

Rispe

Red Iberoamericana
de Servicios Públicos
de Empleo

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



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

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 confluyen 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 de 2026** aprobó los **PRINCIPIOS BÁSICOS COMUNES** que figuran a continuación:

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.

Madrid, a 23 de febrero de 2026

