTE. A su vez, una vez terminada cada ronda de negociación, las resoluciones que hacen alguna referencia a género son sistematizadas y difundidas.

- Firma de acuerdo marco entre el MTSS y el MIDES en marzo de 2025, con el objeto de promover la Inclusión de los temas de Cuidados y Género en el mundo del trabajo, en particular, en la Negociación Colectiva como parte de las políticas de transformación cultural, orientadas a impulsar la corresponsabilidad de género y la distribución equitativa del trabajo en Cuidados.
- Marco de Cualificaciones del Sector cuidados a la dependencia. El sector de cuidados emplea a decenas de miles de personas, en su mayoría mujeres, que enfrentan altos niveles de informalidad y precarización. La profesionalización del sector es condición indispensable para la mejora de la calidad y para la promoción del trabajo decente de quienes trabajan en cuidados. El objetivo del proyecto radica en garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos, así como lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas.

XIV. PRINCIPALES BARRERAS DE EMPLEABILIDAD DE LAS MUJERES EN SU TERRITORIO Y ESTRATEGIAS DESARROLLADAS PARA MITIGARLAS

IV.1.- Principales barreras para la empleabilidad de las mujeres: formación, contratación, cuestiones sociales u otros

En Uruguay, si bien se han registrado avances significativos en materia de participación laboral femenina en las últimas décadas, persisten profundas desigualdades de género que siguen condicionando sus posibilidades para acceder, permanecer y crecer en el mercado de trabajo. Como se observa en los cuadros previos, las mujeres continúan enfrentando mayores tasas de desempleo, subempleo y concentración en sectores de menores ingresos, lo que impacta directamente en su autonomía económica y en la reproducción de desigualdades estructurales. Estas brechas no solo afectan a las mujeres de forma individual, sino que representan un **costo económico importante para el país**.

Según el estudio del Banco Mundial *“Jugar un Partido Desigual: Diagnóstico de Género en Uruguay”*, las pérdidas de producción per cápita derivadas de la exclusión femenina del mercado laboral ascienden a **11,8% en el corto plazo**, y podrían alcanzar **12,9% en el largo plazo**, reflejando de forma clara cómo la desigualdad de género limita el potencial de crecimiento del país.

Las brechas respecto a los hombres siguen siendo significativas, especialmente en la tasa de empleo, lo que revela el amplio margen de mejora existente. Esto se magnifica

cuando se analizan las desigualdades en el uso del tiempo: **las mujeres destinan casi el doble de horas que los hombres al trabajo no remunerado**, incluyendo tareas domésticas y responsabilidades de cuidado. La mayor carga de cuidados no solo condiciona sus trayectorias educativas y laborales, sino que genera para muchas mujeres una **doble jornada**, entre empleo remunerado y trabajo no remunerado. En este contexto, se manifiestan tres fenómenos estructurales que ordenan las desigualdades:

(Con datos del informe ONU Mujeres / CEDETI – Uruguay, 2024)

- **Pisos pegajosos**

Afectan principalmente a mujeres con **bajo nivel educativo, hogares de menores ingresos y escasas redes de apoyo**. En este grupo, la **informalidad supera el 60%** y el **desempleo ronda el 25%**. Se concentran en ocupaciones precarias y fuertemente feminizadas —servicio doméstico, limpieza, cuidados no calificados— caracterizadas por **salarios sumergidos, alta rotación y poca protección laboral**. La sobrecarga de cuidados y las barreras para acceder a formación generan **trampas de pobreza** que dificultan la movilidad social.

- **Escaleras rotas**

Refieren a trayectorias laborales fragmentadas por **maternidad, licencias y responsabilidades de cuidado**, lo que produce interrupciones en la continuidad laboral, pérdida de antigüedad y reducción de aportes jubilatorios. El estudio identifica que la **primera promoción de ascenso es el punto de mayor quiebre**, con una brecha significativa entre mujeres y varones en el acceso a ascensos en los niveles intermedios. Tras períodos de interrupción laboral, las mujeres de este tramo reingresan al mercado en **peores condiciones** (peores horarios, menor responsabilidad o menor salario), lo que acumula desventajas a lo largo del ciclo de vida laboral.

- **Techos de cristal**

Aun entre mujeres con **educación terciaria o superior**, persisten límites claros para acceder a puestos de **alta responsabilidad y toma de decisión**. La participación femenina cae drásticamente en los niveles jerárquicos altos y la **brecha salarial se amplía a medida que aumenta el escalafón**, incluso con igual formación. Inciden sesgos en ascensos, menor acceso a tareas estratégicas y redes informales de patrocinio, lo que restringe el liderazgo femenino y reproduce desigualdades en la toma de decisiones.

Brechas salariales y penalización por maternidad

A estas dinámicas se suma la persistencia de brechas salariales de género, que se mantienen incluso controlando por nivel educativo, sector de actividad y carga horaria. Además, distintos estudios para Uruguay señalan la existencia de una **penalización salarial por maternidad**, que afecta de manera significativa la trayectoria económica de las mujeres. La evidencia indica que, tras el nacimiento del primer hijo, las mujeres enfrentan reducciones salariales de entre **8% y 12%**, acompañadas de menor probabilidad de promoción y mayor presencia en empleos de peor calidad. Este

fenómeno actúa como un desincentivo estructural a la autonomía económica y profundiza las desigualdades acumulativas en el mercado laboral.

Barreras en la formación: impacto diferenciado según nivel socio-económico

En materia de formación, si bien las mujeres alcanzan e incluso superan a los varones en los niveles educativos promedio, persisten brechas relevantes en el acceso a áreas estratégicas de alta demanda y mejor remuneradas, como las disciplinas STEM. Este fenómeno se agrava entre las mujeres en situación de “pisos pegajosos”, quienes enfrentan **barreras mucho más severas para acceder a capacitación**, certificación de competencias y procesos de reconversión laboral. Entre las principales restricciones para este colectivo de mujeres se destacan:

- falta de tiempo disponible debido a la sobrecarga de cuidados;
- falta de acceso a transporte, conectividad o recursos materiales;
- escasa oferta formativa adaptada a sus horarios, trayectorias y necesidades;
- baja escolaridad previa que limita el acceso a cursos medios o avanzados.

Como resultado, estas mujeres quedan excluidas de los sectores de mayor productividad y permanecen atrapadas en empleos de baja calificación, lo que refuerza los pisos pegajosos y reduce sus oportunidades de movilidad social.

Desigualdades territoriales

En Uruguay, las desigualdades territoriales profundizan las barreras tanto para el empleo dependiente como para los emprendimientos liderados por mujeres. En el interior del país y en las áreas rurales, las mujeres enfrentan limitaciones estructurales —menor acceso a transporte, conectividad insuficiente, escasa oferta formativa y menores redes de apoyo— que restringen su autonomía económica. Estas condiciones territoriales no solo limitan sus posibilidades de insertarse en empleos formales, sino también de iniciar y sostener emprendimientos productivos locales, reproduciendo así desigualdades que persisten en el territorio nacional.

Barreras en la contratación y sesgos culturales

En el ámbito de la contratación, sigue operando una combinación de sesgos vinculados a la maternidad, la edad, la disponibilidad horaria y los roles de género, que afectan tanto el ingreso al empleo como la estabilidad en el puesto. Las mujeres continúan sobrerrepresentadas en contratos a tiempo parcial, con menor acceso a puestos de decisión y mayor exposición a los cambios en la demanda de mano de obra.

Todas estas barreras, profundamente interrelacionadas —desde la persistencia de brechas salariales y la penalización por maternidad, hasta la menor presencia femenina en los sectores de mayor productividad— configuran un entramado de desigualdades que se refuerza mutuamente. La concentración de mujeres en actividades de baja productividad y menor remuneración limita sus trayectorias laborales y restringe sus

ingresos a lo largo del ciclo de vida. En este contexto, avanzar hacia la autonomía económica de las mujeres en Uruguay requiere respuestas integrales, territoriales y con enfoque de género, que articulen políticas de empleo, formación, cuidados e inclusión social.

IV.2.- Estrategias desarrolladas para mitigarlas

En el actual contexto institucional, marcado por el inicio de un nuevo período de gobierno (2025–2030), es importante señalar que varias de las líneas de acción que se presentan a continuación corresponden a estrategias recientemente iniciadas o proyectadas como parte de las prioridades del quinquenio. Estas orientaciones se inscriben en un enfoque de **fortalecimiento de la autonomía económica de las mujeres, reducción de las desigualdades estructurales de género en el mercado de trabajo y consolidación de políticas públicas sostenidas, territoriales e intersectoriales.**

Como se ha señalado, las barreras que enfrentan las mujeres en el mercado de trabajo son de carácter estructural, multidimensional e interrelacionado. Por tanto, su abordaje requiere estrategias integrales, sostenidas en el tiempo de manera de articular políticas de empleo, formación, cuidados, protección social y transformación cultural.

En este marco, el Estado uruguayo, a través del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, la Dirección Nacional de Empleo, el Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional, el Instituto Nacional de Mujeres, la Secretaría Nacional de Cuidados, y otros organismos públicos, vienen desarrollando un conjunto de estrategias orientadas a **reducir las brechas de género en la participación laboral, el acceso al empleo de calidad, la estabilidad y la autonomía económica de las mujeres**, priorizando especialmente a aquellas en situación de mayor vulnerabilidad.

1. Incentivos a la contratación de mujeres y acciones afirmativas

A través de la **ley de empleo vigente, y en particular a través de la futura ley que se está construyendo en conjunto con la ciudadanía**, se implementarán y fortalecerán instrumentos específicos para la contratación de mujeres,

- Subsidios a la remuneración superiores para las empresas que contratan mujeres dentro de los colectivos priorizados (jóvenes, mayores de 45 años, personas con discapacidad, personas liberadas, afrodescendientes, trans).
- Incentivos mayores cuando las mujeres tienen personas a su cargo, incorporando explícitamente la dimensión de cuidados.
- Apoyo especial a la primera experiencia laboral de mujeres jóvenes mediante programas como *Yo Estudio y Trabajo*, con acciones afirmativas que aseguran altos niveles de participación femenina. En este marco, se otorgó a las personas con hijos menores de 4 años a cargo una remuneración equivalente a la jornada de 30 horas semanales pero solo se les permitirá trabajar 20 horas a la semana, y así compatibilizar con sus responsabilidades de cuidado.

Estas medidas apuntan a **reducir los sesgos en la contratación**, mejorar la empleabilidad de las mujeres y facilitar su acceso al empleo formal.

2. Impulso a la formación y reconversión laboral con enfoque de género

Si bien las mujeres presentan en promedio mejores niveles educativos que los varones, **este promedio oculta profundas desigualdades internas**. En particular, las mujeres de menores recursos enfrentan **dificultades estructurales tanto para acceder como para sostener procesos de formación**. A su vez, persisten fuertes desigualdades en el acceso de las mujeres, en general, a sectores estratégicos de alta demanda y mejor remuneración. Por ello, se trabaja sobre:

- Reinstalación del Sistema Nacional de Formación Profesional transversalizando el enfoque de género en todas sus propuestas
- Reconocimiento y certificación de competencias laborales, en particular en sectores feminizados e históricamente informales, como el sector de cuidados.
- Adaptación de la oferta formativa a las realidades territoriales, a los tiempos de cuidado y a las trayectorias educativas discontinuas.
- Promoción del acceso de las mujeres a la formación en sectores de alta demanda y mejor remuneración, especialmente en áreas tecnológicas, industriales, logísticas, energéticas y de cuidados profesionalizados.

Estas acciones buscan romper los **pisos pegajosos**, ampliar las oportunidades de movilidad laboral y reducir la segregación ocupacional.

3. Fortalecimiento de la articulación de las políticas de cuidados y las políticas de empleo

Dado que la sobrecarga de tareas de cuidado constituye una de las principales barreras para la inserción laboral de las mujeres, una estrategia central se basa en el fortalecimiento del **Sistema Nacional Integrado de Cuidados (SNIC)** y su articulación progresiva con las políticas activas de empleo. Entre los principales lineamientos se destacan:

- El desarrollo del **Marco Nacional de Cualificaciones del Sector Cuidados**, en articulación regional.
- La mejora de la empleabilidad, formalización y calidad del empleo en cuidados.
- La reducción de los tiempos de búsqueda de empleo mediante la intermediación laboral desde los servicios públicos de empleo, así como la incorporación de la perspectiva de cuidados en la orientación laboral.

- Expansión de servicios de cuidado para la primera infancia, personas mayores y personas en situación de dependencia, con el objetivo de **liberar tiempo de las mujeres para el empleo, la formación.**
 - Diseño de **programas de empleo protegido compatibles con responsabilidades de cuidado**, como jornadas reducidas con protección de ingresos, tal como se implementa en los Programas *Uruguay Impulsa: trabajo y capacitación* y en “*Yo estudio y trabajo*” que a partir del 2025 asegura un cupo en los centros de cuidados a los/as jóvenes con hijos/as a cargo menores de 4 años.
 - Promoción de la corresponsabilidad social y de género en los cuidados, incorporando esta perspectiva en la negociación colectiva y en las políticas laborales.
4. **Estrategias de inserción laboral para mujeres en situación de especial vulnerabilidad**

Se desarrollan acciones específicas para mujeres que enfrentan barreras agravadas, entre ellas:

- Mujeres en situación de violencia basada en género, a través de su derivación prioritaria a los Centros Técnicos de Empleo para orientación, capacitación e inserción laboral; así como cuotas específicas, como el caso de “*Yo Estudio y Trabajo*” y “*Uruguay impulsa*”, donde se otorga una cuota de 1%.
- Mujeres en situación de pobreza, particularmente con personas a cargo.
- Mujeres con discapacidad, trans, afrodescendientes y liberadas con subsidios diferenciales para su contratación.
- Mujeres rurales, mediante la articulación con espacios como el *Diálogo de Mujeres Rurales* y políticas territoriales de empleo y formación.

Estas estrategias buscan garantizar **autonomía económica como condición indispensable para el ejercicio pleno de derechos.**

5. **Promoción del trabajo independiente y el emprendedurismo para la autonomía económica de las mujeres**

En el marco de las estrategias orientadas a fortalecer la autonomía económica de las mujeres, el nuevo período de gobierno ha definido como línea prioritaria el **fortalecimiento del Programa de Inversión Productiva**, incorporando un **enfoque explícito de género**, mayor cobertura territorial y un **incremento presupuestal significativo**, con el objetivo de ampliar el acceso de las mujeres a herramientas de financiamiento, asistencia técnica y acompañamiento para el desarrollo de proyectos productivos sostenibles.

El fortalecimiento del Programa de Inversión Productiva permite:

- Reducir las barreras de acceso al crédito que históricamente afectan a las mujeres.
- Promover su inserción en cadenas de valor locales y regionales.
- Diversificar sus fuentes de ingreso.
- Generar empleo genuino en los territorios.
- Avanzar en procesos de formalización y sostenibilidad económica de los emprendimientos.

Esta línea de política pública constituye un pilar central para el avance real de la **autonomía económica de las mujeres**, especialmente en contextos de desigualdad territorial, baja inserción laboral formal y sobrecarga de cuidados. Dicha política se enmarca en una estrategia más general definida por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de fortalecimiento del trabajo independiente y el aumento del apoyo económico a las mujeres rurales.

6. Transformación cultural, corresponsabilidad y cambio en los modelos de organización del trabajo

El abordaje de las desigualdades de género en el empleo no se limita a herramientas económicas, sino que requiere una **transformación cultural profunda**, orientada a:

- Promover la corresponsabilidad entre varones y mujeres en las tareas del hogar y de cuidado.
- Desnaturalizar la división sexual del trabajo que continúa asignando a las mujeres los roles de cuidado y a los varones los de provisión económica y financiera.
- Incorporar cláusulas de género, cuidados, corresponsabilidad, prevención del acoso y violencia laboral en la negociación colectiva.
- Sensibilizar a empleadores y actores sociales sobre los costos económicos y sociales de la desigualdad de género.

V. PRINCIPIOS BÁSICOS COMUNES NECESARIOS PARA MEJORAR EL EMPLEO Y LA FORMACIÓN DE LAS MUJERES

A modo de lineamientos orientadores, se proponen los siguientes principios básicos comunes, que deben guiar el diseño, implementación y evaluación de las políticas públicas de empleo y formación dirigidas a las mujeres, en coherencia con un **enfoque de derechos, de género, territorial e interseccional**:

Educación y formación a lo largo de toda la vida. Garantizar trayectorias formativas continuas, flexibles e inclusivas, que contemplen la diversidad de situaciones educativas, laborales y vitales de las mujeres, especialmente de

aquellas en contextos de mayor vulnerabilidad. Promover el **acceso a sectores estratégicos de alta demanda** y mejor calidad de empleo.

Conciliación y corresponsabilidad social de los cuidados. Fortalecer el Sistema Nacional Integrado de Cuidados y promover modelos de organización del trabajo que permitan compatibilizar la vida laboral, familiar y personal, avanzando en la corresponsabilidad entre varones, mujeres, Estado, mercado y comunidad, y en la **reducción de la división sexual del trabajo**.

Igualdad sustantiva de oportunidades en el acceso, permanencia y promoción laboral. Garantizar procesos de selección, orientación, intermediación, ascensos y remuneraciones libres de estereotipos de género, promoviendo activamente la inserción de mujeres en sectores históricamente liderados por varones, como la construcción, y en los niveles de decisión.

Promoción de la autonomía económica y la calidad del empleo. Las políticas deben orientarse no solo al acceso al empleo, sino a empleos formales, protegidos, con derechos, estabilidad y salarios adecuados, combatiendo la informalidad, la precarización laboral y las brechas salariales de género.

Apoyo al trabajo independiente y cooperativo. Impulsar políticas de asesoramiento, capacitación, financiamiento y acompañamiento para mujeres emprendedoras, promoviendo especialmente el cooperativismo y el desarrollo productivo en el ámbito rural y en territorios con mayores desigualdades.

Descentralización y enfoque territorial de las políticas de empleo. Diseñar e implementar políticas que atiendan las particularidades productivas, sociales y culturales de cada territorio, garantizando el acceso real de las mujeres del interior del país a los servicios de empleo, formación y apoyo al emprendimiento.

Transversalización de la perspectiva de género y abordaje interinstitucional. Asegurar la articulación entre las políticas de empleo, formación, cuidados, protección social, educación y prevención de la violencia de género, como condición para un impacto real y sostenido en la autonomía económica de las mujeres.

Montevideo, 09 de diciembre de 2025



BRASIL

**Ministerio de Trabalho e
Emprego - Secretaria de
Qualificação Emprego e
Renda**

08



Ministério do Trabalho e Emprego
Secretaria de Qualificação, Emprego e Renda

**MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO
SECRETARÍA DE CALIFICACIONES, EMPLEO E INGRESOS
COORDINACIÓN NACIONAL DEL SISTEMA DE EMPLEO (SINE)**

“EL EMPLEO DE LAS MUJERES: DATOS BÁSICOS E INICIATIVAS”

- Índice:

- I.- Datos básicos:
 - I.1.- Del país: dimensión y población
 - I.2.- Del mercado de trabajo
 - I.3.- Especial referencia al empleo de las mujeres: datos e indicadores
- II.- La importancia del empleo de las mujeres: actuaciones, principales actores y normativa:
 - II. 1.- Actuaciones
 - II. 2.- Principales actores
 - II. 3.- Normativa básica
- III.- Buenas prácticas en favor de la mejora del empleo y la formación de las mujeres.
- IV.- Principales barreras de empleabilidad de las mujeres en su territorio y estrategias desarrolladas para mitigarlas:
 - IV.1.- Principales barreras para la empleabilidad de las mujeres: formación, contratación, cuestiones sociales u otros
 - IV.2.- Estrategias desarrolladas para mitigarlas
- V.- Principios básicos comunes necesarios para mejorar el empleo y la formación de las mujeres

VI. DATOS BÁSICOS

I.1.- Del país: dimensión y población



Ministério do Trabalho e Emprego
Secretaria de Qualificação, Emprego e Renda

Dimensão:

- Brasil ocupa un área correspondiente a 8.510.417,77 km².

Población:

- Según el último Censo Demográfico realizado em 2022 por el Instituto Brasileño de Geografía y Estadística (IBGE), Brasil tiene una población de 203.080.756 personas.
 - o Las mujeres representan 51,48% de la población del País, correspondiendo a 104.548.25.
 - o La pirámide de edad de Brasil indica lo siguiente:
 - total de mujeres de 20 a 24 años: 7.699.157;
 - total de mujeres de 25 a 29 años: 7.842.265;
 - total de mujeres de 30 a 34 años: 7.935.832.
 - o Ratio de masculinidad y tasa de envejecimiento: 94,25 hombres por cada 100 mujeres.
 - o La proporción de hombres alcanza su máximo entre el nacimiento y los 19 años. Entre los 25 y los 29 años, la población femenina se convierte en mayoría, y esta proporción continúa creciendo a medida que envejecemos.

Distribución mujeres en el territorio:

- o En Brasil, 177.508.417 personas residen en zonas urbanas, distribuidas en cinco grandes regiones, lo que representa el 87,4% de la población. Por primera vez en cinco décadas, las mujeres son mayoría en todas las grandes regiones del país.
- El 1 de julio de 2025, el IBGE (Instituto Brasileño de Geografía y Estadística) publicó una estimación de la población residente en Brasil de 213.421.037 habitantes.

Fuentes: Instituto Brasileño de Geografía y Estadística (IBGE) (<https://censo2022.ibge.gov.br/panorama/>) y Agência Brasil (<https://agenciabrasil.ebc.com.br/direitos-humanos/noticia/2023-10/censo-2022-mulheres-sao-maioria-em-todas-regioes-pela-primeira-vez>).

I.2.- Del mercado de trabajo:

- La tasa de participación laboral representa el porcentaje de personas que trabajaban o buscaban trabajo durante el período de referencia. En 2024, la tasa de participación fue del 72,4 %.



Ministério do Trabalho e Emprego
Secretaria de Qualificação, Emprego e Renda

- Tasa de participación laboral, por sexo, en 2024:
 - Mujeres: 52,8%
 - Hombres: 72,6%
- La tasa de desempleo representa el porcentaje de personas que no trabajaban, pero buscaban trabajo, durante el período de referencia. En 2024, la tasa de desempleo fue del 6,4 %.
 - Tasa de desempleo, por sexo, en 2024:
 - Mujeres: 7,7%
 - Hombres: 5,3%
- La tasa de informalidad representa el porcentaje de personas empleadas sin registro laboral formal, empleadores y trabajadores autónomos sin CNPJ (Registro Nacional de Personas Jurídicas) y trabajadores familiares auxiliares. En 2024, la tasa de informalidad fue del 38,8 %.
 - Tasa de informalidad, por sexo, en 2024:
 - Mujeres: 37,1%
 - Hombres: 40,1%

Fuente: Ministerio de Trabajo y Empleo/Boletín Mujeres en el Mercado Laboral (https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/estatisticas-trabalho/publicacoes/boletim_mulheres_8m_20250307.pdf).

I.3.- Especial referencia al empleo de las mujeres: datos e indicadores:

- **Datos do mercado de trabalho formal:** del Informe Anual de Información Social (RAIS), del Ministerio del Trabajo y Empleo:
 - **Mujeres empleadas:**
 - En 2022, el número total de personas con empleo formal fue de 28.683.913, de las cuales 17.265.351 eran hombres y 11.418.562 eran mujeres. En 2023, el número total casi se duplicó, alcanzando las 54.706.385, de las cuales 30.274.396 eran hombres y 24.431.989 eran mujeres. El porcentaje de mujeres también aumentó, del 39,8 % al 44,7%.
 - **Indicadores do aumento de la participación femenina en el mercado laboral:**

De 2012 a 2024, la tasa de participación femenina, aunque inferior a la masculina, mostró un crecimiento modesto, pasando del 51,9% en 2012 al 52,8% en 2024. Cabe destacar



Ministério do Trabalho e Emprego
Secretaria de Qualificação, Emprego e Renda

que durante la pandemia, por primera vez en esta serie histórica, la tasa de participación femenina cayó por debajo del 50%.

Fuente: Ministerio de Trabajo y Empleo/Boletín Mujeres en el Mercado Laboral (https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/estatisticas-trabalho/publicacoes/boletim_mulheres_8m_20250307.pdf).

- **Conciliación, trabajo y familia:**
 - En 2025, el Observatorio Socioeconómico Anual de Género (OBIG) publicó el Informe Socioeconómico Anual de la Mujer – Raseam 2025. El documento recopila un análisis detallado de datos sobre el perfil demográfico y socioeconómico de las mujeres brasileñas, convirtiéndose en una referencia para políticas públicas, investigaciones y estudios. Disponible para descarga, este extenso estudio describe la situación brasileña con base en 328 indicadores extraídos de diferentes bases de datos y destaca las desigualdades que requieren la acción gubernamental. Ejemplos de los resultados obtenidos:
 - a) Las mujeres son mayoría entre los jefes de hogar en Brasil, con 40,2 millones de hogares a su cargo, superando los 37,5 millones encabezados por hombres;
 - b) Las mujeres también constituyen mayoría entre los jóvenes que no estudian. En 2023, de los 7,3 millones de jóvenes de 15 a 29 años que no estudiaban, trabajaban ni buscaban trabajo, el 69,5% eran mujeres y el 48,5% eran mujeres negras o pardas. Entre estos jóvenes, el 31,9% expresó su deseo de trabajar, pero se enfrentó a barreras como la falta de oportunidades en su área local o la dificultad de equilibrar un trabajo adecuado con las responsabilidades domésticas y el cuidado de los hijos y familiares, un factor citado casi exclusivamente por las mujeres.

Fuente: Presidencia de la República/Secretaría de Comunicación Social (<https://www.gov.br/secom/pt-br/assuntos/noticias/2025/03/raseam-2025-relatorio-destaca-dados-sobre-trabalho-educacao-e-direitos-das-mulheres>)

- **Brecha salarial:**



Ministério do Trabalho e Emprego
Secretaria de Qualificação, Emprego e Renda

- Según datos del Tercer Informe de Transparencia e Igualdad Salarial, publicado en abril de 2025, las mujeres ganan, en promedio, un 20,9 % menos que los hombres en 53.014 establecimientos con 100 o más empleados. Los datos se basan en el Informe Anual de Información Social (RAIS) de 2024

Fuente: Ministerio de Trabajo y Empleo/Transparencia Salarial (<https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2025/abril/30-relatorio-de-transparencia-salarial-mulheres-recebem-20-9-a-menos-do-que-os-homens>).

- **Indicadores del Sistema Nacional de Empleo (Sine):**

- **Mujeres inscritas/registradas:**
 - En 2024, de los 703.084 trabajadores registrados* en la Red SINE, 365.072 se identificaron como hombres, 337.283 como mujeres y 729 no se identificaron.
** Las personas registradas durante el período se consideran nuevos registrados con primer acceso al Sistema.*
- **Mujeres remitidas:**
 - En 2024, 1.533.096 mujeres fueron seleccionadas y referidas para entrevistas de trabajo (2.326.848 hombres).
- **Mujeres colocadas/contratadas:**
 - En 2024, 215.253 mujeres ocuparon las vacantes laborales ofertadas por el Sine y se insertaron efectivamente en el mercado laboral formal (329.594 hombres).

Fuente: Ministerio de Trabajo y Empleo/Departamento de Trabajo, Empleo e Ingresos/Base de Gestión de Red SINE.

II. IMPORTANCIA DEL EMPLEO DE LAS MUJERES: ACTUACIONES Y NORMATIVA BÁSICA

II.1.- Actuaciones:



Ministério do Trabalho e Emprego
Secretaria de Qualificação, Emprego e Renda

En Brasil, persisten las desigualdades de género en el mercado laboral. Si bien las mujeres han ganado mayor presencia en la fuerza laboral en las últimas décadas, aún enfrentan obstáculos significativos que limitan su plena participación y desarrollo profesional.

Las tasas de participación femenina en la fuerza laboral, si bien muestran un crecimiento moderado, se mantienen por debajo de las de los hombres, lo que refleja barreras estructurales como la falta de guarderías y de escolarización a tiempo completo para los niños, que dificultan su incorporación al mercado laboral.

La segregación ocupacional también es un factor significativo, ya que las mujeres se concentran en sectores y ocupaciones tradicionalmente asociados con el cuidado y los servicios, que a menudo ofrecen salarios más bajos y menor reconocimiento social. La escasa representación de las mujeres en los campos STEM (Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas) y en puestos de liderazgo es otro desafío que debe abordarse para promover la igualdad de oportunidades.

Para superar estos desafíos, la implementación de políticas públicas que promuevan la igualdad de género en el mercado laboral, incluyendo medidas para combatir la segregación ocupacional, reducir la informalidad, garantizar la equidad salarial y promover la conciliación de la vida laboral y familiar, es esencial para cambiar este panorama.

Además, promover la educación y la formación de las mujeres es crucial para garantizar su inclusión y permanencia en el mercado laboral.

Con esto en mente, se están desarrollando diversas iniciativas y programas de apoyo al empleo que inciden directamente en el empleo femenino, así como iniciativas centradas específicamente en la atención a mujeres que sufren violencia doméstica y familiar.

Algunos ejemplos de medidas gubernamentales para promover la empleabilidad de las mujeres incluyen:

- **Programa Emprega +Mujeres**

- Instituido en 2022, este programa busca fortalecer la participación de las mujeres en el mercado laboral mediante la introducción de innovaciones en la legislación laboral, con el fin de crear un entorno más inclusivo y equitativo para las trabajadoras. El programa se encuentra actualmente en proceso de reglamentación.
- Principales medidas:



Ministério do Trabalho e Emprego
Secretaria de Qualificação, Emprego e Renda

- Apoio a la crianza en la primera infancia;
 - Fomento de la formación profesional;
 - Prevención y lucha contra el acoso y la violencia en el trabajo;
 - Horario flexible, especialmente para empleados con hijos pequeños o con discapacidad;
 - Ampliación del reembolso por guardería para empleados con hijos de hasta 5 años y 11 meses, facilitando el acceso a guarderías y preescolares;
 - Aumento de los días libres para que los padres acompañen a las mujeres embarazadas a citas médicas y exámenes médicos.
- **Ley de Igualdad Salarial**
- Promulgada en 2023, la Ley establece criterios de igualdad salarial y remunerativa entre mujeres y hombres por trabajos de igual valor o para el mismo puesto.
 - La igualdad salarial y remunerativa se garantizará mediante las siguientes medidas:
 - Establecimiento de mecanismos de transparencia en los criterios salariales y remunerativos;
 - Mayor supervisión contra la discriminación salarial y remunerativa entre mujeres y hombres;
 - Establecimiento de canales específicos para denunciar la discriminación salarial;
 - Promoción e implementación de programas de diversidad e inclusión en el entorno laboral que incluyan formación para directivos, líderes y empleados sobre igualdad de género en el mercado laboral, con medición de resultados;
 - Promover la formación y el desarrollo de las mujeres para que puedan acceder, permanecer y progresar en el mercado laboral en igualdad de condiciones que los hombres.



Ministério do Trabalho e Emprego
Secretaria de Qualificação, Emprego e Renda

- Se implementa la transparencia salarial exigiendo a las empresas con 100 o más empleados que completen un formulario anónimo a través del Sine, lo que permite una comparación objetiva entre salarios, remuneraciones y la proporción de puestos ejecutivos, de gestión y liderazgo ocupados por mujeres y hombres, acompañada de información que pueda proporcionar datos estadísticos sobre otras posibles desigualdades derivadas de la raza, la etnia, la nacionalidad y la edad.

- **Plan Nacional para la Igualdad Salarial y Laboral entre Mujeres e Hombres**

- Instituido en 2025, la iniciativa propone acciones para abordar las desigualdades en el mundo laboral hasta 2027 y cuenta con la participación de 11 Ministerios del Gobierno Federal.
- El Plan establece un conjunto de directrices, ejes, objetivos y acciones coordinadas que deben guiar las acciones del Gobierno Federal y la sociedad, en cumplimiento de las convenciones y compromisos que promueven la igualdad entre mujeres y hombres, firmados por Brasil a nivel internacional.

Estas acciones se enmarcan en el objetivo de alcanzar el Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS 5) de las Naciones Unidas, que busca lograr la equidad de género y empoderar a todas las mujeres y niñas.

Directrices del Plan:

- Igualdad salarial entre mujeres y hombres por un trabajo de igual valor;
- Igualdad de oportunidades en el mundo laboral para mujeres y hombres;
- Trabajo decente, con la promoción del empleo productivo y de calidad, la ampliación de la protección social y el fortalecimiento del diálogo social;
- La eliminación de todas las formas de discriminación, violencia y acoso en el lugar de trabajo;



Ministério do Trabalho e Emprego
Secretaria de Qualificação, Emprego e Renda

- La responsabilidad compartida entre mujeres y hombres en el cuidado de los niños, los ancianos, las personas con discapacidad y otras personas que requieren cuidados; y
- La integración étnico-racial en el lugar de trabajo.

Los pilares principales del Plan son:

- Ampliar el acceso de las mujeres al mundo laboral;
- Permanencia de las mujeres en la fuerza laboral; y
- Empleo y desarrollo profesional para las mujeres.

- **Sistema Nacional de Empleo (Sine)**

- La ley nacional que regula el Sine se modificó recientemente para establecer plazas reservadas y atención prioritaria para mujeres en situación de violencia doméstica y familiar.

Actualmente se está definiendo la implementación de este mecanismo.

- **Programa Mujer Viviendo Sin Violencia**

- Reanudada en 2023, la iniciativa está coordinada por el Ministerio de la Mujer y forma parte de la Política Nacional de Combate a la Violencia contra la Mujer.

Entre las acciones específicas del Programa se encuentra la promoción de la autonomía de las mujeres, que cuenta con el Ministerio de Trabajo y Empleo como uno de los socios en acciones destinadas a promover la autonomía económica, la cualificación y la inserción laboral de las mujeres, priorizando a las mujeres en situación de violencia doméstica y familiar

- **Decreto nº 11.430/2023**



Ministério do Trabalho e Emprego
Secretaria de Qualificação, Emprego e Renda

- Al reglamentar la Ley de Contrataciones Públicas del Gobierno Federal, se estableció la reserva obligatoria del 8% de las vacantes en contratos de prestación de servicios con dedicación exclusiva de mano de obra para mujeres víctimas de violencia doméstica

- **Sello Empresa Amigable con las Mujeres**

- La ley de 2023 creó el Sello de Empresa Amigable con las Mujeres para identificar a las empresas que adoptan prácticas orientadas a la inclusión laboral de mujeres víctimas de violencia doméstica y familiar. El Sello se encuentra actualmente en proceso de reglamentación.

- **Programa Manual Querino de Cualificación Social y Profesional - PMQ**

- Instituido en 2023, el PMQ marcó la reanudación de las iniciativas de cualificación profesional desarrolladas con financiación del Ministerio de Trabajo y Empleo.

El Programa se centra en el desarrollo de iniciativas de formación, con miras al trabajo decente, para jóvenes y trabajadores, contribuyendo a su educación general, acceso y permanencia en el mundo laboral. Se implementa con miras a la inclusión de la diversidad humana, las poblaciones vulnerables, la promoción de la igualdad de género y la lucha contra el racismo y todas las formas de discriminación.

Las mujeres son un grupo objetivo prioritario del Programa.

II. 2.- Principales actores:

El Servicio Público de Empleo en Brasil se implementa a través del Sistema Nacional de Empleo (Sine), financiado y gestionado por el Gobierno Federal y los organismos gubernamentales participantes.

De acuerdo con la ley, el Sine está compuesto por:

- La Coordinación Nacional, ejercida por el Ministerio de Trabajo y Empleo (MTE), con competencias delegadas a la Secretaría de Calificación, Empleo e Ingresos, para la supervisión, el seguimiento y la evaluación de las acciones y servicios prestados.



Ministério do Trabalho e Emprego
Secretaria de Qualificação, Emprego e Renda

- Estados y Municipios que se han adherido al Sine: Actualmente, todos los estados y el Distrito Federal se han adherido a la red, representando a los 27 estados de la federación, además de 48 entidades municipales. La red cuenta con cerca de 1500 centros de servicios físicos repartidos por todo el país.

Socios del MTE que implementan iniciativas de calificación social y profesional para trabajadores:

- Sistema S: un grupo de nueve entidades privadas sin fines de lucro, creado por ley y gestionado por federaciones empresariales, que ofrece servicios de interés público como formación profesional, salud, cultura y asistencia social. Tienen convenios para ofrecer matrícula gratuita en algunas de las plazas que se ofrecen en cursos de formación profesional.
- Universidades e Institutos Federales de Educación: Implementan iniciativas de calificación laboral en el marco del Programa de Cualificación Social y Profesional Manuel Querino (PMQ), con recursos descentralizados por el MTE.
- Organizaciones de la Sociedad Civil: Entidades privadas sin fines de lucro que ofrecen cursos de calificación profesional en todo el país en el marco del Programa de Cualificación Social y Profesional Manuel Querino (PMQ), con recursos descentralizados por el MTE.

Otro actor especializado en la defensa de las mujeres:

- Ministerio de la Mujer: Organismo del gobierno federal brasileño responsable de crear e implementar políticas para garantizar los derechos de las mujeres y combatir la violencia y la discriminación. Sus responsabilidades incluyen la coordinación intersectorial, el desarrollo de campañas educativas, la promoción de la cooperación con otras organizaciones y el seguimiento de las leyes y acuerdos de igualdad de género.

El Ministerio trabaja para fortalecer la autonomía económica de las mujeres y combatir la violencia mediante iniciativas destinadas a promover la participación política y el acceso a servicios de apoyo, incluso en colaboración con el Ministerio de Trabajo y Empleo (MTE).

II. 3.- Normativa básica:



Ministério do Trabalho e Emprego
Secretaria de Qualificação, Emprego e Renda

Principales normas que abordan la empleabilidad de las mujeres:

- Ley nº 13.667, de 17 de mayo de 2018, que establece el Sistema Nacional de Empleo (Sine), creado por el Decreto nº 76.403, del 8 de octubre de 1975;
- Ley nº 14.542, de 3 de abril de 2023 que modifica la Ley nº 13.667 de 2018, para establecer la prioridad en la atención a las mujeres en situación de violencia doméstica y familiar a través del Sistema Nacional de Empleo (Sine);
- Ley nº 14.557, de 21 de septiembre de 2022, establece el Programa Emprega +Mujeres;
- Ley nº 14.611, de 3 de julio de 2023, establece criterios de igualdad salarial y remunerativa entre mujeres y hombres;
- Lei nº 14.682, de 20 de septiembre de 2023, crea el sello de Empresa Amigable con la Mujer;
- Lei nº 15.177, de 23 de julho de 2025, estabelece a obrigatoriedade de reserva mínima de participação de mulheres em conselhos de administração das sociedades empresárias que especifica;
- Decreto nº 11.430, de 8 de marzo de 2023, reglamenta la Ley nº.º 14.133, de 1 de abril de 2021, para establecer la exigencia, en las contrataciones públicas, de un porcentaje mínimo de la plantilla compuesta por mujeres víctimas de violencia doméstica y la utilización, por parte del licitante, de iniciativas de igualdad de género en el ámbito laboral como criterio de desempate en las contrataciones públicas, en el ámbito de la administración pública federal directa, organismos autárquicos y fundaciones;
- Decreto nº 11.431, de 8 de marzo de 2023, rea el sello de Empresa Amigable con la Mujer;
- Decreto nº 11.641, de 16 de agosto de 2023, establece el Programa Nacional de Ciudadanía y Bienestar para las Mujeres Rurales;
- Decreto nº 11.795, de 23 de noviembre de 2023, reglamenta la Ley n.º 14.611, de 3 de julio de 2023, que establece criterios de igualdad salarial y remunerativa entre mujeres y hombres;
- Ordenanza Conjunta n.º 2 MM/MTE/MME/MIR/MEC/MGI/MDIC/MCTI/MDA/MDHC/MDS, de 7 de abril de 2025, establece el Plan Nacional para la Igualdad Salarial y de Empleo entre Mujeres y Hombres y su Comité Directivo;



Ministério do Trabalho e Emprego
Secretaria de Qualificação, Emprego e Renda

- Ordenanza MTE n.º 3.222, de 21 de agosto de 2023, establece el Programa de Cualificación Socioprofesional Manuel Querino (PMQ), cuyo objetivo es desarrollar acciones de cualificación socioprofesional para jóvenes y trabajadores, contribuyendo a su formación general y a su acceso y permanencia en el mundo laboral;
- Resolución Codefat n.º 758, del 9 de marzo de 2016, que establece las normas para la implementación de las acciones integradas del Sistema Público de Empleo, Trabajo e Ingresos, en el ámbito del Sistema Nacional de Empleo (Sine);
- Resolución Codefat n.º 994, del 15 de febrero de 2024, que establece la adhesión de los estados, el Distrito Federal y los municipios al Sistema Nacional de Empleo (Sine), y regula los procedimientos y criterios para la transferencia automática de recursos del Fondo de Apoyo al Trabajador (FAT), en el ámbito del Sistema;
- Resolución Codefat n.º 995, del 15 de febrero de 2025, que establece el Programa de Cualificación Socioprofesional Manuel Querino (PMQ), destinado a desarrollar acciones de cualificación socioprofesional para jóvenes y trabajadores, contribuyendo a su formación integral y al acceso y permanencia en el mundo laboral.

XV. BUENAS PRÁCTICAS EN FAVOR DE LA MEJORA DEL EMPLEO Y LA FORMACIÓN DE LAS MUJERES

Las acciones de Sine son de carácter universal, y su público objetivo prioritario son los trabajadores con derecho al seguro de desempleo, sin perjuicio de las iniciativas dirigidas a colectivos específicos.

Así, cada entidad socia puede desarrollar e implementar iniciativas de orientación profesional, intermediación laboral o formación profesional, entre otros servicios de la red, centrándose en colectivos específicos. Las mujeres están incluidas en estos colectivos.

De hecho, las colaboraciones locales entre la Red Sine y otras agencias y empresas, centradas en el desarrollo de iniciativas dirigidas a las mujeres, han demostrado ser relevantes.

A continuación, se destacan algunas iniciativas implementadas por las entidades socias de la Red Sine:



Ministério do Trabalho e Emprego
Secretaria de Qualificação, Emprego e Renda

- Unidades de servicio del Sine especializadas en atención a la mujer, diseñadas para acoger, orientar e integrar a las mujeres al mercado laboral, con espacios específicos para niños (sala de juegos) y salas de lactancia:
 - o Sine Bahia Mulher;
 - o Casa da Trabalhadora de Pernambuco
- Colaboração entre el Sine estatal y la Casa da Mulher Brasileira. La Casa da Mulher Brasileira es un espacio coordinado por el Ministerio de la Mujer que ofrece un espacio acogedor y protector, con servicios legales, psicosociales y de salud, así como formación y cualificación profesional para mujeres. La colaboración con el Sine permite aunar esfuerzos para facilitar la reinserción laboral de las mujeres, apoyando su autonomía económica. Ejemplos:
 - o Sine Roraima e Casa da Mulher Brasileira de Boa Vista;
 - o Sine Piauí e Casa da Mulher Brasileira de Teresina

A nivel nacional, la Coordinación Nacional del SINE trabaja para establecer colaboraciones con el Ministerio de la Mujer y el Consejo Nacional del Ministerio Público para compartir con el SINE datos sobre mujeres en situación de violencia doméstica y familiar.

El objetivo es que el sistema de intermediación laboral del SINE reciba información de bases de datos específicas de agencias que atienden a mujeres en situación de vulnerabilidad, para que puedan ser priorizadas para referencias y ofertas de capacitación directamente a través del sistema, sin la intervención de un asistente del SINE.

XVI. PRINCIPALES BARRERAS DE EMPLEABILIDAD DE LAS MUJERES EN SU TERRITORIO Y ESTRATEGIAS DESARROLLADAS PARA MITIGARLAS

IV.1.- Principales barreras para la empleabilidad de las mujeres: formación, contratación, cuestiones sociales u otros

Las mujeres brasileñas siguen enfrentándose a importantes desafíos para acceder y permanecer en el mercado laboral. Según datos del Instituto Brasileño de Geografía y Estadística (IBGE), las mujeres dedican, en promedio, el doble de tiempo que los hombres a las tareas domésticas y al cuidado de sus familiares.



Ministério do Trabalho e Emprego
Secretaria de Qualificação, Emprego e Renda

Esta distribución desigual de las responsabilidades diarias genera sobrecarga, limita el tiempo disponible para la formación profesional y restringe las oportunidades de crecimiento y consolidación laboral.

Estas dificultades se ven agravadas por la persistencia de factores estructurales, como la segregación ocupacional, la alta tasa de informalidad entre las trabajadoras y la brecha salarial entre hombres y mujeres.

Estos factores contribuyen a la persistencia de la vulnerabilidad económica y la desigualdad de oportunidades de desarrollo profesional.

IV.2.- Estrategias desarrolladas para mitigarlas

Para abordar estas barreras, es fundamental fortalecer las políticas públicas destinadas a promover la igualdad de género en el ámbito laboral.

Entre las medidas clave, las iniciativas ya consagradas en la legislación nacional incluyen el establecimiento de criterios de igualdad salarial y remunerativa entre mujeres y hombres, el fomento de la contratación y la promoción de la cualificación de las trabajadoras por parte de las empresas, el apoyo a la maternidad y la paternidad, y la flexibilidad horaria.

Es importante destacar que la mayoría de las leyes brasileñas que abordan la empleabilidad y la protección de las mujeres son recientes y aún se encuentran en proceso de revisión regulatoria. Se espera que tengan un gran potencial para transformar la realidad actual.

Además, se recomienda ampliar los programas de formación y cualificación profesional para mujeres, especialmente en áreas con baja representación femenina, como Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas (STEM). Estas políticas deben combinarse con estrategias que fomenten la conciliación de la vida laboral y familiar, mediante incentivos para la responsabilidad compartida en las tareas domésticas y la ampliación de los servicios públicos de cuidado.

La integración de estas medidas contribuye a fortalecer la autonomía económica de las mujeres y a consolidar un mercado laboral más justo e inclusivo, alineado con los principios de igualdad de género y desarrollo sostenible.

Otro punto crucial es la provisión de crédito para microempresarios. En Brasil, el Programa Nacional de Microcrédito Productivo Orientado (PNMPO), creado por la Ley n.º 11.110 del 25 de abril de 2005, tiene como objetivo principal estimular la generación de trabajo e ingresos entre microempresarios de bajos ingresos mediante la provisión de fuentes de financiamiento específicas.



Ministério do Trabalho e Emprego
Secretaria de Qualificação, Emprego e Renda

En 2024*, se destinaron más de R\$17.000 billones en recursos para atender a más de 4,5 millones de clientes. Las mujeres representan el 67% de los prestatarios. Esto refuerza el gran potencial de este tipo de política, representando una importante estrategia para la inclusión y el fomento del emprendimiento femenino.

*Fuente: Ministerio de Trabajo y Empleo /Informe de Gestión del PNMPPO 2024 (https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/emprego-e-renda/pnmpo/relatorio_de_efetividade_pnmpo_2024_vf.pdf).

XVII. PRINCIPIOS BÁSICOS COMUNES NECESARIOS PARA MEJORAR EL EMPLEO Y LA FORMACIÓN DE LAS MUJERES

Se pretende **conseguir acordar entre los miembros de la RISPE una serie de principios básicos comunes sobre el empleo y la formación de las mujeres** que nos permita **proponer su adopción en la próxima Asamblea**. De esta forma la RISPE podría tener un papel relevante en un tema tan importante como este.

A modo de **propuestas** se realizan los siguientes **principios básicos para mejorar el empleo y la formación de las mujeres**

21. Igualdad de oportunidades en el acceso al empleo

Garantizar que los procesos de selección estén libres de sesgos de género y que promuevan la contratación equitativa en todos los sectores, especialmente en aquellos donde las mujeres están subrepresentadas.

22. Formación adaptada y continua a lo largo de la vida

Ofrecer programas formativos que se ajusten a las necesidades de las mujeres, incluyendo formación digital, técnica y en sectores no tradicionales (como STEM o economía verde), así como oportunidades para reinsertarse tras interrupciones laborales.

23. Conciliación corresponsable entre vida laboral y personal

Promover políticas de conciliación accesibles para todos los géneros, fomentando la corresponsabilidad familiar y la flexibilidad horaria que no penalice profesionalmente a las mujeres.

24. Reconocimiento del trabajo de cuidados no remunerado



Ministério do Trabalho e Emprego
Secretaria de Qualificação, Emprego e Renda

Visibilizar y valorar socialmente las tareas de cuidado, impulsando apoyos institucionales como servicios públicos de atención y compensaciones por interrupciones laborales derivadas de estas responsabilidades.

25. Fomento del liderazgo y acceso a puestos de decisión

Establecer mecanismos que faciliten la promoción de las mujeres a cargos de responsabilidad, eliminando barreras estructurales y fomentando el liderazgo femenino en todos los niveles.

26. Apoyo al emprendimiento y al empleo por cuenta propia

Impulsar programas de asesoramiento, financiación y acompañamiento para mujeres emprendedoras, especialmente a aquellas en situación de vulnerabilidad, para garantizar su autonomía económica.

27. Sensibilización y formación del entorno empresarial

Implementar campañas y programas dirigidos a empleadores para combatir estereotipos de género y promover entornos laborales inclusivos y libres de discriminación.

28. Enfoque territorial y adaptado a contextos específicos

Diseñar políticas que respondan a las particularidades de cada territorio, especialmente en zonas rurales o con baja densidad poblacional, garantizando recursos suficientes y coordinación interinstitucional.

29. Inclusión de mujeres en situación de vulnerabilidad

Priorizar la atención a mujeres con baja cualificación, víctimas de violencia de género, migrantes, con alguna discapacidad, pertenecientes a etnias minoritarias o en situación de desempleo de larga duración, con itinerarios personalizados y sostenibles.

30. Transparencia, seguimiento y evaluación de impacto

Establecer sistemas de medición y evaluación que permitan conocer el impacto real de las políticas de empleo femenino, identificar buenas prácticas y corregir posibles desigualdades en la implementación.

Brasília/DF, a 17 de outubro de 2025



ECUADOR

**Ministerio del Trabajo –
Dirección del Servicio
Público de Empleo**

09

SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO

“EL EMPLEO DE LAS MUJERES: DATOS BÁSICOS E INICIATIVAS”

- **Índice:**
 - I.- Datos básicos:
 - I.1.- Del país: dimensión y población
 - I.2.- Del mercado de trabajo
 - I.3.- Especial referencia al empleo de las mujeres: datos e indicadores
 - II.- La importancia del empleo de las mujeres: actuaciones, principales actores y normativa:
 - II. 1.- Actuaciones
 - II. 2.- Principales actores
 - II. 3.- Normativa básica
 - III.- Buenas prácticas en favor de la mejora del empleo y la formación de las mujeres.
 - IV.- Principales barreras de empleabilidad de las mujeres en su territorio y estrategias desarrolladas para mitigarlas:
 - IV.1.- Principales barreras para la empleabilidad de las mujeres: formación, contratación, cuestiones sociales u otros
 - IV.2.- Estrategias desarrolladas para mitigarlas
 - V.- Principios básicos comunes necesarios para mejorar el empleo y la formación de las mujeres

VII. DATOS BÁSICOS

I.1.- Del país: dimensión y población.

Dimensión:

- Ecuador tiene un tamaño de **256.370 km²**.

Población:

- Ecuador tiene 18.876.415 **habitantes** a julio de 2025.
 - Las mujeres constituyen el **51,06%** de la población total del país, siendo 9.637.538.

I.2.- Del mercado de trabajo:

- En Ecuador según los últimos datos de la Encuesta de Empleo, Desempleo y Subempleo (julio 2025):
 - o La **población económicamente activa** se situó en 8.573.069:
 - o El número de mujeres: 3.445.297
 - o El número de hombres: 5.127.772
 - o La **tasa de empleo global** es del **96,7%**:
 - o La de las mujeres: 95,4 %
 - o La de los hombres: 97,6 %
 - o La **población con empleo adecuado** es de **3.309.499 personas**:
 - o Mujeres: 1.057.697
 - o Hombres: 2.251.801
 - o El número de **personas desempleadas** es de **281.097**, lo que supone una **tasa de desempleo del 3,3%** (2,4% hombres, **4,6% mujeres**)

I.3.- Especial referencia al empleo de las mujeres: datos e indicadores:

- **Datos²¹:**
 - o **Mujeres ocupadas:**
 - o **Mujeres menores de 30 años ocupadas** son: 830.263 (1.403.144 hombres)
 - o **Mujeres en desempleo:**
 - o **Menores de 30 años** son: **97.252** (79.928 hombres).
 - o **Mujeres mayores de 45 años:** **19.861** (15.333 hombres)
 - o **Distribución de la Población económicamente activa por área:**
 - o En Ecuador 5.721.008 personas que conforman parte de la PEA se encuentran en el área urbana, mientras que 2.852.061 en el área rural.
 - o En el área urbana 3.403.261 son hombres y 2.317.747 son mujeres.
 - o En el área rural 1.724.511 son hombres y 1.127.260 son mujeres.
 - o **Brecha salarial:**
 - o En Ecuador a julio de 2025, se registra una brecha salarial de 15,08%.
 - o **Tasa de empleo adecuado y subempleo de mujeres**

La tasa de empleo adecuado es de 30,70%, respecto a la PEA. por su parte, la tasa de subempleo de las mujeres es de 18,06%.

- **Indicadores:**

²¹ Fuente: Encuesta de Empleo, Desempleo y Subempleo (julio 2025)

- **Mujeres registradas:**
 - ⊖ Durante el 2024 se han registrado en la plataforma del Servicio Público de Empleo de Ecuador un total de 66.979 mujeres y de enero al 15 de septiembre del 2025 un total de 53.704.
- **Mujeres colocadas:**
 - ⊖ Durante el 2024 se han colocado a través del Servicio Público de Empleo de Ecuador un total de 22.247 mujeres y de enero al 15 de septiembre del 2025 un total de 16.172.
- **Mujeres capacitadas:**
 - ⊖ De enero del 2024 hasta agosto del 2025 se han capacitado un total de 51.811 personas gracias a la gestión del Servicio Público de Empleo.

II. IMPORTANCIA DEL EMPLEO DE LAS MUJERES: ACTUACIONES Y NORMATIVA BÁSICA

II.1.- Actuaciones:

El Gobierno ha puesto especial énfasis en la población de jóvenes y mujeres, que han sido históricamente los grupos que más tasas de desempleo han presentado; generando una serie de herramientas para fomentar su inserción al mercado laboral a continuación se detallan las siguientes:

- Mediante Suplemento del Registro Oficial No. 234 de fecha 20 de enero de 2023, se emitió la Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta que tiene por objeto el fortalecer, promover, garantizar y ejecutar la transversalización del enfoque de género y multiculturalidad a través de la generación de incentivos y políticas públicas que incentiven a la población civil a la potencialización de las mujeres en su diversidad, principalmente para aquellas que han sido víctimas de violencia, o se encuentran en situación de vulnerabilidad, mujeres pertenecientes a los diferentes pueblos y nacionalidades debidamente reconocidos; a las diversidades sean estas de comunidades, pueblos y nacionalidades que el Estado ecuatoriano, diversidades sexo genéricas, trabajadoras sexuales y mujeres con empleo informal, en el entorno económico para lograr un empoderamiento, crecimiento e independencia personal, económica, social y laboral inclusivos, generando beneficios, mecanismos de acceso y diseñando estrategias de acción, planificación y cronogramas que garanticen el acceso de las mujeres en su diversidad al desarrollo económico, del conocimiento, social, laboral y personal.

La mencionada Ley tiene como finalidad reducir las barreras institucionales, como son las brechas salariales, los permisos de maternidad y lactancia discriminatorios, la institucionalización de roles de género y multiculturalidad.

En observancia de la Ley, mediante Segundo Suplemento del Registro Oficial No. 444, del 24 de noviembre de 2023 se emite el Decreto No. 928 Reglamento General

a la Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta, que establece la aplicación de la misma.

Tanto en la Ley como en el Reglamento General se establece los parámetros de la implementación de los Planes de Igualdad y su registro, en este sentido esta Cartera de Estado emite el Acuerdo Ministerial MDT-2024-013 que promulga las directrices para el registro de los planes de igualdad a través de la plataforma digital del Ministerio del Trabajo, hasta el 04 de septiembre de 2025, se han realizado 4.481 registros.

En la Norma se establece la creación de un distintivo para reconocer a aquellas empresas que destaquen por la aplicación de políticas de igualdad de trato y de oportunidades con sus trabajadores, para tal efecto se emitió el Acuerdo Interministerial Nro. MPCEIP-MDT-2024-001-AI que establece las directrices para otorgar el “Sello Violeta”.

- Con Suplemento del Registro Oficial No. 481 del 19 de enero de 2024, se expide la Ley Orgánica para la Igualdad Salarial entre Mujeres y Hombres, que tiene por objeto garantizar la igualdad de remuneración y cualquier otra forma de retribución económica en el desempeño de un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor.

La mencionada Ley establece en lo central, medidas para prevenir (capacitaciones y/o sensibilizaciones) casos de discriminación salarial, así como el procedimiento de reclamo y la restitución de derechos. En observancia a la Ley, esta Cartera de Estado emite el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2025-006, que contiene el Reglamento para operativizar el proceso de cumplimiento de las obligaciones establecidas en la Ley Orgánica para la Igualdad Salarial entre Mujeres y Hombres.

- El Ministerio del Trabajo realiza acciones de prevención que permite evitar y corregir actos discriminatorios, a nivel nacional se ejecutó talleres presenciales y virtuales de sensibilización sobre Acoso Laboral; Derechos de Equidad sobre Inclusión al Trabajo; Derechos Laborales de Personas de Grupos de Atención Prioritaria; Acoso Laboral y Protocolo de Prevención y Atención de Casos de Discriminación, Acoso Laboral y toda forma de Violencia contra la Mujer en los Espacios de Trabajo; y, Protocolo de Prevención y Atención de Casos de Discriminación, sensibilizando en este ámbito a empleadores del sector público y privado, y personas de la sociedad civil, cuyo objetivo es contribuir a la transformación de la sociedad y fortalecer una cultura solidaria, libre de violencia y de inclusión laboral sin discriminación, en el periodo de enero a agosto de 2025 se han sensibilizado 20.853 personas.
- En relación al marco jurídico internacional y nacional referente a acoso y violencia en el mundo del trabajo, se emitieron los acuerdos ministeriales:

El Acuerdo Ministerial MDT-2025-102 del 22 de agosto de 2025 se expide, la norma para la prevención y atención a todo caso de discriminación, violencia y acoso laboral en el sector privado, que tiene por objetivo determinar los lineamientos para prevenir y atender esta problemática, este marco jurídico establece que los empleadores deberán registrar los protocolos de discriminación, violencia y acoso de acuerdo a los formatos emitidos por esta Cartera de Estado, mismos que se encuentran en elaboración.

En relación al sector público se emite el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2025-093 del 14 de agosto con el cual se expide la norma para la prevención, protección y sanción de las faltas disciplinarias graves por discriminación, violencia y acoso laboral; y acoso sexual laboral, en el ámbito laboral.

- Adicionalmente, esta Cartera de Estado en observancia al artículo 51 literal j) de la Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres y el artículo 46 numeral 3 de su Reglamento, sobre las Medidas Administrativas Inmediatas de Protección, articula acciones con la Junta Metropolitana de Protección de los Derechos de las Mujeres y de las Personas Adultas Mayores y la Dirección de Servicio Público de Empleo de esta Cartera de Estado, para vincular las hojas de vida de mujeres víctimas de violencia a ofertas laborales, en este sentido en el periodo comprendido entre enero a agosto de 2025 se han vinculado a 104 hojas de vida.

II. 2.- Principales actores:

Los Servicios Públicos de Empleo necesitan contar con la colaboración de otros actores para poder llegar mejor a las mujeres y poder darles los servicios que necesitan para su fácil integración en el mercado de trabajo.

Por ello, las entidades que participan en la mejora de la empleabilidad y brindan servicios a las mujeres y en articulación con el Servicio Público de Empleo de Ecuador son las siguientes.

- La Administración General del Estado, así como las entidades de derecho público vinculadas o dependientes de las mismas, cada una en el ámbito de sus competencias.
- Las entidades que integran la Administración Local (Gobernaciones, Municipios), así como las entidades de derecho público vinculadas o dependientes de las mismas, cada una en el ámbito de sus competencias.
- Los Interlocutores Sociales, en cuanto representantes de los intereses de las personas trabajadoras (sindicatos) y de las empresas (organizaciones empresariales, Cámaras).
- Las empresas y entidades empleadoras.
- Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional.
- Las fundaciones, asociaciones, ONG´s y demás entidades públicas y privadas que, en colaboración con los Servicios Públicos de Empleo, en el desarrollo de programas para promover el empleo para las mujeres.
- Ministerio de la Mujer y Derechos Humanos: que tiene como misión promover la equidad de género, prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres y garantizar sus derechos humanos a través de políticas públicas, programas de protección y empoderamiento económico, especialmente para mujeres en situación de vulnerabilidad o discriminación.

- Consejo Nacional para la Igualdad de Género: que tiene por misión ser el mecanismo especializado del Estado para asegurar la plena vigencia y el ejercicio de los derechos de las mujeres y las personas LGBTI. Esto lo logra asegurando la igualdad real y la no discriminación, incorporando un enfoque de género en las políticas públicas, observando el cumplimiento de los derechos humanos y formulando estrategias para disminuir las brechas de desigualdad existentes.
- Junta Metropolitana de Protección de los Derechos de las Mujeres y de las Personas Adultas Mayores: que tiene por misión proteger la integridad y precautelar los derechos individuales de las mujeres y personas adultas mayores en el Distrito Metropolitano de Quito, disponiendo medidas administrativas de protección frente a situaciones de amenaza, violencia o vulneración de sus derechos, y asegurando su restitución.

De esta forma, la colaboración público-pública es esencial para poder llegar mejor a las necesidades diversas de los jóvenes.

II. 3.- Normativa básica:

El Ecuador cuenta con un marco normativo vigente que garantiza el empleo de las mujeres, en condiciones de igualdad, las mismas que me permito enunciar:

- Constitución de la República del Ecuador
- Ley Orgánica del Servicio Público
- Ley de Seguridad Social
- Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta
- Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres
- Ley Orgánica del Derecho al Cuidado Humano
- Ley de Igualdad Salarial
- Código del Trabajo
- Reglamento a la Ley Orgánica del Servicio Público
- Reglamento a la Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres.
- Acuerdo Ministerial MDT-2023-019- Directrices para el registro de los Planes de Igualdad
- Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2023-140 - Normas generales aplicables al control de las obligaciones del empleador y los procedimientos de inspección.
- Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2025-006 - Reglamento para operativizar el proceso de cumplimiento de las obligaciones establecidas en la Ley Orgánica para la Igualdad Salarial entre mujeres y hombres
- Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2025-093 - Norma para la Prevención, Protección y Sanción de las faltas disciplinarias graves por discriminación, violencia y acoso laboral; y, acoso sexual laboral, en el ámbito laboral del sector público
- Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2025-102 - Norma para la Prevención y atención a todo caso de Discriminación, Violencia y Acoso Laboral en el sector privado.

Constitución de la República del Ecuador

“Art. 33.- El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y

retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.”

“Art. 34.- El derecho a la seguridad social es un derecho irrenunciable de todas las personas, y será deber y responsabilidad primordial del Estado. La seguridad social se regirá por los principios de solidaridad, obligatoriedad, universalidad, equidad, eficiencia, subsidiaridad, suficiencia, transparencia y participación, para la atención de las necesidades individuales y colectivas.

El Estado garantizará y hará efectivo el ejercicio pleno del derecho a la seguridad social, que incluye a las personas que realizan trabajo no remunerado en los hogares, actividades para el auto sustento en el campo, toda forma de trabajo autónomo y a quienes se encuentran en situación de desempleo”.

Art. 35.- Las personas adultas mayores, niñas, niños y adolescentes, mujeres embarazadas, personas con discapacidad, personas privadas de libertad y quienes adolezcan de enfermedades catastróficas o de alta complejidad, recibirán atención prioritaria y especializada en los ámbitos público y privado. La misma atención prioritaria recibirán las personas en situación de riesgo, las víctimas de violencia doméstica y sexual, maltrato infantil, desastres naturales o antropogénicos. El Estado prestará especial protección a las personas en condición de doble vulnerabilidad.

“Art. 66.- Se reconoce y garantizará a las personas:

(...) 2. El derecho a una vida digna, que asegure la salud, alimentación y nutrición, agua potable, vivienda, saneamiento ambiental, educación, trabajo, empleo, descanso y ocio, cultura física, vestido, seguridad social y otros servicios sociales necesarios.

16. El derecho a la libertad de contratación.

17. El derecho a la libertad de trabajo. Nadie será obligado a realizar un trabajo gratuito o forzoso, salvo los casos que determine la ley.”

Art. 319.- Se reconocen diversas formas de organización de la producción en la economía, entre otras las comunitarias, cooperativas, empresariales públicas o privadas, asociativas, familiares, domésticas, autónomas y mixtas.

El Estado promoverá las formas de producción que aseguren el buen vivir de la población y desincentivará aquellas que atenten contra sus derechos o los de la naturaleza; alentará la producción que satisfaga la demanda interna y garantice una activa participación del Ecuador en el contexto internacional.

Art. 324.- El Estado garantizará la igualdad de derechos y oportunidades de mujeres y hombres en el acceso a la propiedad y en la toma de decisiones para la administración de la sociedad conyugal.

Art. 325.- El Estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de autosustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores.

Art. 331.- El Estado garantizará a las mujeres igualdad en el acceso al empleo, a la formación y promoción laboral y profesional, a la remuneración equitativa, y a la iniciativa de trabajo autónomo. Se adoptarán todas las medidas necesarias para eliminar las desigualdades.

Se prohíbe toda forma de discriminación, acoso o acto de violencia de cualquier índole, sea directa o indirecta, que afecte a las mujeres en el trabajo.”

Ley Orgánica del Servicio Público:

Art. 1.- Principios. - La presente Ley se sustenta en los principios de: calidad, calidez, competitividad, continuidad, descentralización, desconcentración, eficacia, eficiencia, equidad, igualdad, jerarquía, lealtad, oportunidad, participación, racionalidad, responsabilidad, solidaridad, transparencia, unicidad y universalidad que promuevan la interculturalidad, igualdad y la no discriminación.”

Las instituciones públicas sujetas a esta Ley, garantizarán que los procesos de selección e incorporación al servicio público, promuevan políticas afirmativas de inclusión a grupos de atención prioritaria, la interculturalidad y, la presencia paritaria de hombres y mujeres en los cargos de nominación y designación.”

Ley de Seguridad Social:

“Art. 1. El seguro universal obligatorio de sus afiliados forma parte del sistema nacional de seguridad social y, como tal, su organización y funcionamiento se fundamentan en los principios de solidaridad, obligatoriedad, universalidad, equidad, eficiencia, subsidiariedad y suficiencia”

“Art. 3. El seguro universal obligatorio de sus afiliados protegerá a las personas afiliadas, en las condiciones establecidas en la presente ley y demás normativa aplicable, de acuerdo a las características de la actividad realizada, (...)”

Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta:

“Art. 1.- Objeto.- Fortalecer, promover, garantizar y ejecutar la transversalización del enfoque de género y multiculturalidad a través de la generación de incentivos y políticas públicas que incentiven a la población civil a la potencialización de las mujeres en su diversidad, principalmente para aquellas que han sido víctimas de violencia, o se encuentran en situación de vulnerabilidad las mujeres pertenecientes a los diferentes pueblos y nacionalidades debidamente reconocidos; a las diversidades sean estas de comunidades, pueblos y nacionalidades que el Estado ecuatoriano reconoce como único e indivisible, sexo genéricas, trabajadoras sexuales y mujeres con empleo informal, en el entorno económico para lograr un empoderamiento, crecimiento e independencia personal, económica, social y laboral inclusivos, generando beneficios, mecanismos de acceso y diseñando estrategias de acción, planificación y cronogramas que garanticen el acceso de las mujeres en su diversidad al desarrollo económico, del conocimiento, social, laboral y personalógico.”

“Art. 3.- Finalidad. Reducir las barreras institucionales, como son las brechas salariales, los permisos de maternidad y lactancia discriminatorios, la institucionalización de roles de género y multiculturalidad, entre otras, adoptando medidas encaminadas a impulsar el acceso a instancias de poder y toma de decisión, a través de la incorporación de cuotas de género en los cargos directivos y ejecutivos tanto en el sector privado como en el público, fomentando y fortaleciendo la participación de las mujeres en su diversidad, principalmente para aquellas que han sido víctimas de violencia, o se encuentran en situación de vulnerabilidad; a las diversidades sean estas de comunidades, pueblos y nacionalidades que el Estado ecuatoriano reconoce como único e indivisible, sexo genéricas, trabajadoras sexuales y mujeres con empleo informal.”

“Art. 8.- Corresponsabilidad. - El Estado es responsable de garantizar el derecho de las mujeres a una vida digna, libre de violencia, en igualdad de condiciones y no discriminación.

La sociedad será responsable de participar activamente de las acciones, planes y programas que el Estado haya emprendido para intervenir en la formulación, evaluación y control de las políticas públicas que se hayan creado para el efecto. El Estado es corresponsable de crear circunstancias idóneas para que las mujeres puedan participar en la economía en una situación de igualdad y no se vean discriminadas por situaciones de vulnerabilidad como la maternidad independiente, los roles de género entre otras circunstancias”.

“Art. 13.- Garantía de igualdad laboral. - El Estado, a través de los órganos competentes, velará para que en los sectores público y privado, se implementen medidas adecuadas para eliminar las barreras para la inserción laboral de las mujeres, en especial las relacionadas con la remuneración inadecuada, la inestabilidad laboral o el acoso sexual laboral, a fin de garantizar su desarrollo integral. Elemento esencial de esta garantía será la igualdad de remuneración, lo cual indica la aplicación de la remuneración igual por igual trabajo y de igual valor, y también la valoración social de los trabajos, buscando eliminar roles de género que puedan resultar perjudiciales a la percepción del trabajo de la mujer en la sociedad.

El Estado tiene la responsabilidad de garantizar el ejercicio de los derechos de las mujeres en sus espacios de trabajo y debe mantener la adecuada vigilancia a través de los organismos competentes para que no existan espacios de abuso laboral. El Estado deberá estar particularmente atento a la existencia de relaciones de poder abusivas que pudiesen degenerar en el cometimiento de delitos contra la integridad sexual de las mujeres en espacios de trabajo.”

“Art. 14.- Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso a empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo.- El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas”.

“Art. 19.- Registro de Planes de Igualdad de las Empresas.- El Ministerio del Trabajo llevará un registro de los planes de igualdad de las empresas. Las empresas están obligadas a inscribir sus planes de igualdad en el citado registro”

Ley Orgánica para Igualdad Salarial entre Hombres y Mujeres:

“Art. 1.- La presente Ley tiene por objeto garantizar la igualdad de remuneración y cualquier otra forma de retribución económica entre hombre y mujeres en el desempeño de un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor.”

“Art. 2.- Finalidad. - La presente ley tiene por finalidad erradicar prácticas discriminatorias en el ámbito laboral para eliminar la brecha salarial y de remuneración por motivos de género en el ejercicio de las actividades laborales acorde a su relación laboral.”

“Art. 6.- De la obligatoriedad. - Todo empleador público y privado está obligado a remunerar de forma igualitaria a todas y todos sus servidores, trabajadores u obreros, sin discriminación de género, por el mismo trabajo realizado o de igual valor.

En caso de incumplimiento comprobado, se le aplicarán las sanciones establecidas en la Ley.”

Reglamento a la Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta:

“Art. 5.- Plan de Igualdad. - Entiéndase como plan de igualdad al conjunto de medidas que tienen como objetivo esencial alcanzar dentro de una empresa o centro de trabajo la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, además de eliminar la discriminación por razón de género.”

Art. 6.- Número mínimo de trabajadores. - De conformidad con lo previsto en el artículo 17 de la Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta, las empresas que cuenten con cincuenta o más trabajadores, deberán elaborar un Plan de Igualdad”

Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres:

Art. 1.- Objeto.- El objeto de la presente Ley es prevenir y erradicar todo tipo de violencia contra las mujeres: niñas, adolescentes, jóvenes, adultas y adultas mayores, en toda su diversidad, en los ámbitos público y privado; en especial, cuando se encuentran en múltiples situaciones de vulnerabilidad o de riesgo, mediante políticas y acciones integrales de prevención, atención, protección y reparación de las víctimas; así como a través de la reeducación de la persona agresora y el trabajo en masculinidades.

Se dará atención prioritaria y especializada a las niñas y adolescentes, en el marco de lo dispuesto en la Constitución de la República e instrumentos internacionales ratificados por el Estado ecuatoriano.

Art. 2.- Finalidad. - Esta Ley tiene como finalidad prevenir y erradicar la violencia ejercida contra las mujeres, mediante la transformación de los patrones socioculturales y estereotipos que naturalizan, reproducen, perpetúan y sostienen la desigualdad entre hombres y mujeres, así como atender, proteger y reparar a las víctimas de violencia.

Reglamento para operativizar el proceso de cumplimiento de las obligaciones establecidas en la Ley Orgánica para la Igualdad Salarial entre mujeres y hombres

Art. 2. Es de aplicación obligatoria tanto en el sector privado, como en las instituciones, entidades, organismos del sector público, gobiernos autónomos descentralizados, empresas públicas y demás instituciones señaladas en el artículo 225 de la Constitución de la República del Ecuador.

Art. 3.- De la capacitación. Los empleadores del sector privado y máximas autoridades de las instituciones y empresas del sector público. en coordinación con sus unidades de talento humano o unidad que haga sus veces, llevarán a cabo procesos de capacitación virtual, presencial o mixta, con una duración mínima de cuarenta (40) horas anuales, dirigidos a todos sus trabajadores o servidores públicos.

XVIII. BUENAS PRÁCTICAS EN FAVOR DE LA MEJORA DEL EMPLEO Y LA FORMACIÓN DE LAS MUJERES

Entre las buenas prácticas que permiten garantizar y ejecutar la transversalización del enfoque de género a través de la generación de acciones que potencien la participación de las mujeres en el ámbito laboral, se detallan las siguientes:

- Registro de los Planes de Igualdad, para la presentación de la información el Ministerio del Trabajo estableció un formato que abarca 9 ejes; selección de personal, formación y capacitación, promoción profesional, eliminación de brechas salariales, comunicación, conciliación vida personal, familiar y laboral, prevención de riesgos, prevención de discriminación, acoso y violencia y cultura corporativa. Cada eje tiene una fase diagnóstica la cual recaba toda la información de la situación de la empresa para posteriormente elaborar las medidas concretas para la igualdad de género que deberán plantearse acciones correctivas en relación a los hallazgos de la realidad de la empresa.

En este sentido en el periodo comprendido de enero 2024 al 04 de septiembre de 2025, se cuenta con 4.481 registros a nivel nacional, misma información podrá visualizar en el siguiente link:

<https://app.powerbi.com/view?r=eyJrIjoiY2ViZW5NjYtZjQxYS00OTE1LTgyYTQ1NTc1OTJiM2E5NjA5IiwidCI6IjcyMzhjNzFmLWE2OWMtNGE5ZC05MmFjLTlkMTU1MTA0OTU3MSIsImM>

A través de la Dirección de Políticas de Empleo, se ha implementado las Estrategias denominadas Fortalece Empleo y Emprende EC, las cuales se encuentran disponibles en la plataforma e-learning del Ministerio del Trabajo.

- Estrategia Fortalece Empleo: tiene por objetivo proponer alternativas de reincorporación al mercado de trabajo para personas mayores de edad que estén en búsqueda de empleo, brindando dos talleres virtuales de reinserción laboral:
 - Taller Orientación Laboral y Búsqueda de Empleo, sirve para facilitar la reinserción laboral en el mercado de trabajo a la ciudadanía, indicándoles las herramientas necesarias de cómo elaborar una hoja de vida adecuada, y de cómo presentarse a una entrevista laboral (OLBE).
 - Taller Relaciones Humanas, la Clave de la Empleabilidad, sirve para potenciar el manejo de las habilidades blandas, así como sus Relaciones Humanas (RH).
- Estrategia Emprende EC: Su objetivo es proponer alternativas de reincorporación al mercado de trabajo para personas mayores de 18 años que tienen alguna idea o un emprendimiento, brindando cuatro talleres virtuales de reinserción laboral de acuerdo con el siguiente detalle:
 - Taller de Generación de Ideas de Negocio, sirve para cualquier emprendedor potencial que quiera empezar un negocio, pero no está seguro de cuál idea de negocio implementar (GIN).
 - Taller Introducción al Marketing Digital, sirve para aprender a utilizar recursos tecnológicos y medios digitales para desarrollar comunicaciones directas entre emprendedores y clientes (MKD).
 - Taller Inicie su Negocio, sirve para emprendedores potenciales que tienen una idea de negocio viable e iniciar con su propia pequeña empresa, generando su Plan de Negocio.

- Taller Legislación Laboral para Emprendedores, sirve para promover, coadyuvar y fortalecer el conocimiento de los derechos y de las obligaciones en el ámbito laboral.
- Como resultados importantes de las Estrategias, se han beneficiado a un total de 21.814 mujeres desde la implementación de los talleres en el año 2021 hasta agosto 2025.

Así mismo, el Ministerio del Trabajo, como ente rector del trabajo y empleo, se encuentra impulsando el empleo juvenil para facilitar el acceso al mercado laboral a través de pasantías, como actividades que permitan en espacios de trabajo, desarrollar competencias profesionales.

- Desde el 2018 se implementó la herramienta para el registro de pasantes en el Sistema Único de Trabajo (SUT), donde se puede evidenciar que hasta agosto de 2025 se ha registrado 31.338 pasantías de mujeres.

El Ministerio del Trabajo, como uno de los principales servicios que brinda a la ciudadanía, pone a disposición el Servicio Público de Empleo conocido como “Encuentra Empleo”, que tiene como objetivo principal, proporcionar el encuentro de la oferta y la demanda (pública y privada) de buscadores de empleo y empleadores; facilitando que la ciudadanía pueda acceder a opciones de empleo y las empresas e instituciones obtengan personal calificado acorde a sus requerimientos, con lo cual se logra impulsar la generación de empleo en condiciones dignas, articulando la oferta y demanda del mercado laboral ecuatoriano a través de los siguientes servicios:

- Capacitación gratuita: Gestiona capacitaciones gratuitas con empresas privadas e instituciones públicas con el propósito de fortalecer el perfil laboral de las personas en búsqueda de empleo y de esta manera facilitar el acceso a una oportunidad de trabajo.
- Registro de la hoja de vida: Ayuda a las personas en búsqueda de empleo a través de sus agencias a nivel nacional en el registro de la hoja de vida para la búsqueda de oportunidades laborales.
- Vinculación laboral: Consiste en aplicar la hoja de vida en oportunidades laborales para que las personas en búsqueda de empleo participen en procesos de selección y contratación.

Proyecto Compromiso por el Empleo.

El Ministerio del Trabajo se encuentra implementando el proyecto “Compromiso por el Empleo”, que tiene por objetivo fortalecer el perfil profesional e impulsar la inclusión laboral de jóvenes de 18 a 26 años, **mujeres** y adultos de 45 a 64 años al mercado laboral formal mediante la identificación de las habilidades técnicas requeridas por el mercado laboral para la gestión de capacitación, certificación por competencias laborales y la generación de mecanismos y herramientas para su inserción laboral; para lo cual, se tiene planificado ejecutar las siguientes actividades:

- Identificación de necesidades del mercado laboral a través de la ejecución de encuestas de habilidades dirigidas al sector empleador.
- Fortalecimiento de la plataforma del Servicio Público de Empleo.
- Generación de estudios prospectivos para identificar las necesidades del futuro del trabajo.

- Generación de nuevos perfiles de cualificaciones profesionales conforme a las necesidades del mercado laboral.
- Capacitación y certificación de competencias laborales a través de organismos evaluadores de la conformidad y operadores de capacitación acreditados en la Subsecretaría de Cualificaciones Profesionales y Gestión Artesanal del Ministerio del Trabajo.

Es así que, con el proyecto de inversión pública se busca facilitar el acceso a oportunidades de trabajo para los jóvenes de 18 a 26 años, **mujeres** y adultos de 45 a 64 años, mediante procesos de capacitación en formación para el trabajo y de certificación de competencias laborales de acuerdo con las necesidades que requiere el sector empresarial.

XIX. PRINCIPALES BARRERAS DE EMPLEABILIDAD DE LAS MUJERES EN SU TERRITORIO Y ESTRATEGIAS DESARROLLADAS PARA MITIGARLAS

IV.1.- Principales barreras para la empleabilidad de las mujeres: formación, contratación, cuestiones sociales u otros.

En Ecuador, a pesar de los avances normativos y programas implementados, persisten múltiples barreras que limitan la plena inserción de las mujeres en el mercado laboral:

- **Brecha salarial persistente:** a julio de 2025, la brecha de ingresos entre hombres y mujeres alcanza el 15,08%, lo que refleja desigualdades estructurales en la valoración del trabajo femenino, especialmente en sectores feminizados.
- **Segregación ocupacional:** alta concentración de mujeres en sectores de servicios, comercio y cuidados, con baja presencia en ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas (STEM) y en cargos de dirección.
- **Empleo informal y subempleo:** la tasa de empleo adecuado de las mujeres es de apenas 30,7%, mientras que el subempleo llega al 18,06%, evidenciando la precariedad y falta de estabilidad en sus ingresos
- **Desigualdades territoriales:** en áreas rurales las mujeres tienen menos acceso a empleo formal, capacitación y tecnología, lo que amplía las brechas respecto a las áreas urbanas.
- **Conciliación y trabajo de cuidados no remunerado:** la carga desproporcionada de las tareas domésticas y de cuidado sigue limitando el tiempo disponible de las mujeres para acceder a empleos formales o continuar su formación.
- **Violencia y acoso laboral:** persisten casos de violencia de género y discriminación en los espacios de trabajo, que desincentivan la participación laboral femenina.
- **Baja participación en liderazgo:** la presencia de mujeres en cargos de decisión en el ámbito público y privado es aún reducida, lo que limita la promoción de cambios estructurales en favor de la igualdad.

IV.2.- Estrategias desarrolladas para mitigarlas

En los últimos años, Ecuador ha implementado una serie de estrategias orientadas a reducir las barreras estructurales, que limitan la empleabilidad de las mujeres, mismas que buscan cerrar brechas históricas de género en el ámbito laboral, promoviendo la igualdad de oportunidades, la equidad salarial y la participación activa de las mujeres en todos los sectores de la economía.

Una de las principales estrategias ha sido la creación y fortalecimiento de marcos normativos que promueven la equidad de género en el empleo, es así que se emite la Ley Orgánica de Economía Violeta que impulsa medidas para prevenir la discriminación laboral por razones de género, fomentar la corresponsabilidad en el trabajo e incentivar la contratación de mujeres, especialmente en sectores tradicionalmente masculinizados.

En el mismo contexto se expiden los Acuerdos Ministeriales MDT-2025-093 y MDT-2025-102, referentes a discriminación, violencia y acoso laboral para el sector público y privado, respectivamente, establecen que todas las personas tienen derecho de participar en igualdad de oportunidades y libres de discriminación en todo tipo de proceso de selección de personal y su vez establecen prohibiciones en el proceso como por ejemplo: el solicitar pruebas de embarazo, información sobre vestimenta, identidad de género, etc.

Entre otras acciones tenemos:

Planes de igualdad en empresas: hasta septiembre de 2025 se han registrado 4.481 planes de igualdad que abarcan ejes como brecha salarial, conciliación, prevención de discriminación y violencia.

Capacitación y empleabilidad:

- Estrategias *Fortalece Empleo* y *Emprende EC* con talleres de reinserción laboral, habilidades blandas y formación en emprendimiento, que han beneficiado a más de 21.800 mujeres.
- Programas de pasantías para jóvenes mujeres: 31.338 registradas entre 2018 y 2025.
- Durante el 2024 se han colocado a través del Servicio Público de Empleo de Ecuador un total de 22.247 mujeres y de enero al 15 de septiembre del 2025 un total de 16.172.
- De enero del 2024 hasta agosto del 2025 se han capacitado un total de 51.811 personas gracias a la gestión del Servicio Público de Empleo.

Protección frente a violencia y acoso laboral:

- Protocolos obligatorios en empresas públicas y privadas para prevenir y atender casos de discriminación, acoso y violencia.
- Vinculación de hojas de vida de mujeres víctimas de violencia con ofertas laborales (104 casos gestionados entre enero y agosto de 2025).

XX. PRINCIPIOS BÁSICOS COMUNES NECESARIOS PARA MEJORAR EL EMPLEO Y LA FORMACIÓN DE LAS MUJERES

A partir de la experiencia nacional e internacional, se pueden establecer principios orientadores que deben guiar las políticas públicas y privadas en Ecuador:

1. **Igualdad de oportunidades y no discriminación:** garantizar acceso y permanencia en el empleo en condiciones de igualdad, eliminando prácticas que limiten a las mujeres por género, edad, etnia o condición social.
2. **Conciliación corresponsable:** promover medidas que permitan equilibrar el trabajo remunerado y las responsabilidades de cuidado, incluyendo servicios de cuidado infantil y horarios flexibles.
3. **Autonomía económica y empoderamiento:** fortalecer el acceso de las mujeres a empleos de calidad, a la seguridad social y a la formación en áreas estratégicas como digitalización, transición verde y sectores no tradicionales.
4. **Prevención y erradicación de la violencia y el acoso en el trabajo:** consolidar protocolos de protección y mecanismos efectivos de denuncia y sanción.
5. **Valoración del trabajo de cuidados:** reconocer y redistribuir el trabajo doméstico y de cuidados no remunerado como pilar de la economía y establecer políticas que reduzcan su carga desproporcionada sobre las mujeres.
6. **Interculturalidad e inclusión:** diseñar políticas que consideren la diversidad cultural, étnica y territorial de Ecuador, con especial énfasis en mujeres rurales e indígenas.
7. **Formación y capacitación permanente:** asegurar el acceso equitativo a la educación técnica y profesional, fomentando la participación de mujeres en áreas STEM y en competencias digitales.
8. **Participación y liderazgo:** impulsar la presencia de mujeres en puestos de decisión, tanto en el sector público como en el privado, para asegurar la transversalización del enfoque de género en la toma de decisiones.

Quito, 25 de septiembre de 2025



PANAMÁ

**Ministerio de
Trabajo y
Desarrollo Laboral
(MITRADEL)
Dirección de
Empleo**

08

VIII. DATOS BÁSICOS

I.1.- Del país: dimensión y población

Dimensión:

- Panamá tiene una superficie de **74,472.2 km²**, ocupando la cuarta posición en tamaño entre los países de Centroamérica.

Población:

- Panamá tiene **4,064,780 habitantes** según datos del Censo 2023.
 - Las mujeres constituyen el **50.43%** de la población total del país, siendo 2,049,962
 - Por tramos de edad, las menores de 25 años alcanzan el 40.4 % de las mujeres, el 28.5% las de 25 a 44 años y un 31.1 % las mayores de dicha edad.
 - En Panamá el índice de envejecimiento porcentual está estimado en un 24% (comprendido entre años 2020-2030) que corresponde los hombres en 250,908 y las mujeres en 281,131.

I.2.- Del mercado de trabajo:

- En Panamá según los últimos datos de la Encuesta del Mercado Laboral (EML) (Octubre 2024):
 - La **población activa** se situó en **2,126,771**:
 - El número de mujeres: 913,172
 - El número de hombres: 1,213,599
 - La **tasa de participación** es del **63.3%**:
 - La de las mujeres: 52.4 %
 - La de los hombres: 75.1 %
 - La **población ocupada** es de **1,924,162 personas**:
 - Mujeres: 800,926
 - Hombres: 1,123,236
 - El número de **personas desempleadas** es de **202,609**, lo que supone una **tasa de desocupación del 9.5%** (7,4% hombres, 12,3% mujeres)

I.3.- Especial referencia al empleo de las mujeres: datos e indicadores:

- **Datos:**
 - **Mujeres ocupadas:**
 - **Mujeres menores de 30 años ocupadas son: 179,638** (280,625 hombres)
 - **Mujeres de 15 a 24 años ocupadas son: 95,083** (163,205 hombres)

- **Mujeres desocupadas:**
 - **Mujeres desocupadas menores de 30 años son: 55,012** (44,631 hombres).
 - **Mujeres de 15 a 24 años desocupadas son: 37,500** (30,652 hombres,)
 - **Mujeres mayores de 50 años: 13,520** (19,470 hombres)
- **Tasa de desocupación: 9.5%**
 - **Tasa de desocupación femenino: 12.3 %**
 - **Tasa de desocupación masculino: 7.4 %**

Menores de 30 años - Mujeres: 55,012
Menores de 30 años - Hombres: 44,631
Menores de 30 años - Total: 99,643

Menores de 25 años - Mujeres: 37,500
Menores de 25 años - Hombres: 30,652
Menores de 25 años - Total: 68,152

- **Tasa de participación: 63.3%:**
 - **Mujeres: 52.4 %**
 - **Hombres: 75.1 %**
 - **Indicadores de la participación en el ámbito laboral de las mujeres:**
 La tasa de empleo femenina ha disminuido 0.8 puntos porcentuales en los últimos 10 años, ya que ha pasado del 46.8 % al 46.0 %.
- **Distribución mujeres en el territorio:**
 - El área rural del país está compuesto en un 50.4% de la población del país y contribuyen de manera importante a la sostenibilidad en el mismo.
- **Conciliación, trabajo y familia:**
- **Brecha salarial:**
 - El país se posiciona dentro de América Latina, con la menor brecha salarial, según el informe Regional del Mercado Laboral de Jobint, por género en la región, registrando una diferencia del 5,16 % a mayo de 2025.

Fuente: Periódico Estrella de Panamá

- **Indicadores:**

- **Mujeres inscritas/registradas:**
 - ⊖ A lo largo de julio 2024 a julio 2025, se han atendido para ser registradas en el Servicio Público de Empleo un total de **13,531** mujeres.

Entre los rangos de edad se sitúan de manera ascendente:

1. 60 - más: 166
2. 51 - 60: 1062
3. 41 - 50: 2354
4. 18 - 25: 2930
5. 26 - 30: 3351
6. 31 - 40: 3606

También en el conjunto del año 2024, en el mercado de trabajo panameño se registraron 278,862 contratos de los cuales 91,841 eran mujeres. El número de mujeres demandantes de empleo desocupadas era de 112,246.

IX. IMPORTANCIA DEL EMPLEO DE LAS MUJERES: ACTUACIONES Y NORMATIVA BÁSICA

II.1 Actuaciones

En Panamá, los avances legislativos y las políticas públicas orientadas a promover el empleo femenino han sido significativos en las últimas décadas; sin embargo, persisten desafíos estructurales que limitan la plena realización de los derechos laborales de las mujeres, tales como discriminación por razones de género y la alta informalidad.

Panamá ha ratificado instrumentos internacionales fundamentales para la protección del empleo femenino, entre ellos la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) y la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (OEA, 1994). Estos compromisos internacionales fortalecen el deber del Estado panameño de adoptar medidas efectivas para garantizar la igualdad de género en el empleo.

Uno de los hitos recientes más importantes ha sido la aprobación de la **Política Pública de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres (PPIOM) 2024-2034**, mediante el Decreto Ejecutivo No.002 del 5 de junio de 2024. Esta política establece quince ejes estratégicos, que abarcan ámbitos como:

- Autonomía económica
- Acceso al trabajo y empleo digno
- Salud integral
- Participación política y representatividad
- Equidad jurídica
- Migración y movilidad humana
- Mujeres en condiciones de vulnerabilidad

Su implementación, liderada por el Ministerio de la Mujer, busca articular esfuerzos interinstitucionales y con la sociedad civil para cerrar las brechas de género persistentes en Panamá.

II.2 - Principales Actores

El Servicio Público de Empleo en Panamá, adscrito a la Dirección Nacional de Empleo del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, se fundamenta en un marco legal reciente (Decreto Ejecutivo No. 3 de 22 de abril de 2024) que reglamenta la intermediación laboral y obliga a empresas a reportar vacantes, e incluye normativas antiguas como el Convenio 88 de la OIT y el Código de Trabajo.

Este servicio que realiza la intermediación no solo se limita a publicar vacantes, sino que implica una gestión activa y organizada de la oferta y la demanda de empleo. El Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral (MITRADEL), a través de sus plataformas digitales como **Empleos Panamá** y sus oficinas a nivel nacional, identifica los perfiles laborales requeridos por el sector productivo y los conecta con los candidatos que cumplen con las competencias necesarias. Además, orienta a los buscadores de empleo mediante asesorías, talleres, y acompañamiento personalizado para mejorar sus oportunidades de colocación. Por otro lado, también ofrece apoyo a las empresas, ayudándolas a definir mejor sus vacantes, preseleccionando candidatos y facilitando procesos de contratación. Esta función de intermediación busca no solo llenar plazas laborales, sino también mejorar la calidad del empleo, reducir la informalidad y asegurar que las habilidades del trabajador coincidan con las necesidades del mercado.

Su misión es servir de puente eficiente entre la oferta y la demanda de empleo, registrando tanto a buscadores de empleo como a empresas que ofrecen vacantes, promoviendo empleo formal, autoempleo, orientación laboral, reportes estadísticos y políticas activas que respondan a las competencias técnicas, sociales y educativas demandadas por el mercado.

Debemos recalcar que el Servicio Público de Empleo además de la colaboración con la empresa privada, intervienen otros organismos para ser parte de esta labor en las mujeres como lo son:

- Organizaciones Empresariales (CONEP, CCIAP, entre otras)
- Municipio de Panamá
- Fundaciones, Asociaciones y demás entidades públicas y privadas que en colaboración

Con el trabajo de los organismos previamente mencionados y del MITRADEL es posible llegar a realizar el trabajo del servicio público de empleo a las mujeres.

Otro actor a mencionar con relación al actuar del sexo femenino es el Ministerio de la Mujer, el cual es creado para regir todo lo relacionado con políticas públicas, programas, proyectos y acciones para la igualdad de oportunidades y el empoderamiento de la mujer.

II.3 - Normativa básica

Las normas básicas que regulan las medidas en favor del empleo y de las mujeres es la siguiente:

- Ley 43 de 2017 - Igualdad de Oportunidades para las Mujeres
- Código de Trabajo - en su capítulo II tiene por título “Trabajo de las mujeres y menores”.
- Ley 135 de 2020 - protege la lactancia materna en el trabajo
- Decreto Ejecutivo No.6 de 2025 - modifica el Decreto Ejecutivo No.27 de 2024, que reglamenta la Ley No.121 de 2019 que crea el Programa Aprender Haciendo ahora llamado Mi Primer Empleo.
- Acuerdo de Cooperación entre AMPYME y MITRADEL - para impulsar el autoempleo y oportunidades laborales en Bocas del Toro.
- Acuerdo de Cooperación entre MITRADEL y ZONA LIBRE DE COLÓN - que robustecerá la empleabilidad para los colonenses y *así puedan acceder a*

programas de intermediación laboral, formación para el empleo y orientación ocupacional.

- *Ley 15 de 2016 - establece la equiparación de oportunidades.*

XXI. BUENAS PRÁCTICAS EN FAVOR DE LA MEJORA DEL EMPLEO Y LA FORMACIÓN DE LAS MUJERES

Las buenas prácticas en temas de empleo, se van forjando desde jóvenes y que así estas puedan ir transmitiendo de generación en generación.

En este sentido, a través del MITRADEL se crean acciones para incentivar al sector empleador. Entre estas acciones se encuentra: “YO SÍ CUMPLO”, que es el instrumento que acredita el reconocimiento por parte del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral (MITRADEL), de las **Buenas Prácticas Laborales** entre Empleadores y Trabajadores y al cumplimiento de todos y cada uno de los principios laborales y leyes contenidas en la Constitución, Códigos, Decretos y Convenios.

A través de la Oficina de Género y Equiparación de Oportunidades organiza y ejecuta acciones que promueven la equidad de género, especialmente a las mujeres y personas con discapacidad y así reducir las brechas género en el ámbito laboral al igual que implementando políticas para reducir las brechas de género.

Debemos recalcar la importancia del programa “Aula Talento Sin Barreras”, el cual no indica que es directamente dirigido a las mujeres, es una iniciativa para las mujeres y que cuentan con una discapacidad, ya que se busca impulsar la contratación de personas con discapacidad a empleos dignos. Este proyecto lleva el nombre de “Anita Correa” en su honor, para reconocer la valentía, el legado y testimonio que dejó y reiterar que tener una discapacidad no es limitante para desarrollarse como persona.

XXII. PRINCIPALES BARRERAS DE EMPLEABILIDAD DE LAS MUJERES EN SU TERRITORIO Y ESTRATEGIAS DESARROLLADAS PARA MITIGARLAS

IV.1.- Principales barreras para la empleabilidad de las mujeres: formación, contratación, cuestiones sociales u otros

En Panamá, aunque se han logrado avances importantes en materia de equidad de género, reconocimiento de los derechos de las mujeres y aumento de su participación en la economía nacional, aún persisten barreras profundas y multifactoriales que limitan su acceso y permanencia en empleos dignos y sostenibles. Estas barreras no solo se manifiestan en el ámbito laboral, sino que adquieren una dimensión más compleja en los territorios rurales, comarcas indígenas y zonas marginadas, donde las desigualdades

sociales, económicas y culturales se entrelazan con la falta de infraestructura, servicios básicos y oportunidades educativas.

En este contexto, las mujeres enfrentan una combinación de discriminación estructural, roles tradicionales de género en las políticas públicas. La limitada oferta de formación técnica pertinente y el acceso desigual a tecnologías refuerzan un ciclo de exclusión que impide a muchas mujeres incorporarse al mercado laboral en condiciones de igualdad. A pesar de que el país ha ratificado convenios internacionales y adoptado marcos normativos en favor de la igualdad, el impacto real en los *territorios más vulnerables* sigue siendo limitado si no se articulan acciones concretas, sostenibles y territorialmente focalizadas.

La falta de centros educativos con enfoque técnico, la baja cobertura de internet, y la escasez de dispositivos digitales afectan directamente la capacidad de las mujeres para adquirir habilidades laborales demandadas por el mercado actual, especialmente en sectores como la tecnología, los servicios digitales o la logística. Además, muchas mujeres en estos territorios enfrentan trayectorias educativas interrumpidas por razones económicas, embarazos adolescentes o responsabilidades de cuidado, lo que restringe aún más su acceso a oportunidades de formación continua o reconversión profesional. Esta brecha tecnológica y educativa se traduce en una exclusión silenciosa, donde miles de mujeres quedan fuera de procesos de selección laboral, no por falta de capacidad, sino por no cumplir con requisitos mínimos que el sistema actual exige, como el manejo básico de computadoras, conectividad o incluso un diploma formal. De esta forma, la falta de educación pertinente y el acceso desigual a la tecnología no solo perpetúan la pobreza en estas comunidades, sino que refuerzan ciclos de dependencia y exclusión para las mujeres que viven allí

IV.2.- Estrategias desarrolladas para mitigarlas

En Panamá, el acceso equitativo al empleo formal sigue siendo un desafío importante para las mujeres, especialmente aquellas que residen en territorios rurales, indígenas o marginados. Las barreras estructurales asociadas a la falta de educación, tecnología, oportunidades laborales dificultan su inserción efectiva y sostenible en el mercado laboral. Ante esta realidad, el gobierno nacional, a través del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, ha implementado diversas estrategias orientadas a reducir estas brechas, con un enfoque de género, territorialidad y sostenibilidad. Estas iniciativas buscan no solo ampliar el acceso al empleo, sino también fortalecer las capacidades productivas, digitales y organizativas de las mujeres.

Estas son algunas de las acciones tomadas por el Gobierno para mitigar las barreras de empleabilidad:

Programa “Impulso Mujer”

El programa Impulso Mujer, está orientado a promover la autonomía económica de mujeres indígenas y rurales. Se ha desarrollado en comunidades como Kuna Nega, y se basa en tres pilares fundamentales: formación técnica, acompañamiento para el desarrollo de proyectos productivos y fortalecimiento del cooperativismo. Las capacitaciones incluyen oficios como panadería, confección y elaboración de productos

artesanales, brindando a las participantes herramientas concretas para generar ingresos dentro de sus propios territorios.

Además de su enfoque productivo, *Impulso Mujer* busca cerrar brechas educativas y tecnológicas mediante la incorporación de habilidades que pueden vincularse con el uso de herramientas digitales básicas. Al llevar estos procesos directamente a las comunidades, el programa garantiza que las mujeres accedan a formación pertinente sin necesidad de desplazarse, lo que representa una solución clave frente a las limitaciones de movilidad, conectividad y tiempo que muchas enfrentan.

Reclutamientos Focalizados

Los reclutamientos focalizados, donde se promueve la vinculación laboral entre empresas y las buscadoras de empleo. En los primeros dos meses de 2025, se organizaron más de 37 procesos de reclutamiento, logrando ofertar cerca de 2,980 plazas de trabajo a nivel nacional.

Aunque estas convocatorias no están dirigidas exclusivamente a mujeres, se ha dejado claro el compromiso con la equidad de género, procurando que estos espacios también beneficien de manera efectiva a mujeres de zonas vulnerables. Para ello, se establecen alianzas interinstitucionales y se promueven acciones afirmativas que garanticen la participación de mujeres en condiciones de desigualdad o exclusión.

Protección de los derechos laborales de las madres

Reconociendo que la maternidad continúa siendo una de las principales causas de discriminación y penalización en el ámbito laboral femenino, hemos fortalecido el compromiso con la protección de los derechos de las madres trabajadoras. A través de la participación en eventos como la *Feria de Lactancia Materna 2025*, en MITRADEL promovemos la instalación de salas de lactancia en centros de trabajo, tanto públicos como privados.

Estas acciones buscan garantizar entornos laborales dignos y accesibles para las mujeres con hijos pequeños, reduciendo así uno de los factores que históricamente limita su permanencia o ascenso en el empleo formal. Al asegurar condiciones que permitan compatibilizar la vida familiar con la laboral, se contribuye directamente a la disminución de la brecha de género en el trabajo remunerado.

Formación tecnológica para jóvenes con enfoque inclusivo

Finalmente, dentro del programa Mi Primer Empleo, incorporamos formación en competencias digitales, incluyendo temas avanzados como inteligencia artificial, marketing digital y análisis de datos, orientados principalmente a jóvenes en búsqueda de su primera experiencia laboral. Si bien este programa no está diseñado exclusivamente para mujeres, representa una oportunidad clave para mujeres jóvenes en territorios vulnerables, quienes muchas veces no han tenido acceso previo a este tipo de formación tecnológica.

Al promover el desarrollo de habilidades digitales en estas poblaciones, el programa no solo mejora su empleabilidad en sectores emergentes, sino que también rompe con patrones de exclusión que han dejado a muchas mujeres fuera del entorno laboral moderno. Esta iniciativa se convierte así en una herramienta poderosa para integrar a más mujeres al empleo formal y digno, especialmente en el contexto de transformación digital que vive el país.

XXIII. PRINCIPIOS BÁSICOS COMUNES NECESARIOS PARA MEJORAR EL EMPLEO Y FORMACIÓN DE MUJERES

El empleo y la formación de mujeres llevan consigo una serie de principios a seguir para lograr mejorar el empleo y formación a las mujeres como lo son:

- *Equidad de Género:* es fundamental aplicar un enfoque de género transversal en los programas de formación, empleo y emprendimiento, que reconozca estas desigualdades y promueva medidas correctivas activas, como acciones afirmativas, cuotas de participación o adaptaciones a sus necesidades
- *Pertinencia:* Se requiere formación técnica de calidad que prepare a las mujeres para ingresar a sectores dinámicos y mejor remunerados.
- *Liderazgo:* fortalecimiento del liderazgo de las mujeres es un principio clave para garantizar su plena inclusión en el desarrollo económico y social del país. Fomentar activamente su participación en la dirección de empresas, cooperativas, sindicatos, asociaciones rurales, juntas comunales y espacios gubernamentales relacionados con el empleo y la formación.
- *Articulación Interinstitucional:* es necesario que las respuestas no provengan de una sola institución, sino que surjan de una **acción coordinada entre múltiples actores del Estado, la sociedad civil, el sector privado y los organismos internacionales.**
- *Sensibilización:* desarrollar **campañas, talleres, capacitaciones y acciones de comunicación** que promuevan una cultura de igualdad de género tanto en instituciones públicas como en empresas privadas.
- *Inclusión de Mujeres:* no todas las mujeres parten desde las mismas condiciones para acceder al empleo o la formación; no dejar a nadie atrás y asegurar que **las oportunidades laborales y de formación no solo estén disponibles, sino también sean accesibles y efectivas** para quienes enfrentan mayores obstáculos.

Panamá, octubre 2025



MÉXICO

Servicio Nacional de
Empleo (SNE)

11



Subsecretaría de Empleo y Productividad Laboral

SERVICIO NACIONAL DE EMPLEO (SNE)

“EL EMPLEO DE LAS MUJERES: DATOS BÁSICOS E INICIATIVAS”

(Versión 28 de agosto de 2025)

- Índice:

- I.- Datos básicos:
 - I.1.- Del país: dimensión y población
 - *Desglosar lo más posible los datos de población femenina*
 - I.2.- Del mercado de trabajo
 - *Hacer hincapié en la participación femenina*
 - I.3.- Especial referencia al empleo de las mujeres: datos e indicadores
 - *Desagregar los datos para hacerlos específicos al empleo de las mujeres (rangos de edad, zonas urbanas y rurales, mujeres con discapacidad y sin discapacidad, mujeres en contexto de movilidad, mujeres de habla indígena, mujeres que se encuentran al cuidado de otra persona, brecha salarial).*
 - *Incluir indicadores sobre la evolución de la brecha salarial y el aumento de participación en el ámbito laboral de las mujeres pertenecientes a grupos más vulnerables.*
 - *Incluir grupo etario de mujeres de 40 a 59 años*
- II.- La importancia del empleo de las mujeres: actuaciones, principales actores y normativa:
 - II. 1.- Actuaciones
 - *Incluir Programas y ayudas de conciliación trabajo-familia. Incentivos a la contratación de mujeres en sectores infrarrepresentados y a la contratación indefinida de mujeres. Apoyo a la iniciativa empresarial femenina. Sectores específicos de las actuaciones y si se cuenta con acciones a nivel regional*
 - II. 2.- Principales actores
 - *Indicar aquellas organizaciones que apoyan la igualdad de género.*





Subsecretaría de Empleo y Productividad Laboral

- II. 3.- Normativa básica
 - *Incluir legislación específica sobre igualdad de género y lucha contra la discriminación (estrategias nacionales y prevención de violencia laboral)*
- III.- Buenas prácticas en favor de la mejora del empleo y la formación de las mujeres.
 - *Incluir programas de formación específicos para las mujeres y otros que no lo sean, pero sean importantes para su inserción.*
- IV.- Principales barreras de empleabilidad de las mujeres en su territorio y estrategias desarrolladas para mitigarlas:
 - IV.1.- Principales barreras para la empleabilidad de las mujeres: formación, contratación, cuestiones sociales u otros
 - *Reflexionar sobre barreras como la discriminación salarial, la segregación ocupacional, las dificultades para conciliar el trabajo y la vida familiar y personal,*
 - IV.2.- Estrategias desarrolladas para mitigarlas
 - *Formación en sectores no tradicionales;*
 - *Apoyo a la reinserción tras la baja;*
 - *Ayudas a la conciliación y corresponsabilidad*
 - *Incentivos a la contratación*
 - *Sensibilización de los empleadores*
 - *Otras*
- V.- Principios básicos comunes necesarios para mejorar el empleo y la formación de las mujeres
 - *Posibilidad de centrarse en los principios de la igualdad de oportunidades (empleo y formación); conciliación; promoción de la autonomía económica; valoración del trabajo de cuidados.*

X. DATOS BÁSICOS

I.1.- Del país: dimensión y población

Dimensión:





Subsecretaría de Empleo y Productividad Laboral

- Extensión territorial: 1,964,375 kilómetros cuadrados (<https://embamex.sre.gob.mx/eua/index.php/es/enterate/391-acerca-de-mexico>).
- Línea de costa: 11,122 kilómetros (<https://www.gob.mx/semarnat/articulos/mares-mexicanos>).
- Fronteras: 4,301 kilómetros totales (3,152 kilómetros con Estados Unidos; 956 kilómetros con Guatemala y 193 kilómetros con Belice), de conformidad con los datos de la Secretaría de Relaciones Exteriores, disponibles para su consulta en <https://embamex.sre.gob.mx/eua/index.php/es/enterate/391-acerca-de-mexico>

- **Población:**

- El Consejo Nacional de Población (CONAPO) (<https://www.gob.mx/conapo/documentos/bases-de-datos-de-la-conciliacion-demografica-1950-a-2019-y-proyecciones-de-la-poblacion-de-mexico-2020-a-2070?idiom=es>) estima que la población total de México, a la mitad de 2025, es de **133,367,428** personas.
 - 68,120,291 son mujeres y 65,247,137 son hombres.
- Por rangos de edades, el mismo Consejo tiene las siguientes estimaciones:
 - 0 a 14 años: 31,728,485 (15,569,014 mujeres y 16,159,471 hombres).
 - 15 a 64 años: 89,940,444 (46,237,093 mujeres y 43,703,351 hombres).
 - 65 años y más: 11,698,499 (6,314,184 mujeres y 5,384,315 mujeres).

I.2.- Del mercado de trabajo:

- De acuerdo con la última información disponible, correspondiente al segundo trimestre de 2025, de la [Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo y del Instituto Nacional de Estadística y Geografía](#):
 - **Población Económicamente Activa:**
 - **Total: 61,065,005 personas.**
 - **Ocupados:** 59,440,760 personas (**24,330,851 mujeres** y 35,109,909 hombres).
 - **Desocupados:** 1,624,245 personas (**687,808 mujeres** y 936,437 hombres).
 - **Población No Económicamente Activa:**
 - **Total:** 41,550,195 personas.
 - **Disponibles:** 5,118,795 personas (3,338,268 mujeres y 1,780,527 hombres).





Subsecretaría de Empleo y Productividad Laboral

- **No disponibles:** 36,431,400 personas (26,252,565 mujeres y 10,178,835 hombres).
- **Principales tasas del campo laboral mexicano:**
 - **Tasa de desocupación abierta:** 2.7% (2.7% para mujeres y 2.6% para hombres).
 - **Tasa de ocupación en el sector informal:** 29% total (29.6% para mujeres y 28.6% para hombres).
 - **Tasa de informalidad laboral:** 54.8% total (55.3% para mujeres y 54.5% para hombres).
 - **Tasa neta de participación:** 59.5% total (45.8% para mujeres y 75.1% para hombres).

I.3.- Especial referencia al empleo de las mujeres: datos e indicadores:

De acuerdo con la última información disponible, correspondiente al segundo trimestre de 2025, de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo y del Instituto Nacional de Estadística y Geografía:

- **Población Económicamente Activa (Mujeres):**
 - **Total:** 25,018,659 mujeres.
 - **Ocupadas:** 24,330,851 mujeres (6,011,848 de 15 a 29 años; 6,137,808 de 30 a 39 años; 9,890,197 de 40 a 59 años y 2,280,731 de 60 años y más).
 - **Desocupadas:** 687,808 mujeres (344,319 de 15 a 29 años; 153,549 de 30 a 39 años; 169,532 de 40 a 59 años y 20,230 de 60 años y más).
- **De las mujeres ocupadas según el tipo de localidad donde habitan:**
 - **Áreas más urbanizadas:** 13,223,540 mujeres totales (3,114,099 de 15 a 29 años; 3,380,174 de 30 a 39 años; 5,544,726 de 40 a 59 años y 1,177,338 de 60 años y más).
 - **Áreas menos urbanizadas:** 11,107,311 mujeres totales (2,897,749 de 15 a 29 años; 4,345,471 de 30 a 39 años; 4,345,471 de 40 a 59 años y 1,103,393 de 60 años y más).
- **De los ingresos reales mensuales de las mujeres:**
 - El ingreso mensual real (promedio) de las mujeres es de \$5,123.00
 - El ingreso mensual real de las mujeres ha mostrado una tendencia al alza en los últimos años: \$4,400 en 2012, \$4,391 en 2013, \$4,209 en 2014, \$4,246 en 2015, \$4,303 en 2016, \$4,266 en 2017, \$4,268 en 2018,





Subsecretaría de Empleo y Productividad Laboral

\$4,296 en 2019, \$4,615 en 2020, \$4,553 en 2021, \$4,537 en 2022, \$4,703 en 2023, \$4,972 en 2024 y \$5,123 en 2025.

- **De la participación de las mujeres en el mercado laboral:**
 - La tasa neta de participación femenina, entendida como la relación de la población ocupada con respecto de la población económicamente activa es de 45.81%.
 - Esta participación ha sido relativamente estable desde 2012, aunque ha mostrado un ligero incremento: en 2012 se tenía una participación del 44.19% y en 2025 se llegó a 45.81% (el promedio de participación en ese periodo fue de 44.1%)

II. IMPORTANCIA DEL EMPLEO DE LAS MUJERES: ACTUACIONES Y NORMATIVA BÁSICA

II.1.- Actuaciones:

En México, el Servicio Nacional de Empleo (SNE) es la institución pública que tiene como propósito facilitar la vinculación entre la oferta y la demanda en el ámbito laboral; orienta a las personas buscadoras de trabajo y auxilia a las instancias empleadoras en la búsqueda de personas candidatas para cubrir sus vacantes de empleo, con énfasis en **grupos en situación de vulnerabilidad**.

Para ello, el SNE ejecuta el Programa de Apoyo al Empleo (PAE) <https://www.gob.mx/stps/documentos/programa-de-apoyo-al-empleo>, operado en coordinación con las Oficinas del Servicio Nacional de Empleo (OSNE) de las 32 entidades federativas del país. El PAE tiene como objetivo general lograr la inserción en un empleo formal de personas buscadoras de trabajo, mediante acciones de intermediación laboral y movilidad laboral, con atención preferencial a quienes enfrentan mayores barreras de acceso al empleo, entre los que se encuentran las mujeres.

El PAE ofrece de forma gratuita apoyo a toda persona buscadora de trabajo (sin distinción de género) a través de los Subprogramas de Intermediación Laboral y Movilidad Laboral.

- **Subprograma Intermediación Laboral:** Son intervenciones que realiza el SNE, con las cuales se proporciona información y asesoría, tanto a instancias empleadoras para definir, perfilar, publicar y cubrir sus puestos de trabajo vacantes, como a personas buscadoras de trabajo para postularse a éstos, con base en su perfil





Subsecretaría de Empleo y Productividad Laboral

laboral, en su lugar de residencia o en otro distinto al de ésta. Dichas intervenciones se efectúan a través de las siguientes modalidades:

- **Bolsa de Trabajo.** Brinda atención presencial y personalizada a las personas buscadoras de trabajo e instancias empleadoras que acuden a las OSNE, donde una Persona Consejera de Empleo proporciona a los primeros, información y orientación sobre las ofertas de trabajo disponibles en su lugar de residencia y en otros distintos al de ésta, acordes con sus conocimientos, experiencia laboral y preferencias. De igual forma, una Persona Concertadora Empresarial brinda atención a Empleadores que requieren de personal para cubrir sus puestos de trabajo disponibles.
- **Ferias de Empleo.** Son eventos de reclutamiento y selección presenciales o virtuales promovidos por el SNE, que responden a las necesidades del campo laboral, a fin de propiciar una vinculación directa y masiva entre instancias empleadoras y personas buscadoras de trabajo para agilizar e incrementar las posibilidades de inserción laboral de estas últimos. En el marco de la conmemoración del día Internacional de la Mujer, en el mes de marzo de cada año, se realiza la Feria Nacional de Empleo para las Mujeres, con el objetivo de fortalecer su empleo formal y su inclusión laboral, donde participan las 32 entidades federativas del País, empleadores y personas buscadoras de empleo, los eventos se organizan en diferentes sedes durante todo el mes de marzo.
- **Portal del Empleo.** Servicio a distancia que funciona a través de internet las 24 horas del día, los 365 días del año, en la dirección electrónica <https://www.empleo.gob.mx>, que facilita la vinculación laboral y pone a disposición de personas buscadoras de trabajo, de instancias empleadoras y de la ciudadanía, información relacionada con el campo laboral. A través del Portal del Empleo, la persona buscadora de trabajo puede registrar su perfil laboral, consultar vacantes y postularse a aquellas que sean de su interés, a efecto de lograr su contratación en un puesto de trabajo vacante. Asimismo, los empleadores pueden publicar sus ofertas de empleo e identificar candidatos para cubrir sus puestos de trabajo vacantes.
- **Vinculación con el Programa Jóvenes Construyendo el Futuro.** Esta modalidad cuenta con dos vertientes: Fortalecimiento a la empleabilidad, e Inserción en un empleo formal, para dar atención a las personas beneficiarias del Programa





Subsecretaría de Empleo y Productividad Laboral

Jóvenes Construyendo el Futuro, que manifiestan interés en recibir información y orientación en materia de empleo, para lo cual deben acudir a la OSNE que más les convenga, donde son atendidos por una Persona Consejera de Empleo.

Estas modalidades se complementan con los siguientes Servicios Auxiliares, que tienen el propósito de fortalecer las tareas de intermediación laboral:

- **Servicio Nacional de Empleo por Teléfono (079) "SNETEL"**. Proporciona información, atención y asesoría a la persona buscadora de trabajo sobre las alternativas de empleo y apoyos que ofrece el PAE para facilitar su vinculación laboral. Asimismo, atiende y asesora a los empleadores que requieren apoyo para cubrir sus puestos de trabajo vacantes.
- **Observatorio Laboral**. Servicio de información en línea que se ofrece a través de la dirección www.observatoriolaboral.gob.mx sobre las principales ocupaciones y profesiones en el país, con el objetivo de apoyar fundamentalmente a las personas jóvenes en la elección de carrera, así como el de promover los Talleres para Personas Buscadoras de Trabajo, y otra información relevante relativa al mercado laboral.
- **Talleres para Personas Buscadoras de Empleo**. Sesiones grupales, presenciales o virtuales, conducidas por Personas Consejeras de Empleo, mediante las cuales se proporciona información y asesoría a las personas buscadoras de trabajo que presentan dificultades para conseguir empleo, personas jóvenes con escasa experiencia laboral y personas que quieren mejorar sus conocimientos sobre cómo realizar la búsqueda de empleo.
- **Talleres para Empleadores**. Sesiones impartidas por Personas Concertadoras Empresariales, mediante las cuales se proporciona información y asesoría a las instancias empleadoras sobre el uso del Portal de Empleo y perfilamiento de vacante incluyente. Este mecanismo de atención complementaria, que busca sensibilizar a los empleadores sobre las ventajas de contratar personas de grupos en situación de vulnerabilidad, comprender las técnicas de entrevista para el reclutamiento y selección de personal, podrá realizarse de manera presencial o a distancia.
- **Subprograma Movilidad Laboral**: Son intervenciones que realiza el SNE con las cuales se proporciona información y asesoría, tanto a instancias empleadoras para definir, perfilar, publicar y cubrir sus puestos de trabajo vacantes dentro y fuera del territorio nacional, como a personas buscadoras de trabajo que requieren trasladarse a una entidad federativa distinta





Subsecretaría de Empleo y Productividad Laboral

a su lugar de residencia o incluso al extranjero, para desarrollar labores estacionales. Opera a través de las siguientes cuatro modalidades:

- **Movilidad Laboral Interna de Jornaleros Agrícolas.** Vincula a las personas buscadoras de trabajo seleccionadas que, requieren trasladarse a una entidad federativa o municipio distinto a su lugar de residencia, para insertarse en un empleo en el sector agrícola.
- **Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales México-Canadá (PTAT).** Servicio de reclutamiento, selección y vinculación de personas buscadoras de trabajo que tienen experiencia en actividades agrícolas, con puestos de trabajo vacantes ofertados por empleadores canadienses en el sector agrícola. Se lleva a cabo en el marco de un Memorándum de Entendimiento entre el Gobierno de Canadá y el Gobierno de México, opera a través de un esquema específicamente diseñado para apoyar las actividades inherentes a este proceso de vinculación laboral en el extranjero.
- **Mecanismo de Movilidad Laboral Externa para Jornaleros Agrícolas.** Servicio de reclutamiento, selección y vinculación de personas buscadoras de trabajo que tienen experiencia en actividades agrícolas, con puestos de trabajo vacantes del sector agrícola ofertados por instancias empleadoras de otros países. Opera a través de un esquema específicamente diseñado para apoyar las actividades inherentes a este proceso de vinculación laboral en el extranjero.
- **Mecanismo Movilidad Laboral Externa para Trabajadores no Agrícolas.** Servicio de reclutamiento, selección y vinculación de personas buscadoras de trabajo, con disposición de migrar al extranjero para ocupar vacantes ofertadas por instancias empleadoras de campos de trabajo de otros países; se realiza a través de un esquema específicamente diseñado para apoyar las actividades inherentes a este proceso de vinculación laboral en el extranjero.

Asimismo, el PAE opera la **Estrategia Abriendo Espacios**, la cual tiene por objetivos:

- I. Promover un enfoque de inclusión laboral en todos los subprogramas y modalidades del PAE.
- II. Proporcionar atención especial a Personas Buscadoras de Trabajo que enfrentan mayores barreras para conseguir empleo, entre las que se encuentran personas: con discapacidad; adultas mayores; mujeres que se reincorporan al mercado laboral; preliberadas en cualquiera de sus modalidades; víctimas de delito o de violación de





Subsecretaría de Empleo y Productividad Laboral

derechos humanos; de pueblos originarios o afromexicanas, y de poblaciones LGBTTTIQ+, entre otras.

- III. Proporcionar atención especial a Personas Buscadoras de Trabajo, nacionales y extranjeras en contexto de movilidad laboral, para facilitar su acceso a un empleo formal en México, que incluye a las personas: Mexicanas Repatriadas y/o Retornadas; en Situación de Desplazamiento Forzado Interno; así como, migrantes extranjeras solicitantes o que hayan obtenido la Condición de Refugio, asilo político o Protección Complementaria.
- IV. Brindar asesoramiento y apoyo a las instancias empleadoras a fin de que adopten prácticas de contratación equitativa e incluyente para estos grupos poblacionales; así como en la elaboración de las descripciones de puestos que pueden ser adaptados para ser cubiertos con estas personas.

La Estrategia opera a través de la identificación de perfiles integrales y orientación ocupacional, y cuando se requiera, mediante la aplicación de instrumentos de evaluación especializados, entre los que destaca el Sistema de Muestras de Trabajo Valpar, cuyos resultados permiten orientar a las Personas Buscadoras de Trabajo hacia su mejor opción ocupacional, y realizar actividades que faciliten la empleabilidad de las personas de los grupos antes descritos.

Para ampliar las posibilidades de atención de estos grupos en situación de vulnerabilidad, el Servicio Nacional de Empleo participa en la Red Nacional de Vinculación Laboral, que es una estrategia de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) con la cual se realiza sinergia de planes, programas y acciones de instituciones y organizaciones públicas, privadas y sociales; generando acciones conjuntas para promover la inclusión laboral.

Asimismo, se cuenta con el microsítio México Te Emplea <https://mexicoteemplea.gob.mx/Micrositio/Home.aspx>, el cual permite el registro de Personas Buscadoras de Trabajo en contexto de movilidad laboral y Empleadores; publicación de Vacantes; orientación e información relativa a diversos trámites relacionados con la contratación de personas extranjeras y derechos laborales; información de la Red de Aliados del SNE; orientación para la gestión o actualización de la CIE ante el INM, e información para la prevención de fraudes.

XI. 2.- Principales actores:

Unidad del Servicio Nacional de Empleo (USNE), adscrita a la Subsecretaría de Empleo y Productividad Laboral de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS): coordina la operación de los programas, servicios y estrategias del Servicio Nacional de Empleo.





Subsecretaría de Empleo y Productividad Laboral

Oficinas del Servicio Nacional de Empleo (OSNE): Unidades Administrativas o Áreas, adscritas a los gobiernos de cada una de las 32 entidades federativas del país; que se encargan de operar los programas, servicios y estrategias en el marco del Servicio Nacional de Empleo.

Personas buscadoras de empleo: Toda persona de 18 años y más, que busca activamente un empleo remunerado, debido a que se encuentra desocupada, o que, aun estando ocupada, desea un segundo empleo o mejorar el que tiene.

Instancias empleadoras: Toda persona física o moral que requiere contratar personal para una actividad o puesto de trabajo específico y está en disponibilidad de proporcionar a las Oficinas del Servicio Nacional de Empleo la información de sus vacantes para su promoción y cobertura.

Centros de trabajo del sector público, privado y social, donde los empleadores apuestan a ser inclusivos, promoviendo la vinculación de personas en situación de vulnerabilidad en sus procesos productivos con trabajos dignos y en entornos inclusivos. Incluye la participación de cámaras y grupos empresariales.

Fundaciones, instituciones y organizaciones participantes en la Red Nacional de Vinculación Laboral, involucrados en la prestación de servicios a personas en situación o condición de vulnerabilidad, mejorando su capacidad para incluirse en un empleo o a una actividad productiva por cuenta propia. Incluyen a las Organizaciones No Gubernamentales (ONG), pueden ser:

- Públicas
- Privadas
- Sociales

Secretaría de Relaciones Exteriores: Consulados del país extranjero: En donde los trabajadores mexicanos seleccionados para ocupar un puesto de trabajo vacante en una empresa extranjera acuden para gestionar las visas y/o permiso de trabajo respectivo.

XII. 3.- Normativa básica:

La normativa básica donde se regulan las diversas medidas en favor del empleo y de la formación de las mujeres es la siguiente:

- o **Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos**, artículo 123, Apartado "A" fracción VII establece que *"A trabajo igual corresponderá salario igual, sin tener en cuenta sexo, género ni nacionalidad. Las leyes establecerán los mecanismos tendientes a reducir y erradicar la brecha salarial de género";* así como la fracción V del Apartado "B" establece: *"A trabajo igual corresponderá salario igual, sin tener en cuenta el sexo ni*





Subsecretaría de Empleo y Productividad Laboral

género. Las leyes establecerán los mecanismos tendientes a reducir y erradicar la brecha salarial de género;”.

<https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf>

- **Ley Federal del Trabajo** apoya a las mujeres en la búsqueda de empleo al establecer la igualdad sustantiva (Artículos 56 al 57), prohibir la discriminación (Artículo 3o. y 164), y garantizar un ambiente laboral seguro y libre de violencia (Artículo 3o. y 164). Se prohíbe la discriminación basada en el género, edad, u otros factores, permitiendo únicamente distinciones basadas en las calificaciones requeridas para un puesto.
<https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf>
- **Ley Orgánica de la Administración Pública Federal**, artículo 40, fracción VII, establece que corresponde a la STPS dirigir el Servicio Nacional de Empleo (SNE) y vigilar su funcionamiento, mandato que se refleja en el Artículo 15 del Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
<https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LOAPF.pdf>
- El Artículo 15 del **Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social** señala que corresponde a la USNE, entre otras funciones: coordinar la operación del SNE a nivel nacional; operar, promover y supervisar las políticas activas de empleo; promover acciones de coordinación y cooperación con las personas que emplean para acercar mayores oportunidades de trabajo a la población buscadora de empleo; diseñar, desarrollar, promover y coordinar estrategias de vinculación laboral, presenciales y a distancia, que faciliten a las personas que buscan un empleo su incorporación a un puesto de trabajo y a las empresas promover sus requerimientos de personal.
https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/845819/Reglamento_interior_2023_version_integrada.pdf
- **Reglas de Operación del Programa de Apoyo al Empleo**. Establecen el objeto y alcances de los servicios y apoyos que brinda a su población objetivo. Se actualizan y publican en el Diario Oficial de la Federación anualmente.
[DOF - Diario Oficial de la Federación](#)

Otras normas transversales:

- **Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (DOF 06-11-2003):** Establece las bases para prevenir y eliminar toda forma de discriminación, incluyendo la generada





Subsecretaría de Empleo y Productividad Laboral

por motivos de género, y dio origen al Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED).

<https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFPED.pdf>

- **Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (DOF 08-02-2006):** Tiene como objetivo regular, proteger y garantizar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, así como el ejercicio de sus derechos, a través de la eliminación de la discriminación y la implementación de acciones afirmativas.

<https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGIMH.pdf>

- **Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (DOF 02-01-2007):** Busca garantizar el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, definiendo los tipos de violencia y estableciendo mecanismos para su prevención y atención.

<https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGAMVLV.pdf>

XXIV. BUENAS PRÁCTICAS EN FAVOR DE LA MEJORA DEL EMPLEO Y LA FORMACIÓN DE LAS MUJERES

El Servicio Nacional de Empleo contribuye a la mejora del empleo para las mujeres mediante la Estrategia Abriendo Espacios, que incluye el reclutamiento inclusivo y equitativo, trabaja en colaboración con organizaciones públicas y privadas para generar estrategias conjuntas que buscan reducir las brechas de género, promoviendo una mayor representación femenina en el mercado laboral a través de la vinculación y la orientación laboral personalizada.

Iniciativas para mejorar las competencias de las mujeres y facilitar su inserción en el mercado de trabajo:

Jóvenes Construyendo el Futuro (<https://jovenesconstruyendoelfuturo.stps.gob.mx/>)

Es un programa para el Bienestar del Gobierno de México dirigido a jóvenes de entre 18 y 29 años que no estudian y no trabajan que ofrece, durante 12 meses, capacitación para el trabajo, apoyo económico mensual equivalente a un salario mínimo y seguro médico del Instituto Mexicano del Seguro Social en las ramas de enfermedades y maternidad, y riesgos de trabajo.





Subsecretaría de Empleo y Productividad Laboral

Durante la capacitación para el trabajo, las y los jóvenes reciben un apoyo económico mensual equivalente a un salario mínimo que, en 2025, es de 8 mil 480 pesos mexicanos.

XXV. PRINCIPALES BARRERAS DE EMPLEABILIDAD DE LAS MUJERES EN SU TERRITORIO Y ESTRATEGIAS DESARROLLADAS PARA MITIGARLAS

IV.1.- Las principales barreras para la empleabilidad de las mujeres en México.

Las mujeres en México enfrentan barreras significativas para su empleabilidad, como la brecha salarial, la carga desproporcionada del trabajo doméstico y de cuidados no remunerado, los estereotipos de género que dificultan el acceso a puestos de liderazgo y la falta de políticas de equilibrio entre la vida personal y laboral. También hay discriminación estructural, que se manifieste en el acoso laboral y la dificultad para acceder a oportunidades de desarrollo profesional, así como un techo de cristal que limita su ascenso.

Algunas de las principales barreras que obstaculizan la participación de las mujeres en el mercado laboral, son:

- **Carga del trabajo doméstico y de cuidados:** Las mujeres mexicanas dedican considerablemente más horas al trabajo no remunerado que los hombres, lo que limita su tiempo y disponibilidad para el mercado laboral formal.
- **Estereotipos de género y discriminación:** Los estereotipos tradicionales y los sesgos de género afectan las oportunidades de empleo y desarrollo profesional de las mujeres. La discriminación se también manifiesta en la falta de oportunidades para acceder a puestos de liderazgo y en la limitación para participar en iniciativas de alto impacto.
- **Brecha salarial y precariedad laboral:** Existe una brecha salarial que afecta a las mujeres, resultando en menores ingresos en comparación con sus homólogos masculinos. A menudo, las mujeres enfrentan trabajos en condiciones precarias, con falta de estabilidad laboral, seguridad social y salarios suficientes. Aunque en los últimos años, se observa que esta ha ido disminuyendo: en junio de **2021** fue de **12.7%**, mientras que para junio de **2025** esta cifra se ubicó en **11.3%**. En términos monetarios, entre junio de 2018 y junio de 2025, el salario base de cotización registrado en el IMSS (ajustado por el Índice Nacional de Precios al Consumidor, (base Segunda quincena de julio de 2018=100) registró un incremento real de 18.7% para las mujeres y de un 16.7% para los hombres.
- **Informalidad y precariedad:** Las mujeres a menudo terminan trabajando en el sector informal, con peores condiciones y menor estabilidad.





Subsecretaría de Empleo y Productividad Laboral

- **Acoso, violencia laboral y hostigamiento:** Las mujeres son víctimas de acoso y hostigamiento sexual en el ámbito laboral, lo cual genera un ambiente de trabajo inseguro y hostil.
- **Ausencia de políticas de igualdad y conciliación:** La falta de políticas que promuevan el equilibrio entre la vida familiar y el empleo dificulta la participación o permanencia laboral de las mujeres.
- **Impacto de la maternidad:** La maternidad puede resultar en una "penalización" en el mercado laboral, dificultando la participación en el trabajo remunerado para las mujeres que son madres.
- **Falta de redes de apoyo:** La ausencia de una red de apoyo sólida no proporciona recursos, información y aliento, lo que disminuye la autoestima y la confianza de las mujeres al buscar empleo.

IV.2.- Estrategias desarrolladas para mitigarlas

México implementa estrategias de política pública para mitigar las barreras de acceso laboral de las mujeres, incluyendo la promoción de la equidad salarial, el combate a la violencia laboral, el establecimiento de políticas de conciliación y cuidado infantil, la implementación de programas de formación en habilidades técnicas y socioemocionales, la erradicación de sesgos de género en los procesos de contratación y promoción, y la creación de marcos legales para garantizar la igualdad y no discriminación.

Estrategias de Política Pública

Se han emitido leyes como la [Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres](#) que tiene por objetivo regular y garantizar la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres, proponiendo los lineamientos y mecanismos institucionales que orienten a la Nación hacia el cumplimiento de la igualdad sustantiva en los ámbitos público y privado, promoviendo el empoderamiento de las mujeres, la paridad de género y la lucha contra toda discriminación basada en el sexo.

El [Plan Nacional de Desarrollo 2025-2030](#) incluye un eje transversal de **Igualdad Sustantiva** y Derechos que impulsa acciones para una vida libre de violencia, la creación de la Secretaría de las Mujeres y del Sistema Nacional de Cuidados, el reconocimiento de derechos agrarios para 150 mil mujeres y la implementación de políticas de salud específicas y redes comunitarias de apoyo. También busca el empoderamiento económico, a través de la igualdad en el trabajo y el salario, además de la promoción de la autonomía de las mujeres.

- **Apoyos Económicos:**





Subsecretaría de Empleo y Productividad Laboral

En 2025, el apoyo económico principal para mujeres en México es la Pensión Mujeres Bienestar, que otorga 3,000 pesos bimestrales a mujeres de 60 a 64 años y se entrega a través de la Tarjeta del Banco del Bienestar. Otros apoyos incluyen la Pensión para el Bienestar de las Personas con Discapacidad, que ofrece 3,200 pesos a mujeres con discapacidad entre 0 y 29 años o de 30 a 64 en comunidades indígenas/afromexicanas; y el Programa de Apoyo para el Bienestar de Niñas y Niños Hijos de Madres Trabajadoras, con apoyos de 1,650 a 3,720 pesos bimestrales para madres trabajadoras con hijos en situación de vulnerabilidad.

Para Mujeres Adultas Mayores

- **Pensión Mujeres Bienestar** <https://programasparaelbienestar.gob.mx/pension-mujeres-bienestar/> :
 - **Beneficiarias:** Mujeres de 60 a 64 años.
 - **Monto:** \$3,000 pesos bimestrales.
 - **¿Cómo funciona?:** Al cumplir 65 años, se incorporan automáticamente a la Pensión para el Bienestar de las Personas Adultas Mayores. El registro se realiza en los módulos de Bienestar o solicitando una visita a domicilio en la página de la Secretaría de Bienestar.

Para Mujeres con Discapacidad

- **Pensión para el Bienestar de las Personas con Discapacidad** <https://www.gob.mx/bienestar/acciones-y-programas/pension-para-el-bienestar-de-las-personas-con-discapacidad-permanente>
 - **Beneficiarias:** Mujeres con discapacidad permanente de 0 a 29 años, o de 30 a 64 años si radican en comunidades indígenas o afromexicanas.
 - **Monto:** \$3,200 pesos bimestrales.

Para Madres Trabajadoras

- **Programa para el Bienestar de Niñas y Niños Hijos de Madres Trabajadoras** <https://www.gob.mx/bienestar/acciones-y-programas/programa-para-el-bienestar-de-las-ninas-y-ninos-hijos-de-madres-trabajadoras>
 - **Beneficiarias:** Madres trabajadoras con hijos en situación de vulnerabilidad por la ausencia de uno o ambos padres.
 - **Monto:** Desde \$1,650 hasta \$3,720 pesos bimestrales, dependiendo de si el hijo tiene discapacidad.





Subsecretaría de Empleo y Productividad Laboral

Las instancias empleadoras obtienen una variedad de beneficios al prevenir y eliminar la segregación ocupacional y en su lugar adoptan un enfoque de igualdad de género, que incluyen:

- **Procesos de Contratación:** Promueven procesos de selección y promoción que eviten los sesgos de género, enfocándose en habilidades y competencias.
- **Equidad Salarial:** Se busca la promoción de políticas de salario justo y la reducción de la brecha salarial por hora entre hombres y mujeres.
- **Conciliación y cuidado:** Se impulsan políticas de conciliación laboral y se busca el acceso a servicios de cuidado infantil proporcionados por el empleo.
- **Desarrollo y Capacitación:** Se ofrecen programas de desarrollo y capacitación enfocados en mujeres para impulsar sus habilidades y oportunidades.

XXVI. PRINCIPIOS BÁSICOS COMUNES NECESARIOS PARA MEJORAR EL EMPLEO Y LA FORMACIÓN DE LAS MUJERES

Para mejorar el empleo y la formación de las mujeres, los principios básicos comunes incluyen promover la igualdad de oportunidades, implementar políticas de salario justo, ofrecer programas de desarrollo profesional y conciliación de la vida laboral y personal, eliminar la discriminación de género en la contratación, y garantizar la salud, seguridad y bienestar de los trabajadores. Además, es fundamental visibilizar el papel de las mujeres en sectores masculinizados y dirigir la inversión hacia la igualdad de género.

Principios Clave

- **Igualdad de oportunidades y no discriminación:** Tratar a hombres y mujeres de forma equitativa en el acceso a empleos, promoción y salarios justos. Esto implica procesos de contratación y desarrollo profesional imparciales y objetivos.
- **Salud, seguridad y bienestar:** Velar por la salud, seguridad y bienestar de todos los trabajadores, ofreciendo un seguro médico adecuado y promoviendo un entorno de trabajo seguro.
- **Desarrollo profesional y formación:** Ofrecer programas de desarrollo y capacitación, tanto vocacionales como en tecnología de la información, que sean accesibles para todas las mujeres.
- **Conciliación de la vida laboral y personal:** Implementar políticas de flexibilidad laboral y de apoyo a la crianza, como salas de lactancia o servicios de atención infantil excesivos, para facilitar la conciliación de las medidas personales con el trabajo.





Subsecretaría de Empleo y Productividad Laboral

- **Visibilización y equidad salarial:** Fomentar la participación de las mujeres en todos los sectores, incluyendo aquellos tradicionalmente masculinizados, y cerrar la brecha salarial de género.
- **Empoderamiento económico:** Asegurar que las mujeres puedan acceder a trabajos decentes, acumular bienes y tener un mayor control sobre los recursos.
- **Inversión financiera:** Dirigir el flujo financiero hacia la igualdad de género, invirtiendo en programas y políticas que impulsen el avance de las mujeres en todos los niveles.
- **Reconocimiento y rendición de cuentas:** Establecer objetivos de representación de mujeres y promover la rendición de cuentas para asegurar que se cumplan las metas de igualdad de género.

Ciudad de México, a 22 de septiembre de 2025





REPÚBLICA DOMINICANA

Servicio Nacional de Empleo
(SENAE)

12

REPÚBLICA DOMINICANA
“EL EMPLEO DE LAS MUJERES: DATOS BÁSICOS E INICIATIVAS”

- **Índice:**

I.- Datos básicos:

I.1 - Del país: dimensión y población

- *Desglosar lo más posible los datos de población femenina*

I.2.- Del mercado de trabajo

- *Hacer hincapié en la participación femenina*

I.3.- Especial referencia al empleo de las mujeres: datos e indicadores

- *Desagregar los datos para hacerlos específicos al empleo de las mujeres (rangos de edad, zonas urbanas y rurales, mujeres con discapacidad y sin discapacidad, mujeres en contexto de movilidad, mujeres de habla indígena, mujeres que se encuentran al cuidado de otra persona, brecha salarial).*
- *Incluir indicadores sobre la evolución de la brecha salarial y el aumento de participación en el ámbito laboral de las mujeres pertenecientes a grupos más vulnerables.*
- *Incluir grupo etario de mujeres de 40 a 59 años*

II.- La importancia del empleo de las mujeres: actuaciones, principales actores y normativa:

II. 1.- Actuaciones

- *Incluir Programas y ayudas de conciliación trabajo-familia. Incentivos a la contratación de mujeres en sectores infrarrepresentados y a la contratación indefinida de mujeres. Apoyo a la iniciativa empresarial femenina. Sectores específicos de las actuaciones y si se cuenta con acciones a nivel regional*

II. 2.- Principales actores

- *Indicar aquellas organizaciones que apoyan la igualdad de género.*

II. 3.- Normativa básica

- *Incluir legislación específica sobre igualdad de género y lucha contra la discriminación (estrategias nacionales y prevención de violencia laboral)*

III.- Buenas prácticas en favor de la mejora del empleo y la formación de las mujeres.

- *Incluir programas de formación específicos para las mujeres y otros que no lo sean, pero sean importantes para su inserción.*

IV.- Principales barreras de empleabilidad de las mujeres en su territorio y estrategias desarrolladas para mitigarlas:

IV.1.- Principales barreras para la empleabilidad de las mujeres: formación, contratación, cuestiones sociales u otros

- *Reflexionar sobre barreras como la discriminación salarial, la segregación ocupacional, las dificultades para conciliar el trabajo y la vida familiar y personal,*

IV.2.- Estrategias desarrolladas para mitigarlas

- *Formación en sectores no tradicionales;*
- *Apoyo a la reinserción tras la baja;*
- *Ayudas a la conciliación y corresponsabilidad*
- *Incentivos a la contratación*
- *Sensibilización de los empleadores*
- *Otras*

V.- Principios básicos comunes necesarios para mejorar el empleo y la formación de las mujeres

- *Posibilidad de centrarse en los principios de la igualdad de oportunidades (empleo y formación); conciliación; promoción de la autonomía económica; valoración del trabajo de cuidados.*

XIII. DATOS BÁSICOS

I.1.- Del país: dimensión y población

Dimensión:

La República Dominicana es un país que ocupa algo más de los dos tercios orientales de la isla de La Española, en el archipiélago de las Antillas Mayores. El tercio occidental de la isla está ocupado por Haití. Así pues, La Española es una isla compartida por dos Estados: República Dominicana y Haití.

Tanto por superficie como por población, la República Dominicana es el segundo país mayor del Caribe, después de Cuba, con una extensión territorial de 48,442 kilómetros cuadrados. (Presidencia de la República Dominicana)

Población:

- Su población, según el Censo realizado en 2022 por la Oficina Nacional de Estadísticas, tiene un total de 10,760,028 de habitantes.

Este total poblacional está compuesto por 5,437,095 mujeres y 5,322,933 hombres, según los datos informados por la ONE. Representando las mujeres el 50.5% de la población total del país.

- **Proporción de mujeres por grupos de edad:**
 - 0-14 años: 48.9%
 - 15-64 años: 50.9%
 - 65 y más años: 53.3
- **Jefas de hogar:** el 39.5% de los hogares están encabezados por mujeres, lo cual es uno de los niveles más carenciados en los índices de calidad de vida.

I.2.- Del mercado de trabajo:

- Durante enero-marzo de 2025, el número de ocupados se ubicó en 5,117,548 personas, alcanzando el nivel más alto del período observado.
- En la República Dominicana, la tasa global de participación en la fuerza de trabajo alcanzó el 66.0% en el primer trimestre de 2025, lo que indica que el 66.0% de la población en edad de trabajar (PET) estaba activa en el mercado laboral (PEA), es decir, ocupada o buscando empleo activamente. En 2022, esta cifra era del 63%.
- Crecimiento de la fuerza laboral: El Banco Central de la República Dominicana informó un aumento interanual del 3.2% en la fuerza de trabajo (PEA) hasta junio de 2024, lo que se tradujo en la incorporación de 156,690 personas a la PEA.
- Población fuera de la fuerza de trabajo (inactivos): En 2023, esta población representó el 36.7% de la población en edad de trabajar.

I.3.- Especial referencia al empleo de las mujeres: datos e indicadores:

“La ocupación femenina en el mercado laboral de la República Dominicana mantiene niveles que han persistido por debajo del 50%. Al comparar las tasas de ocupación entre sexos, es evidente la brecha preexistente, la cual se ha mantenido sin cambios importantes en el tiempo. Para el año 2021, la ocupación femenina fue de 45.0%; en el caso de los hombres fue de 72.7%. La brecha de ocupación para este año se situó en 27.7 puntos porcentuales. Estos datos ponen una vez más de manifiesto las desigualdades que tradicionalmente han caracterizado al mercado laboral dominicano. La brecha de género en

la participación laboral aún continúa muy alta en el país.” (Boletín Demográfico y Social N.º 6, Oficina Nacional de Estadísticas, 2022)

La **tasa de desempleo** masculina en la República Dominicana fue del 2.8% y la femenina del 7.6%, lo que indica que la tasa para mujeres fue 2.7 veces mayor que la de los hombres.

Condición de ocupación:

-Inactivas: 46.3%

-Ocupadas: 41.1%

-Desocupadas abiertas: 3.2%

-Desocupadas ampliadas: 9.4%

Un porcentaje importante de mujeres (aproximadamente el 42% de las que no buscaban trabajo en 2021) se dedicaba a responsabilidades familiares y quehaceres del hogar, lo que representa una barrera para su entrada al mercado laboral.

Sectores de actividad laboral: Las mujeres están más presentes en sectores como administración pública y defensa (54.8%), enseñanza (66%), atención de la salud humana (74.6%), y la administración y seguros (52.3%).

Categoría ocupacional:

-Trabajo no remunerado: 2.5%

-Asalariado del sector público: 16.0%

-Asalariado del sector público: 31.5%

-Cuenta propia: 31.4%

-Empleador: 3.2%

-Trabajadora doméstica: 15.0%

Según las estadísticas del Banco Central de la República Dominicana dedican más tiempo al trabajo no remunerado que los hombres. Un estudio de 2021 mostró que las mujeres destinan un promedio de 31.2 horas semanales a estas labores, en comparación con 9.6 horas de los hombres.

- **Grupos vulnerables:** Las mujeres dominicanas enfrentan vulnerabilidad a través de altas tasas de violencia de género, con un 69% de mayores de 15 años que han experimentado algún tipo de violencia a lo largo de su vida, según la ONE. Además, la tasa de embarazo adolescente es una de las más altas de la región, y muchas mujeres enfrentan barreras económicas y sociales, como la brecha salarial y la sobrecarga de trabajo de cuidados, que dificultan su acceso a empleos de calidad y

limitado desarrollo profesional. De acuerdo con la encuesta del Grupo Washington aplicada por el Sistema Único de Beneficiarios (SIUBEN), el 12.7% tiene alguna condición de discapacidad.

- **Brecha salarial:** Las mujeres enfrentan barreras significativas para participar plenamente en el mercado laboral, como el acceso limitado a empleos de calidad y una menor participación en la fuerza laboral. Según el estudio más reciente del Banco Mundial (2024), en República Dominicana los hombres ganan, en promedio, 27% más que las mujeres. Pero este número se amplifica cuando se observa a las trabajadoras que menos ganan: el 40 % de las mujeres con ingresos por debajo del salario mínimo enfrenta una brecha salarial del 30%.
- **Trabajo de Cuidados:** La sobrecarga de trabajo de cuidados no remunerado limita las oportunidades laborales de las mujeres, quienes a menudo no pueden buscar empleo debido a estas responsabilidades.

II. IMPORTANCIA DEL EMPLEO DE LAS MUJERES: ACTUACIONES Y NORMATIVA BÁSICA

II.1.- Actuaciones:

En la República Dominicana las normativas para las mujeres incluyen la Ley 86-99 que creó la Secretaría de Estado de la Mujer, la Ley 24-97 sobre violencia contra la mujer, y otras legislaciones relacionadas con la seguridad social, el trabajo y la salud, que promueven la igualdad y protegen sus derechos en diversos ámbitos. Desde la perspectiva de trabajo, empleo y seguridad social, el Código de Trabajo vigente en la República Dominicana contempla:

- **Igualdad ante la ley:** La Constitución Dominicana garantiza que la mujer y el hombre son iguales ante la ley y prohíbe cualquier acto que menoscabe o anule el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos fundamentales en igualdad.
- **Igualdad Salarial:** la Constitución y el Código de Trabajo establecen el principio de igual salario por trabajo de igual valor, según el artículo 62 de la Constitución y el artículo 194 del Código de Trabajo.
- **Maternidad y Lactancia**
 - **Licencia de Maternidad:** Las trabajadoras tienen derecho a 14 semanas de licencia de maternidad (6 semanas antes y 6 después del parto), 100% remuneradas por la Seguridad Social.
 - **Subsidio de Lactancia:** Las trabajadoras con un salario cotizante inferior a tres salarios mínimos nacionales pueden recibir un subsidio de lactancia durante 12 meses.
 - **Protección frente al Despido:** la madre está protegida contra el despido hasta seis meses después del parto.

Planteamientos y proyectos en curso:

Plan Nacional de Igualdad y Equidad de Género 2020 – 2030 (PLANEG III) establece dentro de los componentes del tema a fortalecer la participación igualitaria de las mujeres en el mercado laboral. En este acápite se aborda la importancia de impulsar políticas públicas de acceso al empleo donde los patrones de desigualdad ocupacional y el desempleo femenino sean reducidos permitiendo así una participación activa en la economía.

Dentro del PLANEG se propuso la resolución legal de labores de cuidado, para lo cual se está impulsando un proyecto de ley para la creación del Sistema Nacional de Cuidados, en dicha pieza legislativa se encuentra ya en análisis por la Comisión de Economía del Senado de la República, y contempla que su implementación podría tener un impacto positivo en la reducción de la pobreza monetaria y femenina.

Políticas activas de empleo

Programa de Entrenamiento para la Inserción Laboral: busca **fortalecer las competencias técnicas y habilidades blandas de las mujeres**, especialmente aquellas en situación de vulnerabilidad, para mejorar su inserción en el mercado laboral formal. A través de capacitación, orientación profesional y seguimiento personalizado, el programa contribuye a **reducir la brecha de género en el empleo**, promover la igualdad de oportunidades y empoderar a las mujeres para acceder a puestos de trabajo de calidad.

Programa de Empleabilidad Juvenil: busca **mejorar las competencias y oportunidades laborales de jóvenes, con un enfoque especial en mujeres jóvenes**. A través de capacitación técnica, talleres de habilidades blandas y orientación ocupacional, el programa facilita la inserción de las mujeres jóvenes en el mercado laboral formal, contribuyendo a **reducir la desigualdad de género, fortalecer su autonomía económica y promover su participación activa en el ámbito productivo**.

Escuelas Taller Santo Domingo: con el apoyo de la **Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID)**, es una iniciativa que promueve la **capacitación técnica y artesanal de jóvenes y mujeres** en la República Dominicana. El programa busca **fortalecer habilidades profesionales, fomentar la autonomía económica y facilitar la inserción laboral femenina** en sectores productivos tradicionales y emergentes, contribuyendo así a **reducir brechas de género y promover políticas activas de empleo inclusivo**.

RD Trabaja: respaldado por un préstamo del **Banco Interamericano de Desarrollo (BID)**, es una iniciativa del Ministerio de Trabajo de la República Dominicana que busca **fortalecer la empleabilidad de la población vulnerable, con especial atención a mujeres**. A través de capacitación técnica, desarrollo de habilidades blandas y servicios de intermediación laboral, el programa facilita la **inserción de las mujeres en el mercado formal**, promoviendo la igualdad de oportunidades, reduciendo la brecha de género y contribuyendo a su empoderamiento económico y social.

II. 2.- Principales actores:

El Ministerio de Trabajo cuenta con una clara línea de interés en cuanto a ser partícipe activo de la reducción de las brechas de desigualdad de género en el marco del mercado laboral dominicano. Para ello cuenta con el apoyo de:

Gobierno Central de la República Dominicana

Se establecen metas gubernamentales de índole transversal en materia de igualdad de género, promoviendo la inclusión laboral de las mujeres a través de políticas públicas y programas de capacitación.

- **Ministerio de la Mujer:** Desarrollo de programas específicos de formación y empoderamiento para mujeres, alineados con las políticas nacionales de igualdad.
- **INFOTEP (Instituto Nacional para la Formación Técnico-Profesional):** Capacitación técnica y profesional para mujeres, especialmente en sectores con alta demanda laboral.

Sector empresarial

- **Cámaras de Comercio y Producción:** Promoción de buenas prácticas, mentorías y programas de igualdad de oportunidades para mujeres.
 - **Empresas privadas comprometidas con la equidad de género:** Programas de liderazgo femenino, desarrollo profesional y contratación inclusiva.
- **Organismos internacionales:**
- **Organización Internacional del Trabajo (OIT):** Apoyo en políticas de empleo inclusivo y programas de capacitación con enfoque de género.
 - Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID)
- **Organizaciones sin fines de lucro:**
- **Fundación Mujeres en Desarrollo Dominicana (MUDE):** Programas de formación, mentorías y acompañamiento para la inserción laboral femenina.
 - **ONGs locales enfocadas en empoderamiento y empleabilidad de las mujeres:** Proyectos de capacitación, sensibilización empresarial y promoción de oportunidades laborales.

II. 3.- Normativa básica:

Constitución de la República Dominicana

Artículo 39. Derecho a la igualdad

"Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, reciben la misma protección y trato de las instituciones, autoridades y demás personas y gozan de los mismos derechos, libertades y oportunidades, sin ninguna discriminación por razones de género..."

Este artículo establece que la mujer y el hombre son iguales ante la ley y prohíbe cualquier acto que tenga como objetivo o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio en condiciones de igualdad de los derechos fundamentales de mujeres y hombres. Además, señala que el Estado debe promover y garantizar la participación equilibrada de mujeres y hombres en las candidaturas a los cargos de elección popular para las instancias de dirección y decisión en el ámbito público, en la administración de justicia y en los organismos de control del Estado.

- Código de Trabajo

Se prohíbe cualquier discriminación, exclusión o preferencia basada en motivos de sexo, edad, raza, color, ascendencia nacional, origen social, opinión política, militancia sindical o creencia religiosa, salvo las excepciones previstas por la ley con fines de protección a la persona del trabajador. Las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no están comprendidas en esta prohibición." (Principio VII del Código de Trabajo).

- Ley No. 86-99 que crea el Ministerio de la Mujer

Artículo 1. Se crea la Secretaría de Estado de la Mujer como organismo responsable de establecer las normas y coordinar la ejecución de políticas, planes y programas a nivel sectorial, interministerial y con la sociedad civil, dirigidos a lograr la equidad de género y el pleno ejercicio de la ciudadanía por parte de las mujeres.

Artículo 2. La Secretaría de Estado de la Mujer tendrá atribuciones que deberán incidir en las áreas siguientes:

A. NORMATIVAS Y RECTORAS:

- Coordinar la ejecución de políticas, planes y programas a nivel sectorial e interinstitucional.
- Promover la sensibilización y educación de la sociedad en temas de igualdad de género.
- Coordinar y articular acciones con la sociedad civil en materia de género."
- Estos artículos establecen el marco institucional y las funciones del Ministerio de la Mujer, orientadas a garantizar la igualdad de oportunidades y la protección de los derechos de las mujeres en la República Dominicana.

- **Programa RD Trabaja**

Objetivo General:

Mejorar las oportunidades de inserción laboral en el sector formal para los buscadores de empleo en la República Dominicana.

Objetivos Específicos:

- 1- **Fortalecer habilidades para la empleabilidad:** Implementar acciones de capacitación que desarrollen competencias técnicas y blandas en los buscadores de empleo.
- 2- **Mejorar la cobertura y calidad de los servicios de intermediación laboral:** Ampliar y optimizar la red de servicios que conectan a los buscadores de empleo con oportunidades laborales.

Detalles del Proyecto:

- Número de Proyecto: DR-L1155
- Fecha de Aprobación: 9 de noviembre de 2022
- Etapa del Proyecto: Implementación
- Monto Total: USD 38,000,000.00
- Financiamiento: Préstamo del BID bajo la operación de inversión específica.

Enfoque de Género:

El programa busca promover la inclusión laboral de mujeres, jóvenes y otros grupos vulnerables, garantizando igualdad de oportunidades en el acceso a la capacitación y empleo formal.

- **Ley sobre Violencia Intrafamiliar 24-97 - Modificaciones al Código Penal, al Código de Procedimiento Criminal y al Código para la Protección de Niños, Niñas y Adolescentes**

Artículo 309-1. Violencia contra la mujer

"Constituye violencia contra la mujer toda acción o conducta pública o privada, en razón de su género, que cause daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, mediante el empleo de fuerza física o violencia psicológica, verbal, intimidación o persecución."

Este artículo tipifica como delito cualquier acto de violencia dirigido hacia la mujer, reconociendo expresamente la violencia psicológica y verbal como formas de agresión, además de la física y sexual.

- **Ley 88-03 que instituye casas de acogida para dar albergue a mujeres, niños, niñas y adolescentes víctimas de violencia.**

La **Ley No. 88-03** instituye en la República Dominicana las **Casas de Acogida o Refugios** para brindar albergue seguro y temporal a mujeres, niños, niñas y adolescentes víctimas de violencia intrafamiliar o doméstica. Estas instituciones, bajo la supervisión del **Ministerio de la Mujer** y en coordinación con otras entidades gubernamentales y ONG, buscan proteger a las víctimas de agresiones físicas, psicológicas o sexuales, ofrecer apoyo social, legal y de salud, y garantizar su seguridad mientras se gestionan alternativas de protección y reintegración. La permanencia máxima en estos refugios es de 30 días, prorrogable según la situación de la víctima.

XXVII. BUENAS PRÁCTICAS EN FAVOR DE LA MEJORA DEL EMPLEO Y LA FORMACIÓN DE LAS MUJERES

Ejemplos de buenas prácticas de para el empleo desde el Ministerio de Trabajo:

- El **Ministerio de Trabajo de la República Dominicana** ofrece servicios de **intermediación y orientación ocupacional** dirigidos a facilitar la inserción laboral de la población, con especial énfasis en **grupos vulnerables**, incluyendo mujeres, jóvenes, personas con discapacidad y trabajadores en situación de vulnerabilidad socioeconómica. Estos servicios incluyen la **identificación de oportunidades laborales**, la **conexión entre empleadores y buscadores de empleo**, y la **asesoría en desarrollo de habilidades y orientación profesional**, con el objetivo de mejorar la empleabilidad, reducir barreras de acceso al trabajo formal y promover la igualdad de oportunidades en el mercado laboral.
- En los programas de empleabilidad, especialmente en el **Programa de Entrenamiento para la Inserción Laboral (PEIL)**, se **prioriza a las mujeres** mediante estrategias que buscan reducir brechas de género y promover la igualdad de oportunidades. Esto se logra a través de la **selección de participantes basada en criterios de vulnerabilidad y necesidad**, la **adaptación de los contenidos de formación a las realidades y responsabilidades de las mujeres**, y la implementación de **medidas de apoyo como horarios flexibles y seguimiento personalizado**, con el fin de facilitar su acceso a capacitación de calidad, fortalecer sus habilidades laborales y potenciar su incorporación al mercado de trabajo formal.
- Existen diversas **iniciativas destinadas a mejorar las competencias de las mujeres y facilitar su inserción en el mercado de trabajo**. Entre ellas se destacan programas de **capacitación técnica y formación en habilidades blandas**, como los ofrecidos por la plataforma **Capacítate RD**, que proporciona cursos gratuitos y adaptados a las necesidades del mercado laboral; **programas de mentoría y acompañamiento**, que fortalecen redes de apoyo y orientación profesional; **iniciativas de empleo juvenil y femenino**, que priorizan a mujeres en situación de vulnerabilidad; y **acciones de sensibilización empresarial**, orientadas a promover la igualdad de oportunidades y reducir estereotipos de género en los procesos de

contratación. Estas estrategias buscan incrementar la empleabilidad femenina, empoderarlas y asegurar su participación efectiva en el mercado laboral formal.

- Existen diversas **buenas prácticas para el empleo con enfoque de género** implementadas por instituciones gubernamentales en la República Dominicana fuera del Ministerio de Trabajo. Por ejemplo, el **Instituto Nacional de Formación Técnico Profesional (INFOTEP)** ofrece programas de capacitación dirigidos a mujeres en sectores con alta demanda laboral, fomentando la inclusión y equidad. La **Dirección General de Programas Especiales de la Presidencia (DIGEPEP)** ha desarrollado iniciativas de apoyo a emprendedoras y proyectos productivos liderados por mujeres en comunidades vulnerables. Asimismo, el **Instituto Nacional de la Mujer (INAMU)** promueve programas de formación, mentoría y fortalecimiento de habilidades para la inserción laboral, así como la sensibilización de empleadores sobre igualdad de oportunidades y eliminación de estereotipos de género. Estas prácticas buscan incrementar la participación femenina en el mercado laboral, mejorar sus competencias y fomentar entornos de trabajo inclusivos.
- **Acciones formativas:** en la República Dominicana, existen diversos programas de capacitación enfocados en mujeres, como los del Ministerio de la Mujer que, a través de convenios con el INFOTEP, ofrecen formación técnico-vocacional en áreas como informática, belleza y secretariado. Otras iniciativas incluyen el programa Mujer Digital del BID Lab para capacitación tecnológica, y el Programa Ejecutivo en Liderazgo Femenino del Ministerio de Industria Comercio y Mipymes para el desarrollo de gerentes. Organizaciones como ADOPEM también imparten cursos, y el CEG-INTEC (Centro de Estudios de Género del Instituto Tecnológico de Santo Domingo (INTEC)) promueve la perspectiva de género en la educación superior.

XXVIII. PRINCIPALES BARRERAS DE EMPLEABILIDAD DE LAS MUJERES EN SU TERRITORIO Y ESTRATEGIAS DESARROLLADAS PARA MITIGARLAS

IV.1.- Principales barreras para la empleabilidad de las mujeres: formación, contratación, cuestiones sociales u otros

- 1- **Brecha educativa y de capacitación:** Muchas mujeres no tienen acceso a formación técnica o profesional adaptada a las demandas del mercado laboral.
- 2- **Roles de cuidado y cargas domésticas:** La doble jornada limita la disponibilidad de tiempo para el trabajo formal o el emprendimiento.
- 3- **Discriminación y estereotipos de género:** Algunas empresas prefieren contratar hombres para ciertos puestos, especialmente en sectores técnicos o de liderazgo.
- 4- **Acceso limitado a redes y oportunidades:** Las mujeres suelen tener menos acceso a contactos profesionales y mentorías que potencien su empleabilidad.
- 5- **Brecha salarial:** En ocasiones, las mujeres reciben menor remuneración por el mismo trabajo que los hombres.

IV.2.- Estrategias desarrolladas para mitigarlas

- 1- **Programas de capacitación inclusivos:** Ofrecer cursos técnicos, talleres de habilidades blandas y formación en áreas de alta demanda laboral, dirigidos a mujeres.
- 2- **Flexibilidad laboral y apoyo a la maternidad:** Políticas de teletrabajo, horarios flexibles y guarderías que permitan compatibilizar trabajo y cuidado familiar.
- 3- **Sensibilización empresarial:** Talleres y campañas para romper estereotipos, promover contratación igualitaria y fomentar liderazgo femenino.
- 4- **Mentorías y redes profesionales:** Crear espacios de networking, grupos de mentoría y programas de acompañamiento para fortalecer contactos y oportunidades de empleo, todo esto realizado por organizaciones y clubes femeninos para el fomento del desarrollo profesional y empresarial.
- 5- **Programas de inclusión salarial y seguimiento de indicadores:** Incentivar políticas de equidad salarial y monitorear indicadores de igualdad de género dentro de las organizaciones.

XXIX. PRINCIPIOS BÁSICOS COMUNES NECESARIOS PARA MEJORAR EL EMPLEO Y LA FORMACIÓN DE LAS MUJERES

- **Equidad de género:** Garantizar igualdad de oportunidades en acceso a empleos, capacitación y promoción profesional.
- **Accesibilidad y pertinencia de la formación:** Ofrecer programas educativos y de capacitación adaptados a las necesidades del mercado y a la realidad de las mujeres, incluyendo habilidades técnicas y blandas.
- **Flexibilidad laboral:** Incorporar modalidades de trabajo y formación que permitan compatibilizar responsabilidades familiares y profesionales.
- **Empoderamiento y liderazgo femenino:** Promover la participación activa de las mujeres en la toma de decisiones y en posiciones de liderazgo.
- **Redes de apoyo y mentorías:** Facilitar el acceso a mentorías, redes profesionales y espacios de intercambio que potencien las oportunidades de empleo.
- **Sensibilización y cambio cultural:** Fomentar la concientización de empleadores y la sociedad sobre la importancia de la igualdad de género y la eliminación de estereotipos laborales.



PERÚ

**Ministerio de Trabajo y
Promoción del Empleo -
Dirección General del
Servicio Nacional de
Empleo (DGSNE)**

MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO
Dirección General del Servicio Nacional de Empleo

“EL EMPLEO DE LAS MUJERES: DATOS BÁSICOS E INICIATIVAS”

(30 de septiembre de 2025)

I. ÍNDICE

1.1.- Del país: dimensión y población

Dimensión:

- El Perú tiene un tamaño de **1 285 216 km²**, lo que lo convierte en el tercer país más grande de Sudamérica.

Población:

- El Perú alcanzó **34.6 millones de habitantes** en el año 2024.
 - Las mujeres constituyen el **51.7%** de la población total del país, representado por 17.9 millones.
 - Por tramos de edad, las menores de 25 años alcanzan el 37.1% de las mujeres, el 27.9% las de 25 a 45 años y un 35.0% las mayores de dicha edad.
 - En el Perú, el índice de envejecimiento fue de 57.9%.

1.2.- Del mercado de trabajo:

- En el Perú, de acuerdo a los datos de la Encuesta Permanente de Empleo (EPEM), en el año 2024:
 - La **población económicamente activa** fue de **18,344,000 personas**
 - El número de mujeres: 8,229,000
 - El número de hombres: 10,115,000
 - La **tasa de actividad** es del **69.8%**:
 - La de las mujeres: 61.6%
 - La de los hombres: 78.2%
 - La **población ocupada** (la que está trabajando con contrato) es de **17,322,000 personas**:
 - Mujeres: 7,686,000
 - Hombres: 9,636,000
 - El número de **personas desempleadas** fue de **1,021,000**, lo que supone una **tasa de desempleo de 5.6%** (4.7% hombres, **6.6% mujeres**).

1.3.- Especial referencia al empleo de las mujeres: datos e indicadores:

Datos

- Mujeres ocupadas:

- **Mujeres jóvenes (menores a 30 años) ocupadas** son: **1,951,000** (2,403,000 hombres)
- **Mujeres de 30 años a más ocupadas** son: **5,735,000** (7,233,000 hombres)
- **Mujeres de 60 años a más ocupadas** son: **997,400 mujeres** (1,404,400 hombres)

Desempleo femenino:

- **Mujeres desempleadas menores de 30 años** son: **249,900** (223,100 hombres).
- **Mujeres de 30 años a más desempleadas** son: **293,100** (254,900 hombres.)
- **Mujeres mayores de 60 años a más:** **29,200** (66,400 hombres)

Distribución del empleo femenino en el territorio:

- El empleo de mujeres según territorio: 1,455,500 en el rural y 6,230,500 en el urbano (Hombres: 1,848,200 en el rural y 7,788,600 en el urbano)
- El desempleo de mujeres según territorio: 28,500 en el rural y 514,600 en el urbano (Hombres: 31,800 en el rural y 446,200 en el urbano)

Brecha salarial:

- El ingreso laboral femenino alcanzó los S/ 1 494, resultado de un incremento de 6,3% con respecto al año anterior S/ 1 405. Asimismo, el ingreso laboral de las mujeres estuvo 24% por debajo del ingreso de los hombres, es decir, igual a S/ 472,

Indicadores de los servicios de intermediación laboral:
MUJERES ATENDIDAS EN LOS SERVICIOS DE INTERMEDIACIÓN LABORAL, 2022 - 2024

Servicio	Indicador	Periodos		
		2022	2023	2024
Bolsa de Trabajo	Personas inscritas	347,788	272,938	288,973
	Personas intermediadas	58,414	67,842	90,918
	Personas colocadas	27,537	36,612	54,571
	Mujeres inscritas	138,483	105,568	115,291
	Mujeres intermediadas	13,519	28,990	36,379
	Mujeres colocadas	12,624	15,899	21,255

	Mujeres inscritas (%)	40%	39%	40%
	Mujeres intermediadas (%)	23%	43%	40%
	Mujeres colocadas (%)	46%	43%	39%
	Personas extranjeras inscritas	6,065	5,217	5,755
	Personas extranjeras intermediadas	733	597	931
	Personas extranjeras colocadas	99	114	289
	Personas inscritas (%)	2%	2%	2%
	Personas intermediadas (%)	1%	1%	1%
	Personas colocadas (%)	0.4%	0.3%	0.5%
Certificado Único Laboral	Personas que emitieron CUL emitidos	1,884,573	2,526,203	3,202,423
	CUL emitidos	3,506,623	5,405,646	6,520,591
	Mujeres que emitieron CUL	686,070	909,792	1,154,220
	CUL emitidos por mujeres	1,185,697	1,762,228	2,089,967

	Mujeres que emitieron CUL (%)	36%	36%	36%
	CUL emitidos por mujeres (%)	34%	33%	32%
Asesoría para la Búsqueda de Empleo	Personas asesoradas	61,416	88,273	70,689
	Mujeres asesoradas	36,040	47,999	39,206
	Mujeres asesoradas (%)	59%	54%	55%

Fuente: Dirección General del Servicio Nacional del Empleo.

En el Perú solo el 50% de la población accede a un empleo adecuado —55% en el ámbito urbano y apenas 25% en el rural—, mientras que la informalidad predomina con cifras alarmantes: 85,2% en empresas de 1 a 10 trabajadores y 91,7% en el sector primario (agricultura, pesca y minería). Estas brechas se profundizan al considerar las desigualdades de género, pues las mujeres enfrentan mayores obstáculos para insertarse en el mercado laboral debido a condiciones estructurales de discriminación que se han agudizado en la postpandemia. La situación es aún más crítica para jóvenes, personas con discapacidad y adultos mayores, sobre todo en zonas rurales, evidenciando un mercado de trabajo altamente desigual y precario.

Especial referencia al empleo de las mujeres: datos e indicadores

En el Perú, la participación laboral de las mujeres presenta múltiples desigualdades que se hacen más evidentes al desagregar los datos. Aunque 73 de cada 100 mujeres forman parte de la fuerza laboral, persisten barreras estructurales que limitan su acceso a empleos adecuados y con derechos. La tasa de actividad laboral de las mujeres (61.6% en 2024) se mantiene rezagada frente a la de los hombres (78.2%), situación que se agrava cuando se considera a mujeres en zonas rurales, donde su participación es menor debido a la falta de oportunidades y la alta incidencia de informalidad (superior al 90% en el sector primario).

Entre las mujeres, los niveles de educación marcan diferencias profundas: aquellas que solo cuentan con primaria registran una participación laboral de 59.2%, mientras que quienes acceden a mayor nivel educativo tienen tasas significativamente más altas. Asimismo, se observa que mujeres con discapacidad, mujeres en situación de movilidad, y mujeres de habla indígena enfrentan mayores obstáculos para incorporarse al mercado de trabajo, presentando tasas de informalidad y desempleo superiores al

promedio nacional. Una situación similar vive aquellas que tienen a su cargo labores de cuidado no remunerado, lo que limita su disponibilidad horaria y su permanencia en empleos formales.

En el ámbito urbano, las mujeres se insertan mayoritariamente en el comercio (25%) y los servicios (45%), mientras que sus pares hombres predominan en sectores como pesca, minería y construcción. En el área rural, la inserción de las mujeres se concentra en actividades agropecuarias y de subsistencia, altamente informales y con bajos ingresos. Si se observa por grupo etario, las mujeres entre 40 y 59 años enfrentan una doble carga: por un lado, la discriminación asociada a la edad, y por otro, el peso de las responsabilidades de cuidado que limita su acceso a empleos estables, lo que las coloca en una situación de especial vulnerabilidad laboral.

En materia de ingresos, la brecha salarial entre hombres y mujeres en el país es del 28.7% —casi el doble del promedio latinoamericano—, lo que significa que por cada sol que gana un hombre, una mujer percibe solo S/0.72. Además, en promedio, las mujeres perciben S/471 menos que sus pares hombres (S/1,494 vs. S/1,965). Estudios de la Defensoría del Pueblo han mostrado que, según el segmento de ingresos, la brecha salarial puede variar entre 55% y 67%. Si se compara entre mujeres, aquellas que residen en zonas urbanas llegan a ganar hasta 44% más que una mujer con iguales características pero que vive en áreas rurales, lo que evidencia la desigualdad territorial.

Los indicadores de evolución de la participación laboral reflejan un estancamiento: entre 2022 y 2024, la tasa de actividad de las mujeres ha disminuido levemente (de 63% a 61.6%), en contraste con los hombres, cuya tasa se mantiene en torno al 78%. Esto sugiere que, pese a los avances normativos y de política pública, las mujeres —en especial las más vulnerables: jóvenes, rurales, indígenas, migrantes, con discapacidad y mayores de 40 años— siguen enfrentando un mercado laboral altamente segregado, informal y precarizado.

II. LA IMPORTANCIA DEL EMPLEO DE LAS MUJERES: ACTUACIONES, PRINCIPALES ACTORES Y NORMATIVA:

2.1 Actuaciones que se han implementado

- **Resolución Viceministerial N.º002-2025-MTPE-3:** Se ha implementado un servicio especializado de asesoría para la búsqueda de empleo dirigido a mujeres víctimas de violencia, con enfoque de género y de derechos humanos, para fortalecer su autonomía económica e inserción laboral formal.
- **Resolución Directoral N.º 00052-2024-MTPE/3/24.1:** Se ha incorporado el enfoque de género e inclusión en el programa nacional de empleo “Llamkasun Perú” (antes “Trabaja Perú”), ampliando oportunidades de empleo temporal y con derechos para mujeres en situación de pobreza, violencia u otras vulnerabilidades.

2.2 Principales actores

1. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE)

- Diseña e implementa políticas de empleo y promoción laboral. A través de la Dirección General de Igualdad de Oportunidades y el Servicio Nacional del

Empleo, promueve programas que fomentan la **inserción laboral de mujeres y poblaciones vulnerables**.

2. **Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP)**
 - Rector en materia de igualdad de género y protección frente a la violencia.
 - Lidera políticas públicas, programas y servicios que impulsan la participación laboral de las mujeres y garantizan condiciones libres de discriminación y acoso.
3. **Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL)**
 - Supervisa y sanciona el incumplimiento de las normas laborales.
 - Juega un rol clave en la fiscalización de casos de discriminación salarial, hostigamiento **laboral y acoso sexual en el trabajo**.
4. **Defensoría del Pueblo**
 - Órgano autónomo que vela por la vigencia de derechos fundamentales.
 - Promueve la igualdad de oportunidades en el acceso al trabajo y supervisa la actuación del Estado en materia de género y empleo.
5. **Congreso de la República**
 - Aprueba leyes que regulan la igualdad laboral y la protección de las trabajadoras.
 - Tiene comisiones especializadas (como la Comisión de la Mujer y Familia, o de Trabajo) que impulsan normativas en favor de la **inclusión y equidad en el empleo**.
6. **Organizaciones sindicales y centrales de trabajadores (ej. CGTP, CUT, CATP)**
 - Representan a los trabajadores en la negociación colectiva y diálogo social.
 - Defienden los derechos de las trabajadoras y promueven la **equidad de género en las relaciones laborales**.
7. **Empresas privadas y gremios empresariales (ej. CONFIEP, SNI, ADEX)**
 - Implementan políticas de responsabilidad social y programas de diversidad e igualdad de género en el trabajo.
 - Pueden impulsar buenas prácticas que favorezcan la inserción de mujeres en sectores donde están subrepresentadas.
8. **Organizaciones de la sociedad civil y ONGs (ej. Manuela Ramos, Flora Tristán, PROMSEX)**
 - Realizan incidencia política, asesoría y programas de capacitación.
 - Promueven la inserción laboral de mujeres en situación de vulnerabilidad y la eliminación de la discriminación.
9. **Organismos internacionales (OIT, ONU Mujeres, BID, Banco Mundial)**
 - Brindan cooperación técnica y financiera.
 - Impulsan proyectos y políticas para reducir la brecha de género en el empleo y mejorar las condiciones laborales de las mujeres.
10. **Academia y centros de investigación (ej. PUCP, Universidad del Pacífico, GRADE)**

- Generan evidencia y estudios sobre las brechas de género en el mercado laboral.
- Su investigación sirve para el diseño de políticas públicas y programas efectivos.

2.3 Normativa básica

Leyes y reglamentos

- **Ley N° 28983 – Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres**
Establece el marco normativo, institucional y de políticas públicas para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres, y prevenir discriminaciones en las esferas pública y privada.
- **Ley N° 30709 – Prohibición de la discriminación remunerativa entre varones y mujeres**
Prohíbe la discriminación salarial entre varones y mujeres por el mismo trabajo o trabajo de igual valor, regula funciones, remuneraciones, formación, desarrollo de capacidades laborales, protección de embarazadas, etc.
- **Ley N° 31153 – Reserva de plazas laborales para mujeres víctimas de violencia**
En el sector público, se reserva el 5 % de plazas laborales para mujeres víctimas de toda forma de violencia en los programas que ejecutan entidades de la administración pública.
- **Ley N° 30982 – Modifica la Ley de Comunidades Campesinas para fortalecer el rol de la mujer**, aborda capacitación, reconocimiento y participa en la gestión comunal, lo que tiene impactos laborales indirectos y directos en las mujeres rurales.
- **Ley N° 27942 – Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual**, esta norma regula la prevención, sanción y erradicación del hostigamiento sexual en los centros laborales, instituciones educativas, entidades públicas y privadas. Incluye procedimientos internos y medidas de protección para las víctimas.
- **Ley N° 30367 – Protección de la madre trabajadora contra el despido arbitrario y descanso por maternidad**, busca garantizar la estabilidad laboral de la mujer gestante y lactante, amplía el descanso pre y postnatal y regula el subsidio por maternidad.
- **Ley N° 29896 – Implementación de lactarios en instituciones públicas y privadas**, obliga a los empleadores a habilitar lactarios para que las trabajadoras puedan extraer y conservar la leche materna en condiciones adecuadas.
- **Ley N° 27240 – Permiso por lactancia materna (ampliada por Ley N° 28731)**
Reconoce el derecho de las trabajadoras madres a una hora diaria de permiso por lactancia hasta que el hijo cumpla un año.

- **Ley N° 28048 – Protección de la mujer gestante en labores de riesgo, que prohíbe asignar a mujeres gestantes trabajos que pongan en peligro su salud o la del feto, garantizando su reasignación sin menoscabo laboral.**
- **Ley N° 30364 – Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar**, que establecen medidas integrales contra la violencia de género, con impacto en la protección de las trabajadoras y su derecho a un empleo libre de violencia y acoso.
- **Decreto Supremo N° 002-2018-TR**, que aprueba Reglamento de la Ley N.º 30709, establece los lineamientos técnicos para aplicar la ley de forma que se elimine discriminación remunerativa por sexo, tanto directa como indirecta; promueve criterios objetivos para agrupar puestos; exige que los cuadros de funciones/categorías sean valorados objetivamente.
- **Decreto Supremo N° 001-2025-TR**, Modifica el artículo 35 del Reglamento de la Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud, para adecuarlo a la modificación establecida en la Ley N.º 31469, de modo que la mujer gestante afiliada a ESSALUD tenga cobertura inmediata. Esto refuerza la protección de la salud de la mujer embarazada, lo cual favorece su permanencia/participación laboral.
- **Resolución Ministerial N°159-2013-TR**, Aprueba el documento “Guía de buenas prácticas en materia de igualdad y no discriminación en el acceso al empleo y la ocupación”. Orienta a los empleadores e instituciones a evitar discriminaciones durante la selección, contratación, etc.
- **Resolución Ministerial N°061-2018-TR**, que aprueba el Plan sectorial para la igualdad y la no discriminación en el empleo y la ocupación 2018-2021. Este plan contempla líneas de acción para promover la igualdad de oportunidades laborales, eliminar barreras, fomentar acciones desde distintos sectores para que las mujeres tengan acceso al empleo en condiciones igualitarias.
- **Resolución Ministerial N°145-2019-TR**, que aprueba la Guía Metodológica para la Valoración Objetiva, sin Discriminación de Género, de Puestos de Trabajo y Elaboración de Cuadros de Categorías y Funciones. Es un instrumento técnico para que las empresas o quienes establecen escalas de remuneración lo hagan sin discriminación de género.
- **Resolución Ministerial N°107-2019-TR**, Simplifica procedimientos administrativos del Ministerio de Trabajo relacionados con empleo/promoción de empleo. Si bien no es específica de mujeres, la simplificación de trámites puede reducir barreras para mujeres que enfrentan dificultades adicionales (por ejemplo, por cargas de cuidado, menor acceso a transporte, etc.).
- **Resolución Viceministerial N°002-2025-MTPE-3**, que aprueba la *Directiva de diseño técnico del Servicio de Asesoría para la Búsqueda de Empleo para mujeres víctimas de violencia*. Es un servicio focalizado que busca apoyar la

inserción laboral de mujeres víctimas de violencia, brindándoles asesoría especializada.

- **Resolución Viceministerial N.º002-2024-MTPE-3**, que aprueba los *Lineamientos para el fortalecimiento de la gestión de la promoción del autoempleo productivo y formal con condiciones de trabajo decente*. Esto tiene impacto para mujeres especialmente en sectores donde el autoempleo es una forma importante de inserción laboral.
- **Resolución Directoral N.º 00052-2024-MTPE/3/24.1**, que modifica el Manual de Clasificador de Cargos del Programa para la Generación de Empleo Social Inclusivo “Trabaja Perú” (ahora “Llamkasun Perú”). Este programa incluye entre sus beneficiarias a mujeres afectadas por pobreza, violencia u otras vulnerabilidades, lo que tiene directa incidencia en generar empleo femenino y condiciones laborales.

Planes transversales que abordan acceso al empleo de la mujer y/o su inserción laboral

- **Decreto Supremo N.º 008-2019-MIMP, que aprueba la Política Nacional de Igualdad de Género (PNIG)**, que busca promover la igualdad de género en todos los niveles, eliminando barreras estructurales, y garantizar derechos económicos de las mujeres, incluido el acceso al empleo decente, sin discriminación.
- **Decreto Supremo N.º 002-2020-MIMP, que aprueba el Plan Estratégico Multisectorial de Igualdad de Género (PEMIG)**, busca operacionalizar la PNIG; coordina varias entidades públicas, establece servicios priorizados, busca asegurar que los planes institucionales incluyan acciones para promover la igualdad de género, incluyendo participación económica de las mujeres.
- **Decreto Supremo N.º 013-2021-TR, que aprueba la Política Nacional del Empleo Decente (PED)**, guía al Estado para promover condiciones institucionales, económicas y sociales para que los trabajadores puedan acceder en igualdad de condiciones a empleo decente, libre de discriminación. Para mujeres esto implica facilitar su acceso al mercado de trabajo formal, mejorar condiciones y reducir desigualdades.
- **Resolución Ministerial N.º 048-2024-TR, PESEM 2024–2030 del Sector Trabajo y Promoción del Empleo**, tiene como objetivos estratégicos: 1) Incrementar la formalización laboral de la fuerza de trabajo, y 2) Fortalecer la inserción laboral de la población en búsqueda de empleo con énfasis en población vulnerable (entre ellas mujeres). Asimismo, busca orientar políticas y acciones para reducir desigualdades en el mercado laboral, promoviendo condiciones dignas, igualdad de oportunidades y la formalización como vía para proteger derechos laborales.

III. BUENAS PRÁCTICAS EN FAVOR DE LA MEJORA DEL EMPLEO Y LA FORMACIÓN DE LAS MUJERES.

A nivel del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, se cuenta con:

- **Resolución Viceministerial N° 002-2025-MTPE-3 – Directiva del Servicio de Asesoría para la Búsqueda de Empleo para mujeres víctimas de violencia**
Esta resolución constituye una buena práctica porque implementa un servicio especializado y focalizado que reconoce la situación de vulnerabilidad de las mujeres víctimas de violencia, articulando el derecho a una vida libre de violencia con el derecho al trabajo. La directiva establece lineamientos técnicos para brindar asesoría personalizada en la búsqueda de empleo, con un enfoque de género y de derechos humanos, fortaleciendo la autonomía económica de las beneficiarias y facilitando su inserción laboral formal como una vía de protección y reparación frente a la violencia sufrida.
- **Resolución Directoral N.º 00052-2024-MTPE/3/24.1 – Modificación del Manual de Clasificador de Cargos del Programa “Trabaja Perú” (ahora “Llamkasun Perú”)**
Se presenta como una buena práctica al adaptar un programa nacional de generación de empleo social inclusivo para atender a mujeres en situación de pobreza, violencia u otras condiciones de vulnerabilidad. La incorporación explícita de este enfoque en los lineamientos del programa permite que más mujeres accedan a empleo temporal y con derechos, contribuyendo a reducir las brechas de género en el acceso al trabajo y a generar mejores condiciones laborales. La medida no solo amplía oportunidades económicas para mujeres en contextos adversos, sino que también reconoce el empleo como un mecanismo clave para la inclusión social y la superación de desigualdades.

IV. PRINCIPALES BARRERAS DE EMPLEABILIDAD DE LAS MUJERES EN SU TERRITORIO Y ESTRATEGIAS DESARROLLADAS PARA MITIGARLAS

4.1 Principales barreras para la empleabilidad de las mujeres: formación, contratación, cuestiones sociales u otros

En el Perú, las mujeres enfrentan diversas barreras que limitan su plena empleabilidad, las cuales se expresan en el acceso a la formación, los procesos de contratación y las condiciones sociales que rodean su vida laboral. Si bien 6 de cada 10 mujeres participan en el mercado de trabajo, su inserción es todavía menor en comparación con los países de la OCDE y se da en condiciones de mayor precariedad: el 54% se encuentra subempleada frente al 36.6% de los hombres, lo que refleja un acceso desigual a empleos de calidad.

Uno de los factores centrales es la carga de las responsabilidades de cuidado, especialmente de hijos e hijas en edad escolar. Esta situación restringe a las mujeres a trabajos más flexibles, a tiempo parcial, independientes o en condiciones de informalidad, lo que disminuye sus posibilidades de movilidad laboral y de mejora en los ingresos. Además, el 34.4% de los hogares en el país tiene como jefa de hogar a una mujer, lo que supone una doble presión: garantizar el sustento económico y, al mismo tiempo, asumir de manera desproporcionada las labores domésticas y de cuidado.

La Encuesta Nacional del Uso del Tiempo (ENUT) confirma que no ha habido cambios significativos en la sobrecarga de trabajo no remunerado de las mujeres en más de una década. En 2010 ya dedicaban 23 horas y 34 minutos más que los hombres a estas

actividades, y en 2024 siguen destinando el doble de tiempo al cuidado del hogar y la familia. Esto implica que, en promedio, las mujeres alcanzan una carga total de 83.4 horas semanales entre trabajo remunerado y no remunerado, mientras que sus pares varones acumulan 74.31 horas. En este contexto, las mujeres no solo trabajan más horas, sino que enfrentan un uso ineficiente del tiempo: se pierden muchas horas en el tráfico y la distribución del ocio sigue siendo desigual, lo que limita el bienestar y la posibilidad de invertir ese tiempo en formación, búsqueda de empleo o desarrollo profesional.

La discriminación salarial es otra barrera persistente. Entre octubre de 2020 y septiembre de 2021, las mujeres percibieron en promedio S/1,127 frente a S/1,563 de los hombres, lo que equivale a un 30% menos de ingresos. Esta brecha se explica en parte por la segregación ocupacional, ya que las mujeres se concentran en empleos socialmente menos valorados y peor remunerados, como servicio doméstico, cocina o limpieza. Asimismo, su acceso a puestos de toma de decisiones es limitado: solo el 26% de los cargos directivos son asumidos por mujeres, lo que refleja la existencia de un “techo de cristal” que restringe sus oportunidades de ascenso y reconocimiento profesional.

Otro aspecto que condiciona la empleabilidad femenina es el tamaño de las empresas en las que participan. Según la Encuesta Nacional de Hogares, la mayoría de mujeres se emplea en microempresas de 1 a 5 trabajadores/as (73.6%), con baja presencia en empresas medianas (5.6% en aquellas de 11 a 50 trabajadores/as) y una menor participación en empresas grandes (15.8% en empresas de más de 51 trabajadores/as). Esta concentración en unidades económicas pequeñas las expone a mayor vulnerabilidad laboral, menor estabilidad y limitadas oportunidades de capacitación y ascenso.

Las mujeres en condición de pobreza también enfrentan barreras adicionales. El porcentaje de mujeres sin ingresos propios supera al promedio nacional (15.7%) y aunque esta cifra ha disminuido en los últimos años, el avance ha sido mínimo. La situación se agrava en zonas rurales, donde en 2023 el 38.9% de mujeres carecía de ingresos, frente al 28.7% a nivel nacional. Esto demuestra que, además de las desigualdades de género, existen desigualdades territoriales que condicionan fuertemente el acceso a empleos dignos y bien remunerados.

En síntesis, las principales barreras para la empleabilidad de las mujeres en el Perú se relacionan con una combinación de factores: la sobrecarga del trabajo doméstico y de cuidado no remunerado que limita su tiempo para actividades productivas; la segregación ocupacional y la discriminación salarial que restringen sus ingresos; el “techo de cristal” que obstaculiza su ascenso a posiciones de liderazgo; y las condiciones estructurales de pobreza y desigualdad territorial que afectan, con mayor dureza, a las mujeres rurales. Estas barreras no solo impiden que las mujeres accedan en igualdad de condiciones al mercado laboral, sino que también perpetúan un círculo de desigualdad que reduce sus oportunidades de desarrollo económico, social y personal.

4.2 Estrategias desarrolladas para mitigarlas

- La **Estrategia Nacional Mujer Emprendedora (ENME)**, aprobada mediante el Decreto Supremo N.º 012-2022-MIMP, busca promover la participación plena de las mujeres en la actividad económica en todo el país. Su objetivo central es fortalecer el liderazgo femenino en emprendimientos, empresas y asociaciones empresariales, contribuyendo a una reactivación económica con igualdad, inclusión y sostenibilidad, a través de iniciativas articuladas entre distintos sectores del Estado.
- El **Programa Mujer Produce**, establecido con el Decreto Supremo N.º 006-2023-PRODUCE, está orientado a potenciar las capacidades empresariales y productivas de las mujeres en diferentes etapas de desarrollo de sus negocios. Asimismo, fomenta su participación en cadenas de valor productivas e inclusivas, bajo principios de comercio justo, con el fin de promover la autonomía económica y abrir nuevas oportunidades de negocio para las mujeres.
- El servicio **“Trabaja Sin Acoso”**, creado mediante Decreto Supremo N.º 014-2019-TR, constituye una herramienta de acompañamiento y orientación frente a situaciones de hostigamiento sexual en los centros laborales. Esta iniciativa fortalece la protección de los derechos de las trabajadoras, asegurando un entorno laboral seguro y libre de violencia que favorezca tanto el acceso como la permanencia de las mujeres en el empleo formal.
- Desde el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables se impulsa la certificación **“Empresa Segura, Libre de Violencia y Discriminación contra la Mujer”**, otorgada a las organizaciones que implementan políticas y prácticas de gestión con enfoque de igualdad de género. Esta distinción garantiza condiciones laborales seguras y equitativas, incentivando al sector privado a adoptar medidas de prevención frente a la violencia y la discriminación.

4.3 Principios básicos comunes necesarios para mejorar el empleo y la formación de las mujeres

1. **Igualdad de oportunidades en empleo y formación**
Garantizar que las mujeres tengan el mismo acceso que los hombres a empleos de calidad, capacitación técnica y programas de desarrollo profesional, reduciendo las brechas de género en la contratación, la promoción y la permanencia laboral.
2. **Conciliación entre la vida laboral, personal y familiar**
Promover políticas de corresponsabilidad social y familiar en el cuidado, ampliando los servicios públicos de cuidado y fortaleciendo medidas de flexibilidad laboral que permitan a las mujeres participar en el mercado de trabajo sin renunciar a su bienestar ni al de sus familias.
3. **Autonomía económica de las mujeres**
Impulsar la inserción laboral formal y sostenible de las mujeres, asegurando condiciones dignas de trabajo, acceso a seguridad social y mecanismos de protección frente a la precariedad e informalidad, con especial atención a las mujeres en situación de pobreza, rurales, jóvenes y con discapacidad.
4. **Valoración y redistribución del trabajo de cuidados**

Reconocer el valor económico y social del trabajo de cuidados no remunerado que realizan principalmente las mujeres, incorporando políticas públicas que favorezcan su redistribución entre el Estado, el mercado, la comunidad y los hogares.

FUENTES:

- INEI (2024) Encuesta Permanente de Empleo – EPEN. Enlace: <https://m.inei.gob.pe/estadisticas/indice-tematico/indicadores-de-empleo-epen-14676/>
- INEI (2025) Situación del mercado laboral. Enlace: https://m.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/informe-tecnico_empleolimametropolitana_1.pdf
- INEI (2025) Situación laboral de la población adulto mayor. Enlace: https://m.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/informe-tecnico_adultomayor.pdf
- INEI (2025) Estadísticas con Enfoque de Género. Informe técnico N°01 marzo 2025. Enlace: https://m.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/informe-tecnico_brechasdegenero.pdf
- IPE (2025) Las peruanas dedican un quinto de su vida al trabajo no remunerado. Nota de prensa. Enlace: <https://ipe.org.pe/las-peruanas-dedican-un-quinto-de-su-vida-al-trabajo-no-remunerado/>
- INFORME ELSA (GENDER LAB, 2021) https://drive.google.com/file/d/1pRiPidWc6ShINGwIRYTWjcOdcp97_8e1/view
- RANKING PAR (2021) <https://form.aequales.com/uploads/documents/un-rompecabezas-para-la-diversidad-equidad-e-inclusion-de-latinoamerica.pdf>
- IPAE (2022) IPAE Acción Empresarial: Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer <https://www.youtube.com/watch?v=YGT5ITwfeVY>
- OECD (2022) Igualdad de género en el Perú: Hacia una mejor distribución del trabajo remunerado y no remunerado. Paris: OECD Publishing. Enlace: <https://doi.org/10.1787/34a988b3-es>.



HONDURAS

Secretaría de Trabajo y
Seguridad Social

HONDURAS
SECRETARÍA DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL
“EL EMPLEO DE LAS MUJERES: DATOS BÁSICOS E INICIATIVAS”

I. DATOS BÁSICOS

1.- Del país: dimensión y población

Dimensión:

Honduras tiene un tamaño de **112,777 km²**, situado en el centro del istmo centroamericano.

Población:

Se estima que Honduras tiene **9,898,279 habitantes** a junio de 2024.

Las mujeres constituyen el **53.35%** de la población total del país, siendo 5,280,924.

Por tramos de edad, las menores de 25 años alcanzan el 22,84 % de las mujeres, el 24,39 las de 25 a 45 años y un 52,76 % las mayores de dicha edad.

En Honduras el índice de envejecimiento se sitúa en el 48.64 %, siendo mucho mayor en mujeres que en hombres, con un 53.89 % y un 43.51 %, respectivamente. (Población mayor a 60 años con respecto a la población menor a 15 años)

2.- Del mercado de trabajo:

En Honduras, según los últimos datos de la Encuesta Permanente de Hogares de Propósitos Múltiples (EPHPM, junio 2024):

La **fuerza de trabajo (FT)** se situó en **3,930,944** personas:

El número de mujeres: 1,583,298

El número de hombres: 2,347,646

La **tasa de participación** es del **55.8 %**:

La de las mujeres: 40.9 %

La de los hombres: 73.9 %

La **población ocupada** es de **3,724,971** personas ():

Mujeres: 1,479,772

Hombres: 2,245,198

El **número de personas desempleadas** es de **205,973**, lo que supone una **tasa de desocupados** del **5.2 %** (hombres: 7.2 %, mujeres: 8.5 %)

3.- Especial referencia al empleo de las mujeres: datos e indicadores:

Datos:

Mujeres ocupadas:

Mujeres menores de 30 años ocupadas son: **596,535** (720,478 hombres).

Mujeres de 16 a 25 años ocupadas son: **261,020** (320,521 hombres).

Mujeres de grupos vulnerables:

Con discapacidad: **44,300** frente a **59,700** hombres.

Violencia de género: No hay datos disponibles.

Otros: en el trabajo doméstico no remunerado, las mujeres representan más del **70 %** del total de personas dedicadas a cuidados y tareas del hogar sin pago.

Desempleo femenino:

Mujeres desocupadas menores de 30 años son: **31,421** (45,382 hombres).

Mujeres de 16 a 25 años desocupadas son: **18,243** (27,056 hombres).

Mujeres mayores de 45 años: **29,180** (27,700 hombres).

Tasa de desocupadas: **5.2%** (junio de 2024).

Tasa de desocupados femenino: **8.5 %**

Tasa de desocupados masculino: **7.2 %**

Menores de 30 años - Mujeres: **596,535**

Menores de 30 años - Hombres: **720,478**

Menores de 30 años - Total: **1,317,013**

Menores de 25 años - Mujeres: **261,020**

Menores de 25 años - Hombres: **320,521**

Menores de 25 años - Total: **581,541**

Tasa de participación: **55.8%** (junio de 2024):

Mujeres: **40.9 %**

Hombres: **73.9 %**

Indicadores aumento de la participación en el ámbito laboral de las mujeres:

La tasa de participación femenina ha disminuido en 7.8 puntos porcentuales en los últimos cuatro años, al pasar del 48.7 % en 2021 al 40.9 % en 2024.

En términos absolutos, la fuerza de trabajo femenina pasó de 1,733,975 mujeres en 2021 a 1,583,298 en 2024, lo que supone una reducción de más de 150,000 mujeres activas en el mercado laboral durante este período.

Distribución mujeres en el territorio:

En el área rural reside el 45 % de las mujeres del país, predominando actividades agrícolas e informales. En el área urbana habita el 55 %, con mayor acceso a empleo en servicios, manufactura y administración pública.

Brecha salarial:

Honduras ha mostrado avances en la reducción de la brecha salarial entre mujeres y hombres. Sin embargo, de acuerdo con los datos de la Encuesta Permanente de Hogares de Propósitos Múltiples, en 2021 la brecha alcanzaba el 10,7 %, aumentando hasta un máximo de 17,2 % en 2022. A partir de 2023 se observa una reducción progresiva, pasando al 13,4 %, y situándose en 4,9 % en 2024, el nivel más bajo desde que la PET se definió con base en población de 15 años y más.

Fuente: Encuesta Permanente de Hogares de Propósitos Múltiples (EPHPM).

II. IMPORTANCIA DEL EMPLEO DE LAS MUJERES: ACTUACIONES Y NORMATIVA BÁSICA

II.1.- Actuaciones:

El Servicio Integral de Empleo (Sí Empleo), impulsado por el Gobierno de Honduras a través de la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social (SETRASS), tiene como objetivo facilitar la búsqueda de empleo para los ciudadanos y conectar a las empresas con talento calificado. Además de promover el empleo, Sí Empleo ofrece formación, orientación laboral, apoyo al emprendimiento y asistencia técnica, intermediación laboral, gestión territorial y empresarial, derivación interinstitucional, trabajando en colaboración con diversas instituciones para mejorar la economía de las familias hondureñas y apoyar la inserción efectiva en el mercado laboral.

El Servicio Integral de Empleo unidad que depende de la Dirección General de Empleo, siendo su objetivo primordial facilitar la búsqueda de empleo para los ciudadanos hondureños y mejorar la conexión entre empresas que buscan talento y personas que buscan trabajo.

Creando condiciones que faciliten al sector empresarial la búsqueda y reclutamiento del recurso humano cualificado, conforme a sus necesidades.

SI Empleo busca encauzar a los buscadores de empleo y oportunidades, a procesos de empleo, formación, orientación laboral, emprendimiento, asistencia técnica; para optar a empleos u oportunidades de mejorar sus ingresos, en colaboración con las instituciones y organismos que busque la mejora de la economía de las familias hondureñas; a través de mecanismos de articulación, con diversos actores e instituciones de los territorios, con el objetivo de derivar a los buscadores de empleo y oportunidades a servicios complementarios que faciliten su inserción en el mercado laboral.

II. 2.- Principales actores:

- Secretaria de Trabajo y Seguridad Social (SETRASS)
- Secretaría de Derechos Humanos
- Secretaría de Relaciones Exteriores
- Secretaría de la Mujer
- CONADEH
- Ciudad Mujer
- Secretaria de Desarrollo Social (SEDESOL)
- Instituto Nacional de Formación Profesional (INFOP)
- Instituto Nacional de Migración (INM)
- Instituto Nacional de las Juventudes (INJUVE)
- Asociación de Municipios de Honduras (AMOHN)
- Cámaras de Comercio de los Territorios
- Cámara de Turismo Canaturh
- Universidad Nacional Autónoma de Honduras (UNAH)
- Universidad Católica de Honduras (UNICAH)
- Universidad Cristiana de Honduras (UCRISH)
- Universidad Tecnológica de Honduras UTH

II. 3.- Normativa básica:

- Constitución de la República de Honduras de 1982 Constitución 131 82
- Decreto 132 97: Ley Contra la Violencia Doméstica (modificada por Decreto 250 2001997 / reforma en 2005
- Código Penal Decreto 144 83 con reformas posteriores
- Ley Contra la Trata de Personas
- Código de Trabajo
- Decreto N° 34-2000. Ley de igualdad de oportunidades para la mujer
- Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares (CMW)
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará): Ratificada en 1995, aborda la prevención, sanción y erradicación de la violencia contra las mujeres.
- Convenio 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958, C111;
- Convenio 122 sobre la política del empleo, 1964, C122; C138;
- Ley del Consejo Nacional de Empleo. Decreto No. 159-86;
- Decreto 32-2003 de Regulación de Agencias Privadas de Empleo;
- Decreto PCM-05-2007 de Plan Nacional de Empleo Digno
- Acuerdo N. SETRASS 649-2022 (de SENAEH- a SÍ EMPLEO).
- “Programa de Trabajo Decente por País Honduras 2024-2027”
- Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer (LIOM) (2000) y su reglamento.
- Decreto No. 9-2023 Ley para la Protección de las Mujeres en Contexto de Crisis Humanitarias, Desastres Naturales y Emergencias.

Buenas prácticas en favor de la mejora del empleo y la formación de las mujeres.

La Dirección General de Empleo (DGE), a través de la Unidad Si Empleo, ha registrado 15,011 mujeres y ha logrado intermediar 20,310. Este proceso se realiza mediante la Plataforma del Servicio Integral de Empleo, que gestiona la oferta y demanda del mercado laboral a nivel nacional. Desde enero de 2024 hasta septiembre 2025, el servicio ha operado en 17 oficinas distribuidas en el país, ampliándose recientemente con 2 nuevas oficinas durante el segundo semestre de 2025

- **El Instituto Nacional de Formación Profesional (INFOP)** reporta que 92,588 mujeres se matricularon en sus programas de capacitación, de las cuales 83,988 aprobaron satisfactoriamente. Esto representa una tasa de aprobación del 91%, lo que demuestra una alta participación y desempeño de las mujeres en los procesos de formación técnica y profesional, reflejando su compromiso con el desarrollo personal y laboral.
- **Academia para Mujeres Emprendedoras (AWE)** Incluye capacitación online, mentorías especializadas, competencias por capital semilla <https://www.uth.hn/awehonduras/>
- **Ciudad Mujer – Centro de Educación Integral:** Contribuimos al empoderamiento económico de las mujeres promoviendo la asociatividad; desarrollando encadenamientos productivos sostenibles, ampliando sus capacidades técnicas y vocacionales, mejorando sus niveles de formación para mejorar su calidad de vida y la de sus familias. https://www.ciudadmujer.gob.hn/?page_id=3471
- **CCIT – Programa de Emprendimiento de Mujeres:** Es proporcionar a las mujeres herramientas, recursos y redes de apoyo necesarias para alcanzar el éxito en sus iniciativas empresariales, así como desarrollar las capacidades de las mujeres mediante una oferta pertinente de capacitación de desarrollo personal y de desarrollo de sus productos o servicios, contribuyendo de manera directa a la generación de ingresos para las familias de las beneficiadas. <https://www.ccit.hn/emprendimientodemujeres>

PRINCIPALES BARRERAS DE EMPLEABILIDAD DE LAS MUJERES EN SU TERRITORIO Y ESTRATEGIAS DESARROLLADAS PARA MITIGARLAS

IV.1.- Principales barreras para la empleabilidad de las mujeres: formación, contratación, cuestiones sociales u otros.

En Honduras, muchas mujeres aún enfrentan obstáculos importantes para acceder a un empleo digno. Uno de los principales retos es la falta de acceso a formación técnica y profesional en áreas bien remuneradas, que suelen estar dominadas por hombres. A esto se suma la discriminación en procesos de contratación y la brecha salarial, que continúa limitando sus oportunidades. Las condiciones laborales muchas veces no consideran sus responsabilidades familiares, lo que dificulta que puedan equilibrar el trabajo con su vida personal.

Además, muchas mujeres cargan con el peso del trabajo doméstico y de cuidado sin recibir ningún tipo de apoyo. La escasez de servicios como guarderías y la persistencia de estereotipos de género siguen afectando su autonomía económica. En algunos casos, también deben enfrentar violencia o acoso en el ámbito laboral, lo que impacta su bienestar y seguridad. Todo esto evidencia la necesidad urgente de políticas públicas más efectivas y con enfoque de género, que realmente les abran las puertas a un mercado laboral más justo y equitativo.

IV.2.- Estrategias desarrolladas para mitigarlas

La Secretaría de Estado en los Despachos de Trabajo y Seguridad Social (SETRASS) es la institución encargada de dirigir las políticas laborales y de seguridad social en Honduras, promoviendo el diálogo entre empleadores y trabajadores para contribuir al desarrollo nacional.

Además, se ha brindado asistencia técnica para actualizar la Política Nacional de Empleo, actualizar la Política de Formación Técnico Profesional, realizar estudios de impacto fiscal y ejecutar programas de inserción laboral. También participa en la Iniciativa de Paridad de Género, un esfuerzo público-privado para reducir las brechas económicas entre hombres y mujeres en el país.

Programas de formación técnica con enfoque de género.

Ampliar la oferta de formación en áreas no tradicionales para mujeres (como tecnología, mecánica, agroindustria), con horarios flexibles, modalidad virtual y apoyos para madres.

Promoción del empleo inclusivo en el sector privado y público.

Establecer incentivos para empresas que contraten mujeres, especialmente en sectores estratégicos, y fortalecer los mecanismos de fiscalización de igualdad salarial.

Fortalecimiento de servicios de cuidado infantil.

Crear y ampliar centros de cuidado accesibles y de calidad que permitan a las mujeres trabajar sin descuidar sus responsabilidades familiares.

Espacios de lactancia en los lugares de trabajo.

Campañas para desmontar estereotipos de género. Desarrollar acciones de sensibilización dirigidas a empleadores, instituciones y comunidades para promover la equidad en el acceso al trabajo.

III. PRINCIPIOS BÁSICOS COMUNES NECESARIOS PARA MEJORAR EL EMPLEO Y LA FORMACIÓN DE LAS MUJERES

Educación.

Se requiere garantizar su acceso a la educación y formación, brindándoles las habilidades necesarias para tomar decisiones informadas y participar activamente en la sociedad y el mercado laboral.

Igualdad de Oportunidades y Ambiente Laboral.

Para lograrlo, es fundamental implementar políticas de diversidad e inclusión que promuevan ambientes laborales libres de discriminación y que valoren las diferencias. Además, asegurar la salud, seguridad y bienestar de todos los trabajadores, especialmente de las mujeres, es clave para construir espacios de trabajo seguros y saludables donde puedan desarrollarse plenamente.

Empoderamiento y Participación.

Asegurar la participación de las mujeres en los ámbitos personal, familiar y laboral con las mejoras continuas apropiadas.

Acceso a recursos.

Garantizar el acceso de las mujeres a recursos económicos como la tierra y los préstamos para reducir la desigualdad.



BOLIVIA

**Ministerio De Trabajo
Empleo Y Previsión
Social**

15

BOLIVIA

Ministerio De Trabajo Empleo Y Previsión Social MTEPS

“EL EMPLEO DE LAS MUJERES: DATOS BÁSICOS E INICIATIVAS”

(Versión 2025)

- Índice:

- I.- Datos básicos:
 - I.1.- Del país: dimensión y población
 - I.2.- Del mercado de trabajo
 - I.3.- Especial referencia al empleo de las mujeres: datos e indicadores
- II.- La importancia del empleo de las mujeres: actuaciones, principales actores y normativa:
 - II. 1.- Actuaciones
 - II. 2.- Principales actores
 - II. 3.- Normativa básica
- III.- Buenas prácticas en favor de la mejora del empleo y la formación de las mujeres.
- IV.- Principales barreras de empleabilidad de las mujeres en su territorio y estrategias desarrolladas para mitigarlas:
 - IV.1.- Principales barreras para la empleabilidad de las mujeres: formación, contratación, cuestiones sociales u otros
 - IV.2.- Estrategias desarrolladas para mitigarlas
- V.- Principios básicos comunes necesarios para mejorar el empleo y la formación de las mujeres

BOLIVIA

“EL EMPLEO DE LAS MUJERES: DATOS BÁSICOS E INICIATIVAS”

- ÍNDICE:

- **I.- DATOS BÁSICOS:**
- **I.1.- País: dimensión y población**

Dimensión:

Bolivia posee una superficie total de 1.098.581 kilómetros cuadrados (km²). Este vasto territorio, con una geografía diversa que incluye el altiplano, los valles y los llanos orientales, genera desafíos significativos en términos de conectividad, infraestructura y la provisión de servicios (incluidos los de empleo y formación) a nivel nacional.

Población:

La población total registrada en Bolivia es de 11.365.333 habitantes (Censo 2024).

La composición demográfica muestra una ligera paridad de género, con una población femenina que constituyen el 50% de la población total del país siendo 5.682.835 mujeres.

- **I.2.- Mercado de trabajo**

Población en Edad de Trabajar (PET) (3T-2025p), 9.103.914 personas en su totalidad, donde las mujeres representan 4.709.125, Esto muestra que las mujeres tienen un peso demográfico significativo dentro del potencial laboral del país.

Población Económicamente Activa (PEA) (3T-2025p), 7.111.274 en su totalidad, donde las Mujeres 3.438.260, lo que evidencia una presencia importante pero todavía limitada por factores sociales, familiares o laborales.

Población Ocupada (3T-2025p) en su totalidad es de 6.924.700 personas, donde las Mujeres son 3.319.428 personas, con algún tipo de actividad económica, formal o informal.

Tasa Global de Participación (TGP) Urbana (3T-2025p), Ámbito Nacional es de 76.19%.

Las Mujeres con 70.85%. Aproximadamente 7 de cada 10 mujeres en edad de trabajar participan en el mercado laboral, lo que muestra una participación considerable pero todavía inferior a la de los hombres en el mismo contexto urbano.

Tasa de Desocupación Urbana (PD) (3T-2025p), un total 186.574 personas donde las Mujeres 118.832 personas

- **I.3.- Especial referencia al empleo de las mujeres: datos e indicadores**

- Brecha Salarial de Género y Discriminación: La brecha salarial se ha ensanchado en el sector privado, pasando del 3% en 2005 a un 9% en la gestión más reciente (2T 2024).
- Trabajo de Cuidado no Remunerado: Las mujeres dedican en promedio más de seis horas al día a tareas domésticas y de cuidado o más, mientras que los hombres invierten cerca de tres horas.
- Educación Superior: Las mujeres, en el segmento de 19 o más años, tienen una mayor proporción con educación superior (34.2%) respecto a los hombres (32.5%), según el Censo 2024.
- Concentración Ocupacional: El comercio sigue siendo la principal fuente de empleo en el país, donde se concentra una gran parte de la población ocupada femenina (a menudo en condiciones de informalidad y autoempleo). Gran parte de la población ocupada femenina se concentra en el trabajo por cuenta propia (51.6%) y como trabajadora familiar o aprendiz sin remuneración (11.8%).

- **II.- LA IMPORTANCIA DEL EMPLEO DE LAS MUJERES: ACTUACIONES, PRINCIPALES ACTORES Y NORMATIVA:**

- **II.1.- Actuaciones:**

Las actuaciones realizadas por la Dirección General de Empleo (DGE), buscan la inserción laboral, la formación vocacional y la regulación de las agencias de empleo para proteger a los trabajadores, especialmente a las mujeres como grupo vulnerable.

- **Orientación Vocacional:** Programas de la Dirección General de Empleo (DGE) dirigidos a estudiantes de último año, tanto hombres como mujeres, para orientarlos hacia carreras más técnicas o industriales. Esto implica una acción directa para diversificar las oportunidades laborales de las mujeres en sectores tradicionalmente masculinos.
- **Programa PAE II (Programa de Apoyo al Empleo):** Buscó la inserción laboral de personas desempleadas (hombres y mujeres) e impulsó la reactivación económica.
- **Capacitación y Regulación de Agencias Privadas de Empleo:** Se capacita a las agencias y se implementan controles para formalizar su funcionamiento, precautelar la seguridad de quienes buscan empleo, y evitar que sean utilizadas para la trata y el tráfico de personas (con un enfoque especial en las mujeres, identificadas como el grupo más vulnerable).
- **Emisión de Certificados:** Se entregaron certificados a productores agroecológicos urbanos como una acción que apoya el autoempleo de los miembros (lo que incluye a mujeres).

- **II. 2.- Principales actores:**

- Agencias Privadas de Empleo, son actores en la intermediación laboral y están sujetas a la capacitación y regulación para prevenir delitos y formalizar el sector por la Dirección General de Empleo (DGE).
- El Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, ejerce el rol de autoridad reguladora y supervisora. Su función es clave para fiscalizar el cumplimiento de la normativa (Decreto Supremo N° 5266) y asegurar que las agencias de empleo operen dentro del marco legal, con la responsabilidad de recibir denuncias de trata y tráfico.
- Mujeres y Hombres, son los beneficiarios directos de los programas de orientación, inserción laboral (PAE II), y autoempleo (certificados agroecológicos). Las mujeres son señaladas específicamente como el grupo más vulnerable que se busca proteger de la trata y el tráfico.
- Productores Agroecológicos Urbanos: Son los beneficiarios de los certificados que promueven el autoempleo por la Dirección General de Empleo (DGE).

- **II. 3.- Normativa básica:**

Constitución Política del Estado (CPE): El Artículo 48 promueve la incorporación de las mujeres al trabajo y garantiza la **misma remuneración** por un trabajo de igual valor.

Decreto Supremo N° 4401 (2020): Tiene por objeto impulsar medidas para la **igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, la remuneración y el trato igualitario**, buscando eliminar la brecha salarial.

Ley General del Trabajo (Reglamento de 1943): Establece la prohibición de diferencia de salarios por razón de sexo y prohíbe el despido por causa de embarazo o lactancia.

Ley N° 348 (Ley Integral para garantizar a las Mujeres una Vida Libre de Violencia): Norma clave que establece políticas de prevención, atención y protección, siendo la violencia una de las formas más extremas de discriminación que afecta la autonomía y vida laboral de las mujeres.

El Decreto Supremo (D.S.) N° 5266: Normativa que regula las agencias de empleo con el propósito primordial de prevenir la trata y el tráfico de personas, reconociendo a las mujeres como el grupo más vulnerable. Este decreto establece controles estrictos para la formalización de estas agencias y modifica el D.S. N° 1486 para reforzar la protección legal. Además, impone a las agencias la responsabilidad de reportar inmediatamente cualquier indicio de delito al Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, asegurando así un marco más seguro para la búsqueda de empleo.

- **III.- BUENAS PRÁCTICAS EN FAVOR DE LA MEJORA DEL EMPLEO Y LA FORMACIÓN DE LAS MUJERES.**

Las actuaciones de la Dirección General de Empleo (DGE), se consideran buenas prácticas debido a su doble enfoque en la promoción de oportunidades y la protección del colectivo.

Se destaca la implementación de la Orientación Vocacional a estudiantes de último año (hombres y mujeres) hacia carreras técnicas o industriales. Esta práctica es motivadora porque desafía la segregación ocupacional de género y abre camino para que las mujeres accedan a sectores con potencial de crecimiento y mejores salarios.

El Programa PAE II, que buscaba la inserción laboral de personas desempleadas (hombres y mujeres) para impulsar la reactivación económica. Esto demuestra una práctica de apoyo directo al empleo formal y a la capacitación.

Garantía de seguridad laboral y regulación y capacitación de las Agencias Privadas de Empleo, bajo el D.S. N° 5266 es una práctica fundamental. Busca formalizar el sector, precautelar la seguridad y, crucialmente, prevenir la trata y el tráfico de personas, identificando y protegiendo al grupo más vulnerable, las mujeres. Exigir a las agencias que comuniquen posibles delitos al Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, es un mecanismo de protección proactivo.

Fomento al autoempleo y emprendimiento, la entrega de certificados a productores agroecológicos urbanos es una buena práctica de apoyo al autoempleo. Esto dota a las personas, incluyendo mujeres, de herramientas para generar ingresos propios y autonomía económica.

IV.- PRINCIPALES BARRERAS DE EMPLEABILIDAD DE LAS MUJERES EN SU TERRITORIO Y ESTRATEGIAS DESARROLLADAS PARA MITIGARLAS:

- **Iv.1.- Principales barreras para la empleabilidad de las mujeres: formación, contratación, cuestiones sociales u otros**

La Dirección General de Empleo (DGE), observo y detecto dos barreras principales que enfrentan las mujeres en el mercado laboral.

La primera es la Segregación Ocupacional y de Formación, la necesidad de una orientación vocacional hacia carreras técnicas e industriales (ingenierías) sugiere que existe una barrera histórica que limita la formación de las mujeres a sectores tradicionales.

La segunda y más crítica es la Vulnerabilidad ante Riesgos de Seguridad Laboral, La existencia y el enfoque del D.S. N° 5266 demuestran que una barrera crítica es la vulnerabilidad ante la trata y el tráfico de personas en el proceso de búsqueda de empleo, siendo las mujeres el grupo más expuesto.

- **IV.2.- Estrategias desarrolladas para mitigarlas**

Para mitigar estas barreras, se implementan estrategias de diversificación y protección. Contra la segregación, se aplica la Orientación Vocacional activa para diversificar las opciones formativas de las mujeres hacia el sector industrial, rompiendo moldes tradicionales.

Para contrarrestar los riesgos de seguridad, se utiliza la Regulación estricta de agencias de empleo (D.S. N° 5266), que exige la formalización, capacitación y la comunicación inmediata de posibles delitos al Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social. Adicionalmente, incluyendo la capacitación e inspecciones imprevistas para prevenir que sean vehículos de trata y tráfico. Esta estrategia es la defensa directa contra la vulnerabilidad de seguridad.

- **V.- PRINCIPIOS BÁSICOS COMUNES NECESARIOS PARA MEJORAR EL EMPLEO Y LA FORMACIÓN DE LAS MUJERES**

El principio de igualdad salarial es esencial para corregir las disparidades económicas históricas, asegurando que el trabajo realizado por las mujeres sea valorado de forma equivalente al de los hombres. Está sólidamente respaldado por el Artículo 48 de la CPE, que garantiza explícitamente la misma remuneración por un trabajo de igual valor. Este principio se complementa con la Ley General del Trabajo, que prohíbe la diferencia de salarios por razón de sexo, y se profundiza con el Decreto Supremo N° 4401, cuyo objetivo específico es la eliminación de la brecha salarial. Para Garantizar la Aplicación Estricta de la Normativa Antidiscriminación, es fundamental intensificar la fiscalización y la auditoría laboral para asegurar que el Decreto Supremo N° 4401 sea efectivo, eliminando el componente discriminatorio de la brecha salarial del 9%.

El principio de vida libre de violencia y seguridad integral reconoce que la violencia es una forma de discriminación extrema que perjudica la autonomía de las mujeres y su capacidad para integrarse plenamente en la vida laboral. La Ley N° 348 (Ley Integral para garantizar a las Mujeres una Vida Libre de Violencia) es la norma que establece las políticas necesarias de prevención, atención y protección. Este principio es vital, ya que la violencia directa e indirecta impacta negativamente la asistencia, el rendimiento y la permanencia de las mujeres en el trabajo.

Principio de Seguridad en la Intermediación Laboral y Prevención de Delitos, es esencial para salvaguardar la integridad física y moral de las mujeres durante el proceso de búsqueda de empleo. El Decreto Supremo (D.S.) N° 5266 se enfoca en la regulación de las agencias de empleo con el propósito primordial de prevenir la trata y el tráfico de personas, reconociendo a las mujeres como el grupo más vulnerable. Este marco normativo establece controles estrictos y la responsabilidad de las agencias de reportar inmediatamente cualquier indicio de delito al Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, reforzando la protección legal al modificar el D.S. N° 1486



GUATEMALA

Ministerio de Trabajo
y Previsión Social

16

GUATEMALA
“EL EMPLEO DE LAS MUJERES: DATOS BÁSICOS E INICIATIVAS”
(Versión 12 de enero de 2026)

- Índice:

I. DATOS BÁSICOS

I.1.- Del país: dimensión y población

Dimensión:

- La República de Guatemala posee una superficie de 108,889 kilómetros cuadrados. El territorio está dividido administrativamente en 22 departamentos y 340 municipios Guatemala.

Población:

- Guatemala tiene una proyección de población para el 2025 de 18,079,810 habitantes:
 - La proyección de mujeres del 2025 es de 9,186,596 que representan el 50.8% del total de la población.
 - Según grupos de edad la población se desagrega de la siguiente manera.

Tabla No. 1
Proyecciones de población de mujeres según grupo de edad, 2025

Mujeres	9,186,596	50.8%
Menores de 15 años	2,700,625	29.4%
Adolescentes (15 a 17 años)	519,948	5.7%
Jóvenes (18 a 24 años)	1,199,641	13.1%
Jóvenes adultos (25 a 29 años)	825,543	9.0%
Adultos (30 a 59 años)	3,103,957	33.8%
60 años y más	836,882	9.1%

Fuente: Elaboración propia con datos de las proyecciones de población del INE 1950-2050. Dirección de Estadísticas Laborales del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

- El índice de envejecimiento a nivel nacional se sitúa en el 27.5%, siendo mayor para las mujeres con el 31.0% y para los hombres de 24.1%.

I.2.- Del mercado de trabajo

- De acuerdo con los últimos datos publicados por el Instituto Nacional de Estadística (INE) que se basan en la Encuesta Nacional de Empleo e Ingresos Continua (ENEIC) que corresponde al segundo trimestre de 2025.
- Es importante indicar que las estimaciones de la Encuesta Nacional de Empleo e Ingresos Continua (ENEIC) para el trimestre dos de 2025 se estimó una población de 18,051,181 personas de las cuales 8,879,161(49.2%) son hombres y 9,172,020 (50.8%) son mujeres.
- Los principales indicadores del mercado laboral se presentan en la tabla 2, que corresponden a las estimaciones de población según la Encuesta Nacional de Empleo e Ingresos Continua (ENEIC T2-2025) y en la tabla 3 se presentan los principales indicadores del mercado laboral a nivel nacional, según sexo.

Tabla 2
Principales indicadores del mercado laboral según sexo, trimestre II-2025

Población	Nacional	Hombre	Mujeres
Población en edad de trabajar	12,531,809	5,866,827	6,664,982
Población en Fuerza de Trabajo o PEA	8,217,059	4,983,527	3,233,532
Población ocupada	8,036,086	4,906,758	3,129,328
Población desocupada	180,973	76,769	104,204
Población subempleada	1,116,837	638,056	478,781
Población fuera de la Fuerza de Trabajo o PNEA	4,314,750	883,300	3,431,450
Informal	5,320,560	3,046,183	2,274,377
Formal	2,715,526	1,860,575	854,951

Fuente: Elaboración propia con datos de ENEIC II-2025. Dirección de Estadísticas Laborales del Ministerio de Trabajo y Previsión Social

Tabla 3
Tasa de los principales indicadores del mercado laboral según sexo, trimestre II-2025

Tasas	Nacional	Hombre	Mujeres
Tasa global de participación	65.6%	84.9%	48.5%
Tasa específica de Ocupación	97.8%	98.5%	96.8%
Tasa Bruta de Ocupación	64.1%	83.6%	47.0%
Tasa de Desempleo abierto	2.2%	1.5%	3.2%
Tasa de Subempleo Visible	13.6%	12.8%	14.8%
Tasa de Inactivos	34.4%	15.1%	51.5%
Tasa de Sector Informal	66.2%	62.1%	72.7%
Tasa de Sector Formal	33.8%	37.9%	27.3%

Fuente: Elaboración propia con datos de ENEIC II-2025. Dirección de Estadísticas Laborales del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

I.3.- Especial referencia al empleo de las mujeres: datos e indicadores

- A continuación, se presentan datos estadísticos relacionados únicamente a mujeres ocupadas según diferentes desagregaciones. En la siguiente tabla se presentan los datos estadísticos a nivel nacional de hombres y mujeres desagregada por discapacidad y grupo de edad.

Tabla 4
Población ocupada según sexo, desagregada por discapacidad y grupo de edad.

Variables	Nacional	Hombre	Mujeres	
Total	8,036,086	4,906,758	3,129,328	
Discapacidad	Con discapacidad	1,920,665	1,080,979	839,686
	sin discapacidad	6,115,421	3,825,779	2,289,642
Grupo de edad	Adolescentes 15 a 17	494,190	347,130	147,060
	jóvenes 18 -24	1,546,405	981,950	564,455
	jóvenes adultos 25-29	1,034,649	633,478	401,171
	adultos 30-59	4,269,056	2,480,538	1,788,518
	60 años y más	691,786	463,662	228,124

Fuente: elaboración propia con datos de ENEIC II-2025. Dirección de Estadística Laborales del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

- La tasa de participación de las mujeres fue de 48.5% en el segundo trimestre de 2025. La tasa de participación más baja se registró en 2012 (37.0%).
- Asimismo, se presenta información relacionada a otras características de la población ocupada como la categoría ocupacional, ocupación, actividad económica, cantidad de personas afiliadas a la Seguridad Social y la cantidad de

personas que tiene un contrato, para este caso únicamente se consideran a los asalariados que son todos aquellos que se encuentran en la categoría ocupacional como Empleado de gobierno, privado, jornalero y empleado doméstico.

Tabla 5
Población ocupada según sexo (variables seleccionadas)

Variables	Estimaciones			Porcentaje			
	Nacional	Hombre	Mujeres	Nacional	Hombre	Mujeres	
Total	8,036,086	4,906,758	3,129,328	100.0%	61.1%	38.9%	
Categoría Ocupacional	Empleado de gobierno	543,124	287,422	255,702	6.8%	3.6%	8.2%
	Empleado de empresa privada	2,312,910	1,608,602	704,308	28.8%	20.0%	22.5%
	Empleado jornalero o peón	1,586,974	1,288,310	298,664	19.7%	16.0%	9.5%
	Del servicio doméstico	344,787	15,737	329,050	4.3%	0.2%	10.5%
	Trabajador por cuenta propia NO agrícola	1,754,562	679,231	1,075,331	21.8%	8.5%	34.4%
	Patrón empleador (a) socio (a) NO agrícola	210,981	141,172	69,809	2.6%	1.8%	2.2%
	Trabajador por cuenta propia agrícola	738,256	610,943	127,313	9.2%	7.6%	4.1%
	Patrón empleador (a) socio (a) agrícola	30,669	28,440	2,229	0.4%	0.4%	0.1%
Ocupaciones	Trabajador No remunerado	513,823	246,901	266,922	6.4%	3.1%	8.5%
	Ocupaciones militares	17,719	17,719	0	0.2%	0.2%	0.0%
	Directores y gerentes	45,737	25,281	20,456	0.6%	0.3%	0.7%
	Profesionales científicos e intelectuales	471,175	219,233	251,942	5.9%	2.7%	8.1%
	Técnicos y profesionales de nivel medio	338,782	203,950	134,832	4.2%	2.5%	4.3%
	Personal de apoyo administrativo	355,909	213,774	142,135	4.4%	2.7%	4.5%
	Trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados	1,839,507	720,728	1,118,779	22.9%	9.0%	35.8%
	Agricultores y trabajadores calificados agropecuarios,	848,254	705,695	142,559	10.6%	8.8%	4.6%
	Oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios	1,504,879	928,791	576,088	18.7%	11.6%	18.4%
	Operadores de instalaciones y máquinas y ensambladores	514,431	447,663	66,768	6.4%	5.6%	2.1%
Actividad económica	Ocupaciones elementales	2,099,693	1,423,924	675,769	26.1%	17.7%	21.6%
	Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	1,532,712	1,280,387	252,325	19.1%	15.9%	8.1%
	Industrias manufactureras, explotación de minas y canteras	1,300,202	671,846	628,356	16.2%	8.4%	20.1%
	Construcción	717,056	705,801	11,255	8.9%	8.8%	0.4%
	Comercio al por mayor y al por menor	2,347,519	1,195,999	1,151,520	29.2%	14.9%	36.8%
	Información y comunicación	49,689	36,776	12,913	0.6%	0.5%	0.4%
	Actividades financieras y de seguros	94,353	56,004	38,349	1.2%	0.7%	1.2%
	Actividades inmobiliarias	25,437	17,911	7,526	0.3%	0.2%	0.2%
	Actividades profesionales, científicas, técnicas	276,076	184,907	91,169	3.4%	2.3%	2.9%
	Actividades de administración pública y defensa	743,383	335,198	408,185	9.3%	4.2%	13.0%
IGSS	Otras actividades de servicios	949,659	421,929	527,730	11.8%	5.3%	16.9%
	Afiliado	1,649,462	1,093,368	556,094	20.5%	13.6%	17.8%
Contrato	Asalariado	4,787,795	3,200,071	1,587,724	59.6%	39.8%	50.7%
	Si	1,998,256	1,296,978	701,278	24.9%	16.1%	44.2%
	No	2,789,539	1,903,093	886,446	34.7%	23.7%	55.8%

Fuente: Elaboración propia con datos de ENEIC II-2025. Dirección de Estadísticas Laborales del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

- Distribución de mujeres ocupadas según territorio urbano rural.
En la tabla 5 se muestra la distribución de la población ocupada en el área urbana y rural según sexo, del total de la población ocupada el 58.9% se encuentra en el área urbana y el 58.5% corresponde a hombres y el 41.5% a mujeres, con respecto al are rural el 64.8% corresponde a hombres y el 35.25 a mujeres.

Tabla 6
Población ocupada a nivel Nacional y según sexo, desagregada distintas variables

Variables	Total	Estimación		Porcentaje		
		Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
Total	8,036,086	4,906,758	3,129,328	100.0%	61.1%	38.9%
Urbana	4,736,207	2,768,421	1,967,786	58.9%	58.5%	41.5%
Rural	3,299,879	2,138,337	1,161,542	41.1%	64.8%	35.2%

Fuente: Departamento de Procesamiento Estadístico y Difusión con datos de ENEIC -T II 2025. Dirección de Estadísticas Laborales del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

- Brecha Salarial
Según los datos de la última ENEIC (TII-2025), el ingreso promedio a nivel nacional fue de Q2,713, para el caso de los hombres fue de Q3,042 y para las mujeres fue de Q2,176, por lo que la brecha salarial nos indica que las mujeres ganan 28.5% (Q866.5) menos que los hombres. Sin embargo, se dan variaciones

cuando se analiza la información según ocupaciones como se observa en la tabla 7.

Tabla 7
Promedio del ingreso mensual se la población ocupada según ocupación

Variable	Total	Hombre	Mujer	Brecha Salarial	Diferencia
Total	2,713	3,042	2,176	28.5%	866
Ocupaciones militares	3,459	3,459		100.0%	3,459
Directores y gerentes	8,534	8,377	8,728	-4.2%	-350
Profesionales científicos e intelectuales	6,318	7,055	5,682	19.5%	1,373
Técnicos y profesionales de nivel medio	4,659	5,119	3,954	22.8%	1,165
Personal de apoyo administrativo	4,326	4,364	4,268	2.2%	95
Trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados	2,490	3,421	1,847	46.0%	1,574
Agricultores y trabajadores calificados agropecuarios, forestales y pesqueros	1,158	1,242	706	43.2%	537
Oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios	2,440	3,201	1,124	64.9%	2,077
Operadores de instalaciones y máquinas y ensambladores	3,395	3,508	2,597	26.0%	911

Fuente: Elaboración propia con datos de ENEIC II-2025. Dirección de Estadísticas Laborales del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

II. LA IMPORTANCIA DEL EMPLEO DE LAS MUJERES: ACTUACIONES, PRINCIPALES ACTORES Y NORMATIVA

II. 1.- Actuaciones

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social a través de la Sección Mujer Trabajadora es la encargada de atender lo relativo a la participación de las mujeres en el mercado laboral y las brechas de desigualdad, promoviendo acciones a favor de las mujeres guatemaltecas; en coordinación con sectores públicos y privados, brindando asesoría y orientación con base al régimen laboral, entre otros, así como con servicios específicos dirigidos a las mujeres trabajadoras. Para el efecto; implementa líneas estratégicas y una agenda temática con el objetivo de promover y divulgar los derechos laborales de la mujer trabajadora:

Líneas Estratégicas:

- **Atención, asesoría y acompañamiento especializado:** Se brinda asesoría y acompañamiento especializado en el marco de los derechos laborales con enfoque de género, a mujeres trabajadoras que presentan denuncias sobre violación a sus derechos laborales de forma presencial, vía correo electrónico o llamada telefónica.
- **Divulgación, formación y concientización:** En el marco de la promoción y divulgación de los derechos y obligaciones laborales con enfoque de género y la normativa nacional e internacional, se realizan talleres, conversatorios y capacitaciones con organizaciones de mujeres, instituciones públicas y privadas que lo requieren.
- **Coordinación Interinstitucional:** En el marco de los compromisos que el Estado de Guatemala ha ratificado en materia de derechos humanos de las mujeres, la Sección de Mujer Trabajadora forma parte de diversas coordinaciones con instituciones claves y mecanismos estratégicos para la implementación de la Política Nacional de Promoción y Desarrollo Integral de las Mujeres -PNPDIM- (Mesa Técnica Instancia del Sector Justicia-MAIMI, Mesa Técnica para la Prevención de los delitos de Violencia Sexual, Explotación y Trata de Personas, Mesa Técnica de la Mujer del Gabinete Específico de Desarrollo Social y Mesa Multisectorial por los derechos de las mujeres trabajadoras domésticas, del hogar y de casa particular).

Asimismo, desde la Oficina Nacional de la Mujer se desarrollan las siguientes:

- Existen proyectos descentralizados como los Talleres de Liderazgo y emprendimiento, que capacitan a mujeres en oficios técnicos y productivos en distintas regiones del país, y aportan a fortalecer la autonomía económica de las mujeres.

- **Incorporación de módulos de formación en competencias digitales y tecnológicas** para reducir la brecha digital.
- Fortalecimiento de la articulación interinstitucional entre Oficina Nacional de la Mujer, Secretaría Presidencial de la Mujer, EPLAN y municipalidades, consolidando un trabajo conjunto con enfoque de género.
- Cursos especializados en municipios como Mataquescuintla, San Pedro Pinula, San Luis Jilotepeque, Jalapa y Monjas, en el departamento de Jalapa en áreas como gastronomía, inglés, ofimática y producción agrícola.
- Fortalecimiento de Emprendimientos de Mujeres Indígenas en Chimaltenango

II. 2.- Principales actores

Desde la Sección de Mujer Trabajadora:

- Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia -Unicef-
- Sociedad civil: (Sociedad de Cooperación para el Desarrollo Internacional -SOCODEVI-, Asociación de Mujeres en Solidaridad -AMES-, y Alas de Mariposa)
- Sindicatos de Trabajadoras domésticas: Sindicato Único de Trabajadoras Domésticas, Similares y a Cuenta Propia -SITRADOMSA-, Asociación Centro de Apoyo para las Trabajadoras de Casa Particular CENTRACAP-, Asociación de Trabajadoras del Hogar, a Domicilio y de Maquila -ATRAHDOM-, Sindicato de Trabajadoras Domésticas de Maquila, Anexas y Conexas - SITRADOM- Asociación de Mujeres Empleadas y Desempleadas Unidas Contra la Violencia -AMUCV-
- Federación Internacional de Trabajadoras del Hogar -FITH-.
- Empresas privadas

Los Principales actores en el desarrollo de los talleres de Liderazgo y emprendimiento de la Oficina Nacional de la Mujer son:

- Instituciones Gubernamentales y Regionales:
 - SEPREM – Secretaría Presidencial de la Mujer.
 - SVET – Secretaría contra la Violencia Sexual, Explotación y Trata de Personas
 - CODEMUJER – Comisión Departamental de la Mujer
 - CODEVET – Comisión contra la Violencia Sexual, Explotación y Trata de Personas
 - MINECO – Ministerio de Economía
 - Viceministerio de MIPYME – Ministerio de Economía
 - MIDES – Ministerio de Desarrollo Social
 - MAGA – Ministerio de Agricultura, Ganadería y Alimentación
 - MARN - Ministerio de Ambiente y Recursos Naturales
 - PDH – Procuraduría de los Derechos Humanos
 - Ministerio Público – Oficina de Atención a la Víctima / Red de Derivación
 - SESAN – Secretaría de Seguridad Alimentaria y Nutricional
 - SOSEP – Secretaría de Obras Sociales de la Esposa del Presidente
 - Casa de la Cultura de Comalapa – Ministerio de Cultura y Deportes
 - Gobernaciones Departamentales (Quetzaltenango, Quiché, Jalapa, entre otras)
 - Consejos Regionales de Desarrollo Urbano y Rural (COREDUR)
 - COMUPRE – Consejo Municipal de Protección
 - Servicio Nacional de Empleo (SNE).
- Direcciones Municipales:
 - Direcciones Municipales de la Mujer (DMM) en diversos municipios:
 - Morales y Livingston (Izabal)

- Dolores (Petén)
 - San Juan Ostuncalco, San Mateo, Concepción Chiquirichapa, La Esperanza, San Miguel Sigüilá, Coatepeque, Cajolá, Zunil, Salcajá, Cantel y Colomba (Quetzaltenango)
 - San Andrés Sajcabajá y Santa María Joyabaj (Quiché)
 - Santa Cruz Balanyá, Aldea Pacacay, Acatenango (Chimaltenango)
- Organizaciones Sociales y ONG:
 - ASECSA – Asociación de Servicios Comunitarios de Salud
 - AMMUDIS – Asociación de Mujeres para el Desarrollo Integral de Sociedades
 - Senderos del Futuro – Apoyo comunitario con donación de víveres y medicamentos
 - Asociación Nuevos Horizontes (ANH) – Red de Apoyo de Mujeres
 - CÁRITAS – Diócesis de Quiché
 - SERJUS – Asociación Comunitaria para el Desarrollo
 - FUNDAECO – Fundación para el Ecodesarrollo y la Conservación
 - Red Departamental de Mujeres XELJU’
 - Colectivo de Mujeres de Quetzaltenango
 - Tz’ununija – Movimiento de Mujeres Indígenas
 - IEPADES – Instituto de Enseñanza para el Desarrollo Sostenible
 - CAIMUS – Centro de Apoyo Integral para Mujeres Sobrevivientes de Violencia
 - Refugio de la Niñez
 - Organismos Internacionales:
 - FAO – Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura
 - UNFPA – Fondo de Población de las Naciones Unidas
 - DEMI – Defensoría de la Mujer Indígena

Lograr condiciones de empleabilidad en las mujeres, son acciones que se han venido desarrollando en Guatemala, desde las propias iniciativas impulsadas por el Estado a través de la Política de Gobierno 2024-2028. La promoción del empleo digno es una de las medidas que el gobierno implementa como una base fundamental para el desarrollo social y de las personas. Empleo digno para las y los guatemaltecos, con enfoque en derechos y diálogo social tripartido; así como la promoción y verificación de normativas en materia laboral contribuirá al desarrollo socioeconómico del país.

Para ello, se fomenta la mejora de las capacidades del capital humano mediante acciones que generen condiciones para la formación y capacitación para el trabajo y la empleabilidad de la población, para garantizar la inclusión laboral, con énfasis en los grupos en situación de vulnerabilidad como mujeres, jóvenes y personas con discapacidad en los departamentos con mayor precariedad ocupacional y con mayores índices de pobreza.

Entre las organizaciones que promueven la igualdad de género, se encuentran:

1. IPEG, Iniciativa Igualdad de Participación en Empleo y Emprendimiento, Plataforma pública privada que promueve la participación económica equitativa de mujeres, incluyendo rural y urbana en mercados laborales y proyectos productivos.
2. Un Women/ONU Mujeres. Agencia de la ONU que trabaja en Guatemala en políticas públicas programas y alianzas para promover la participación laboral de las mujeres y la igualdad de género en todos los sectores.
3. CARE Guatemala, promueve la autonomía económica de mujeres, a través de la participación en procesos productivos y el acceso a oportunidades económicas.
4. SheWorks Guatemala, iniciativa apoyada por Inter-American Development Bank y la Cámara de Industria de Guatemala, desarrollan programas orientados a formar a

mujeres en habilidades digitales, para conectarlas con oportunidades de trabajo remoto y empleabilidad en la economía digital.

5. CECI Guatemala, Centro de Cooperación Internacional implementa proyectos que empoderan económicamente a las mujeres, promueven su liderazgo comunitario y participación en espacios productivos.
6. Empodera (Swisscontact) Proyecto que busca incrementar oportunidades laborales y de generación de ingresos para jóvenes y mujeres indígenas mediante formación, sensibilización y emprendimiento.

II. 3.- Normativa básica

La normativa nacional donde se regulan diversas medidas en materia de igualdad y no discriminación:

Normativa nacional:

- **Constitución Política de la República (1985)**: reconoce la igualdad de derechos entre hombres y mujeres, según artículo 4 (libertad e igualdad), 44 (derechos inherentes a la persona humana), 46 (preeminencia del derecho internacional de los derechos humanos), 47, 50 y 51 (refuerzan el principio de igualdad en el ámbito familiar de la niñez y maternidad, prohibiendo distinciones discriminatorias).
- **Ley de Dignificación y Promoción Integral de la Mujer (Decreto 7-99)**: establece mecanismos para garantizar la participación de las mujeres en la vida económica, social y política, y medidas contra la violencia y discriminación.
- **Ley para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Intrafamiliar (Decreto 97-1996)**: protege a las mujeres frente a la violencia en el ámbito familiar.
- **Ley contra el Femicidio y otras formas de Violencia contra las Mujeres (Decreto 22-2008)**: tipifica el femicidio y sanciona la violencia física, psicológica, económica y sexual contra las mujeres.
- **Ley contra la Violencia Sexual, Explotación y Trata de Personas (Decreto 9-2009)**: protege a mujeres y niñas frente a la explotación laboral y sexual.
- **Código de Trabajo (Decreto 330)**: En el Código de Trabajo consagra la igualdad y la no discriminación, especialmente por sexo, y establece medidas de protección diferenciada que hoy se interpretan conforme a la Constitución (arts. 4, 44 y 46) y a los tratados internacionales (CEDAW, OIT). El Código de Trabajo prohíbe la discriminación en el empleo y la ocupación, garantizando igualdad de oportunidades y trato, particularmente en el acceso al trabajo, condiciones laborales y remuneración. Asimismo, establece los derechos de maternidad y protección a la mujer trabajadora; en sus artículos 152 y 153.
- **Código Penal (Decreto 1773)**: En el cual se establece el delito de discriminación (artículo 202 bis), tipifica penalmente los actos de discriminación por motivos de sexo, género, etnia, idioma, condición social u otros, constituyéndose en una herramienta sancionatoria clave contra prácticas discriminatorias.
- **Ley de Servicio Civil (Decreto 1748)**: Aunque la ley no utiliza de forma expresa el término “género”, su diseño normativo descansa en el principio de igualdad y no discriminación. Esta ley establece el principio de igualdad y mérito en el acceso y permanencia en el empleo público, prohibiendo toda forma de discriminación por sexo o género.
- **Ley de Desarrollo Social (Decreto 42-2001)**: Integra la equidad de género como eje transversal del desarrollo social, obligando a las instituciones públicas a diseñar e implementar políticas que reduzcan las brechas de desigualdad y erradiquen la discriminación contra las mujeres; según artículos 4 (equidad), 29 (temática educativa en población, entre otros, género) y 41 (estereotipos y comunicación social).

Políticas públicas con enfoque de género

- Política Nacional de Promoción y Desarrollo Integral de las Mujeres (PNPDIM) y Plan de Equidad de Oportunidades (Acuerdo Gubernativo 302-2009): instrumento rector que obliga a las instituciones del Estado a incorporar el enfoque de género en la planificación, presupuestación y ejecución de políticas públicas.

Tratados internacionales ratificados por Guatemala

- Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW).
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belém do Pará).
- Convención Americana sobre Derechos Humanos.
- Pactos Internacionales de Derechos Civiles y Políticos y de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.
- Convenios internacionales de la OIT ratificados por Guatemala: como el Convenio 103 (protección de la maternidad, revisado) el Convenio 100 (igualdad de remuneración) y el Convenio 111 (no discriminación en el empleo).
- Estos instrumentos refuerzan la obligación del Estado de adoptar medidas legislativas, administrativas y judiciales para garantizar la igualdad sustantiva y eliminar la discriminación estructural.

XXX. BUENAS PRÁCTICAS EN FAVOR DE LA MEJORA DEL EMPLEO Y LA FORMACIÓN DE LAS MUJERES

- El Programa Nacional de Escuelas Taller y Talleres de Empleo, promueve la igualdad de oportunidades y la inclusión laboral de las mujeres, mediante un enfoque de formación técnica y ocupacional no discriminatorio, cuyo Programa se encuentra abierto a ambos sexos, garantizando el acceso equitativo a los procesos de capacitación, certificación y prácticas formativas. Si bien, el Programa no cuenta con talleres exclusivos para mujeres, se implementan programas de formación relevantes para su inserción laboral, tales como carpintería, electricidad domiciliar, albañilería, corte y confección, herrería y forja, obra y construcción, buenas prácticas agrícolas y como taller transversal emprendimiento y habilidades blandas, los cuales permiten a las participantes desarrollar competencias técnicas demandadas por el mercado laboral, tradicionalmente asociadas a sectores con mayores oportunidades de empleo e ingresos. Adicionalmente, el Programa fomenta la articulación interinstitucional con municipalidades, centros de salud, oficinas de juventud y el Servicio Nacional de Empleo, generando oportunidades de prácticas, empleabilidad y acompañamiento posterior a la graduación, lo que contribuye al seguimiento de egresadas y a la sostenibilidad de su inserción laboral.
- El Programa Beca Mi Primer Empleo, cubre el salario del joven, distribuido en un cincuenta y uno por ciento (51 %) por la Cartera de Trabajo y un cuarenta y nueve por ciento (49 %) por la parte empleadora, promueve la inserción al mercado laboral formal, a jóvenes comprendidos entre las edades de dieciocho a veinticuatro años de cualquiera de las poblaciones que habitan el país (maya, garífuna, xinca, ladina o mestiza), en situación de desempleo, a través de la contratación temporal por un plazo definido, buscando generar conocimientos, habilidades y destrezas en las personas becarias, con la finalidad de promover el trabajo decente. Es importante resaltar que el programa está dirigido a toda persona guatemalteca que cumpla con los requisitos establecidos, sin distinción alguna, sin embargo, durante los 4 años de implementación del Programa (2022-2025), más del 50% de los beneficiarios han sido mujeres. En el

ejercicio fiscal 2025 se beneficiaron a 723 jóvenes, de la totalidad de las becas el 59% (429) fueron destinadas a mujeres jóvenes entre 18 a 24 años.

- La Unidad de Atención a Personas Migrantes Retornadas se consolida como una buena práctica institucional en el marco de las políticas de empleo y reintegración socioeconómica, al brindar una atención integral, coordinada y con enfoque de género y derechos humanos a las personas migrantes retornadas, reconociendo las múltiples vulnerabilidades que enfrentan a su retorno y las barreras diferenciadas que afectan particularmente a las mujeres retornadas.
- La Sección de Formación y Capacitación para el Empleo, a través del Programa de Capacitación Técnica para el Empleo, constituye una de las principales buenas prácticas de la Dirección General de Empleo (DGE) para la reducción de la brecha de género en el ámbito laboral. El programa tiene un enfoque inclusivo y de género, priorizando a mujeres en situación de vulnerabilidad, entre ellas mujeres jefas de hogar, víctimas de violencia de género, mujeres con riesgo de migración irregular y mujeres pertenecientes a pueblos indígenas, personas con discapacidad y migrantes retornadas.
- El Departamento de Movilidad Laboral, mediante el Programa de Trabajo Temporal en el Extranjero, comunica que existe el programa de becas para la formación Marino Mercante; éste tiene como objeto establecer las bases de cooperación interinstitucional para realizar acciones conjuntas de formación, capacitación y tecnificación de personas electas por la Cartera Laboral para el desarrollo del sub programa de marinos mercantes el cual forma parte del Programa de Trabajo Temporal del departamento de Movilidad Laboral, propiciando la generación de oportunidades de empleo a personas que posean perfiles requeridos, y que les permita incorporarse en el mercado laboral relacionado a la flota marítima mercante mundial, implementando así, estrategias para tener una migración ordenada y segura facilitando la inserción laboral en oportunidades de empleo en el extranjero.

Con estos programas, que si bien no son exclusivos para las mujeres, los mismos si contribuyen a la promoción e integración laboral de las mujeres en el mercado laboral en el extranjero, y coadyuvando a eliminar las brechas de género en el acceso, mantenimiento y promoción de mujeres en el empleo.

- Iniciativa de Espacios Amigos de la Lactancia Materna en las instituciones públicas y privadas, en coordinación con el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia. En el marco de la economía del cuidado de trabajo remunerado, se brinda acompañamiento a diversas instituciones para el cumplimiento del procedimiento adecuado de un espacio de lactancia materna en las instituciones públicas y privadas, para proteger, promover y apoyar la lactancia materna en los centros de trabajo. Hasta el momento se cuentan con 42 Entidades Amigas de la Lactancia Materna.
- Conmemoración del Día Internacional de la Mujer, a través del reconocimiento al buen desempeño de la mujer trabajadora, con la entrega de la medalla "Orden de Excelencia Laboral". Que busca distinguir el esfuerzo laboral de 25 mujeres destacadas en las diferentes actividades económicas.
- Conmemoración del Día Internacional de la Mujer Indígenas, a través del homenaje y reconocimiento a las mujeres de los pueblos Maya, Xinca y Garífuna del país, con la entrega de la "Orden Utz Samaj". Que busca distinguir las por su contribución en el campo laboral y al desarrollo económico, cultural, político, social y comunitario del país.

- Convenio con la Asociación de Mujeres en Solidaridad -AMES- para el empoderamiento de las mujeres trabajadoras del sector maquila y trabajadoras de casa particular, a través de un diplomado.
- Convenio de Cooperación Interinstitucional entre el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Secretaría Presidencial de la Mujer, Sindicato de Trabajadoras Independientes de Trabajo Doméstico, Similares y a Cuenta Propia -SITRADOMSA- Centro de Apoyo para las Trabajadoras de Casa Particular -CENTRACAP-, Federación Internacional de Trabajadores del Hogar -FITH-, Asociación de Trabajadoras del Hogar, a Domicilio y de Maquila -ATRAHDOM-, y la Asociación de Mujeres Empleadas y Desempleadas Unidas contra la Violencia -AMUCV-, la cual crea la Mesa multisectorial por los derechos de las mujeres trabajadoras domésticas, del hogar y de casa particular, para desarrollar acciones estratégicas de seguimiento, que faciliten y promuevan el trabajo digno de las mujeres trabajadoras domésticas del hogar y casa particular.
- Ruta de atención integral de las medidas de empoderamiento social y económico de la Cartera de Trabajo para mujeres víctimas de violencia, derivadas del Ministerio Público. Las cuales han sido atendidas, asesoradas, orientadas y capacitadas para la mejora de perfiles de empleabilidad, a fin de facilitar la búsqueda de empleo, así como su registro en el portal electrónico *Tu Empleo*, vinculándolas favorablemente al mercado laboral.

XXXI. PRINCIPALES BARRERAS DE EMPLEABILIDAD DE LAS MUJERES EN SU TERRITORIO BUENAS PRÁCTICAS EN FAVOR DE LA MEJORA DEL EMPLEO Y LA FORMACIÓN DE LAS MUJERES

IV.1.- Principales barreras para la empleabilidad de las mujeres: formación, contratación, cuestiones sociales u otros

- Falta de experiencia laboral y barreras de acceso al primer empleo formal: Una de las principales limitaciones para la empleabilidad de las mujeres —especialmente jóvenes— es la ausencia de experiencia laboral comprobable, requisito exigido incluso para puestos operativos o técnicos. Esta situación afecta con mayor intensidad a mujeres jóvenes, mujeres jefas de hogar y mujeres en contextos de vulnerabilidad, limitando su acceso al empleo formal y perpetuando la informalidad.
- Limitado acceso a educación formal y a procesos de formación técnica profesional y capacitación para el trabajo (desalineación entre formación tradicional y demanda del mercado laboral): Muchas mujeres enfrentan dificultades de inserción laboral debido a la falta de competencias técnicas, tecnológicas o certificadas, especialmente en sectores con mayor demanda y mejores ingresos. Esta brecha se agrava en territorios rurales, entre mujeres indígenas, migrantes retornadas y mujeres con trayectorias educativas interrumpidas.
- Acceso limitado de las mujeres a oportunidades de empleo internacional y a sectores altamente especializados de la movilidad laboral: Las mujeres enfrentan una subrepresentación estructural en los programas de movilidad laboral internacional, particularmente en sectores altamente especializados y tradicionalmente masculinizados, como el sector marítimo y de marino mercante. Esta brecha está asociada a factores como el acceso desigual a formación técnica especializada, barreras culturales y estereotipos de género, limitaciones económicas para costear procesos formativos y certificaciones internacionales, así como un menor acceso a información y redes de intermediación laboral internacional. Estas condiciones restringen la participación de las mujeres en esquemas de empleo transnacional con

mayores niveles de formalidad, ingresos y protección laboral, perpetuando desigualdades en el aprovechamiento de oportunidades de movilidad laboral segura y ordenada.

- Sobrecarga de trabajo de cuidado no remunerado y persistencia de estereotipos de género en el mercado laboral: Otra barrera estructural relevante es la sobrecarga de trabajo de cuidado y tareas domésticas no remuneradas, que recae de manera desproporcionada en las mujeres, limitando su disponibilidad para incorporarse, permanecer o progresar en el empleo formal. Este fenómeno explica, en parte, que el 80.3 % de la población inactiva mayor de 15 años esté conformada por mujeres, muchas de las cuales realizan actividades como cuidado de niños, personas enfermas, trabajo doméstico y comercio informal a pequeña escala.
- Existen también otras barreras estructurales y sociales para la permanencia y progresión laboral de las mujeres, tales como:
 - a. desconocimiento de derechos laborales,
 - b. limitaciones territoriales (distancia, seguridad),
 - c. brechas salariales y segmentación ocupacional.

Estas condiciones inciden no solo en el acceso, sino en la permanencia y progresión laboral de las mujeres

IV.2.- Estrategias desarrolladas para mitigarlas

- Programa Beca Mi Primer Empleo (BMPE): El BMPE actúa directamente sobre esta brecha al subvencionar el 51 % del salario de jóvenes de 18 a 24 años, facilitando su primera experiencia laboral formal. Durante el período 2022–2025, más del 50 % de las personas beneficiarias han sido mujeres, y solo en 2025 el 59 % (429 de 723) de las becas se otorgaron a mujeres, lo que demuestra un impacto directo en la reducción de la brecha de acceso inicial al empleo formal femenino.
- La Sección de Formación y Capacitación para el Empleo (SECAFOR) y Programa Nacional de Escuelas Taller: Ambos programas mitigan esta brecha mediante formación técnica pertinente y certificable, alineada a la demanda del mercado laboral. En 2025, 2,169 mujeres fueron atendidas a nivel nacional a través de SECAFOR, con énfasis en áreas como gastronomía, textil, construcción liviana, mecánica básica, tecnologías digitales y certificaciones Microsoft, fortaleciendo su empleabilidad real. El Programa Nacional de Escuelas Taller ha logrado que la participación de mujeres supere a la de hombres, incluso en oficios tradicionalmente masculinizados, evidenciando un avance sustantivo en la reducción de brechas de género en la formación para el trabajo
- Becas de formación en Marino Mercante gestionadas por el Departamento de Movilidad Laboral en articulación con SECAFOR: El Departamento de Movilidad Laboral en coordinación con SECAFOR, ha impulsado becas de formación técnica especializada en marino mercante, orientadas a facilitar el acceso de mujeres a procesos formativos certificados y alineados con estándares internacionales del sector marítimo. Estas becas reducen barreras económicas, amplían el acceso a capacitación especializada y fortalecen las competencias necesarias para la inserción laboral de mujeres en esquemas de movilidad laboral internacional, contribuyendo a diversificar su participación sectorial y a promover condiciones de empleo digno, seguro y con enfoque de igualdad de género en el ámbito de la migración laboral.
- El enfoque integral de empleabilidad con acompañamiento y articulación interinstitucional de la Dirección General de Empleo, mediante sus programas incorporar mecanismos complementarios tales como: a) orientación laboral y derechos

laborales, y b) articulación con municipalidades, empresas privadas y plataformas público-privadas, con la finalidad de sostener la inserción laboral de las mujeres, fortalecer su autonomía económica y reducir brechas más allá del acceso inicial al empleo.

- Promoción de entornos laborales inclusivos y servicios de empleabilidad con enfoque de conciliación: A través de la sensibilización de empleadores, la eliminación de estereotipos de género en los procesos de contratación y la adopción de modalidades flexibles de formación e intermediación laboral que reconozcan y mitiguen las limitaciones derivadas de la carga de cuidados que enfrentan las mujeres.
- Guías de inclusión laboral, en las cuales se encuentra una con enfoque de género, a través de esta guía presenta al sector privado información adecuado para el proceso de contratación laboral de mujeres en Guatemala.

XXXII. PRINCIPIOS BÁSICOS COMUNES NECESARIOS PARA MEJORAR EL EMPLEO Y LA FORMACIÓN DE LAS MUJERES

- Principio de igualdad sustantiva y no discriminación: Las políticas, programas y servicios de empleo y formación deben orientarse a garantizar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres, superando enfoques meramente formales. Esto implica prevenir y eliminar toda forma de discriminación directa e indirecta en el acceso a la formación, intermediación laboral, contratación, condiciones de trabajo y progresión profesional, en consonancia con la Constitución Política de la República de Guatemala, normativas nacional y demás instrumentos internacionales, tales como los Convenios de la OIT.
- Principio de enfoque de género e interseccionalidad: Las acciones de empleo y formación deben incorporar un enfoque de género transversal, reconociendo que las mujeres enfrentan barreras diferenciadas según su edad, pertenencia étnica, territorio, condición migratoria, discapacidad u otras condiciones de vulnerabilidad. Este principio requiere diseñar intervenciones diferenciadas y pertinentes que respondan a la diversidad de realidades de las mujeres.
- Principio de acceso equitativo a la formación técnica y al desarrollo de competencias: Los Estados deben garantizar a las mujeres el acceso equitativo a educación, formación técnica, certificación de competencias y capacitación para el trabajo, especialmente en sectores estratégicos y de alta demanda laboral. La formación debe ser pertinente, de calidad y vinculada a oportunidades reales de empleo, contribuyendo a cerrar brechas educativas y de empleabilidad.
- Principio de transición efectiva de la formación al empleo: La formación de las mujeres debe articularse con mecanismos de inserción laboral efectiva, tales como prácticas formativas, primer empleo, intermediación laboral y programas de movilidad laboral segura. Este principio reconoce que la empleabilidad no se agota en la capacitación, sino que requiere acompañamiento para el acceso al empleo formal y decente.
- Principio de corresponsabilidad social y conciliación entre trabajo y vida personal: Las políticas de empleo deben reconocer la sobrecarga de trabajo de cuidados no remunerados que recae mayoritariamente en las mujeres y promover medidas que faciliten la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal. Ello incluye modalidades flexibles de formación y empleo, así como la promoción de la corresponsabilidad entre el Estado, el sector privado y los hogares.

- Principio de eliminación de estereotipos y segregación ocupacional: Los servicios públicos de empleo deben impulsar acciones para desmontar estereotipos de género que limitan la participación de las mujeres en determinados sectores u ocupaciones, promoviendo su acceso a áreas tradicionalmente masculinizadas mediante sensibilización empresarial, orientación vocacional no sexista y formación técnica inclusiva.
- Principio de trabajo decente y protección de derechos laborales: La mejora del empleo de las mujeres debe basarse en el trabajo decente, garantizando condiciones laborales dignas, igualdad salarial por trabajo de igual valor, acceso a la seguridad social y protección frente a la violencia y el acoso en el ámbito laboral, conforme a los estándares de la OIT y la normativa laboral nacional.
- Principio de articulación interinstitucional y diálogo social: La promoción del empleo y la formación de las mujeres requiere una coordinación efectiva entre instituciones públicas, sector privado, gobiernos locales, organizaciones sociales y cooperación internacional, así como espacios de diálogo social que permitan construir respuestas integrales y sostenibles para la reducción de brechas de género.
- Principio de información, datos y evaluación con enfoque de género: Los servicios públicos de empleo deben fortalecer la producción, sistematización y uso de información desagregada por sexo y otras variables, a fin de identificar brechas, orientar la toma de decisiones y evaluar el impacto de las políticas y programas de empleo y formación dirigidos a mujeres.
- Principio de asignación presupuestaria con enfoque de género: Los Estados deben asegurar la asignación, ejecución y seguimiento de recursos públicos con enfoque de género en las políticas y programas de empleo y formación, garantizando que el presupuesto contribuya de manera efectiva a la reducción de brechas de género. Este principio implica identificar recursos específicos para acciones dirigidas a mujeres, evaluar el impacto presupuestario en términos de igualdad y fortalecer mecanismos de transparencia y rendición de cuentas.
- Principio de institucionalización del enfoque de género en los servicios públicos de empleo: La mejora del empleo de las mujeres requiere la incorporación estructural y sostenida del enfoque de género en la normativa interna, los procesos, los sistemas de gestión y la cultura organizacional de los servicios públicos de empleo. Esto incluye la capacitación continua del personal, la adopción de lineamientos internos y la integración del enfoque de género en la planificación, ejecución y evaluación de los servicios.
- Principio de participación activa de las mujeres en el diseño y evaluación de políticas de empleo: Las políticas y programas de empleo y formación deben garantizar la participación efectiva de las mujeres, incluyendo mujeres jóvenes, indígenas, rurales y en situación de vulnerabilidad, en los procesos de diagnóstico, diseño, implementación y evaluación. Este principio fortalece la pertinencia, legitimidad y sostenibilidad de las intervenciones orientadas a reducir brechas de género.
- Principio de innovación y transformación digital inclusiva: Los Estados deben promover el uso de herramientas digitales, innovación y tecnologías de la información en los servicios de empleo y formación, asegurando que estos procesos sean inclusivos y accesibles para las mujeres. La transformación digital debe contribuir a cerrar brechas tecnológicas y territoriales, ampliando el acceso de las mujeres a información, orientación, capacitación y oportunidades de empleo.



Ciudad de Guatemala, a 12 de enero de 2026

