

UNIVERSIDAD PERUANA DE CIENCIAS E INFORMÁTICA
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
CARRERA PROFESIONAL DE DERECHO



TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL

“La discriminación laboral por género: estudio de casos y propuestas normativas”

AUTOR:

Bach. Ramirez Sanguinetti Rodolfo

PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE:
ABOGADO

ASESOR:

Abg. Castillo Figueroa, Carlos Francisco

ORCID: 0009-0009-6953-651X

DNI: 09530087

LIMA-PERÚ

2026

INFORME DE SIMILITUD

Nº025-2026-UPCI-FDCP-REHO-T

A : **MG. HERMOZA OCHANTE RUBÉN EDGAR**
Decano (e) de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas

DE : **MG. HERMOZA OCHANTE, RUBEN EDGAR**
Docente Operador del Programa Turnitin

ASUNTO : Informe de evaluación de Similitud de Trabajo de Suficiencia Profesional:
BACHILLER RAMIREZ SANGUINETTI, RODOLFO

FECHA : Lima, 27 de marzo de 2026.

Tengo el agrado de dirigirme a usted con la finalidad de informar lo siguiente:

1. Mediante el uso del programa informático **Turnitin** (con las configuraciones de excluir citas, excluir bibliografía y excluir oraciones con cadenas menores a 20 palabras) se ha analizado el Trabajo de Suficiencia Profesional titulada: **“LA DISCRIMINACIÓN LABORAL POR GÉNERO: ESTUDIO DE CASOS Y PROPUESTAS NORMATIVAS”**, presentado por el Bachiller **RAMIREZ SANGUINETTI, RODOLFO**.
2. Los resultados de la evaluación concluyen que el Trabajo de Suficiencia Profesional en mención tiene un **ÍNDICE DE SIMILITUD DE 13%** (cumpliendo con el artículo 35 del Reglamento de Grado de Bachiller y Título Profesional UPCI aprobado con Resolución Nº 373-2019-UPCI-R de fecha 22/08/2019).
3. Al término análisis, el Bachiller en mención **PUEDE CONTINUAR** su trámite ante la facultad, por lo que el resultado del análisis se adjunta para los efectos consiguientes

Es cuanto hago de conocimiento para los fines que se sirva determinar.

Atentamente,


.....
MG. HERMOZA OCHANTE, RUBEN EDGAR
Universidad Peruana de Ciencias e Informática
Docente Operador del Programa Turnitin

Açunto:

**Resultado de similitud*

Dedicatoria

Este trabajo de suficiencia profesional, se lo quiero dedicar a mis padres, quienes a lo largo de toda mi vida me apoyaron permanentemente; a mis familiares y amigos por sus constantes consejos.

Bach. Ramirez Sanguinetti Rodolfo.

Agradecimiento

Quiero agradecer en primer orden a Dios por permitirme surgir como persona, mis padres y a todas las personas que se involucraron conmigo en esta aventura académica que hoy coronó con éxito; a las autoridades de la Universidad Peruana de Ciencias e Informática y a mis profesores.

Bach. Ramirez Sanguinetti Rodolfo.

Declaración de Autoría

Nombres : Rodolfo.

Apellidos : Ramirez Sanguinetti.

Código : 1401000408

DNI : 44094218.

Declaro que, soy el autor del trabajo realizado y que es la versión final que he entregado a la oficina del Decanato de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Peruana de Ciencias e Informática.

Asimismo, declaro que he citado debidamente las palabras o ideas de otros autores, refiriendo expresamente el nombre de la obra y página o páginas que me sirvieron de fuente.

Jesús María, marzo del 2026.

ÍNDICE

CARATULA.....	1
INFORME DE SIMILITUD.....	2
DEDICATORIA.....	3
AGRADECIMIENTO.....	4
DECLARACIÓN DE AUTORÍA.....	5
ÍNDICE.....	6
INTRODUCCIÓN.....	7
CAPITULO I: Planificación del Trabajo de Suficiencia Profesional	11
1.1. Título y descripción del trabajo	11
1.2. Objetivo del trabajo	11
1.3. Justificación	15
CAPITULO II: Marco Teórico.....	21
2.1. Definición de discriminación laboral por género.....	21
2.2. Tipos de discriminación: directa, indirecta, horizontal y vertical	23
CAPITULO III: Desarrollo de actividades programadas.....	27
3.1 Evolución de la participación de las mujeres en el mercado laboral	27
3.2. Principales hitos en la lucha contra la discriminación laboral por género ...	33
CAPITULO IV: Resultados Obtenidos.....	39
CONCLUSIONES	45
RECOMENDACIONES	50
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	55
ANEXOS.....	63
Anexo 1: Evidencia de similitud digital.....	63
Anexo 2:Autorización de publicación en repositorio.....	68

INTRODUCCION

La discriminación laboral por género constituye una problemática histórica y vigente que atraviesa fronteras, sectores y culturas, manifestándose en múltiples dimensiones del mundo del trabajo; en pleno siglo XXI, la igualdad formal ante la ley no se ha convertido en igualdad real de oportunidades y condiciones laborales para mujeres y personas de géneros diversos, las estadísticas más recientes revelan la magnitud y persistencia de este fenómeno: a nivel global, las mujeres ganan en promedio un 20% menos que los hombres, con variaciones significativas según el país y el sector (Foro Económico Mundial, 2025).

En los países de la OCDE, la brecha salarial de género se mantiene en torno al 12–13% (OCDE, 2025), y, de acuerdo con las proyecciones actuales, se calcularán aproximadamente 134 años para cerrar la brecha de género en participación y oportunidades económicas (Foro Económico Mundial, 2025); además, la segregación ocupacional horizontal y vertical sigue siendo una constante: las mujeres predominan en sectores menos remunerados como salud y educación, mientras que los hombres dominan áreas de mayor prestigio y salario, como tecnología y finanzas (OCDE, 2025; Blau y Kahn, 2017); el fenómeno del “techo de cristal” limita el acceso de las mujeres a posiciones de liderazgo, y el acoso laboral por motivos de género continúa siendo una realidad alarmante en numerosos contextos (Reskin y Roos, 1990; Bertrand, Goldin y Katz, 2010).

Desde la teoría social y económica, la discriminación laboral por género ha sido abordada desde diversos marcos conceptuales, el feminismo liberal, por ejemplo, enfatiza la necesidad de reformas legales y de igualdad de

oportunidades, subrayando la importancia de eliminar barreras formales para la participación femenina en el mercado laboral (Blau y Kahn, 2017); por su parte, la perspectiva de la discriminación estructural sostiene que las desigualdades de género están arraigadas en las propias estructuras y prácticas organizacionales, reproduciendo patrones de exclusión y desventaja más allá de la mera intención individual (Connell, 1987; Reskin y Roos, 1990); la teoría de la interseccionalidad, desarrollada en las últimas décadas, aporta una mirada compleja al analizar cómo el género interactúa con otras categorías como la raza, la clase o la orientación sexual, generando experiencias diferenciadas de discriminación (Goldin, 2022).

En el ámbito económico, autores como Becker (1967) y los modelos de análisis de Oaxaca (1973) y Blinder (1973) han permitido cuantificar y analizar las fuentes de las brechas salariales, mientras que estudios recientes han evidenciado la persistencia de penalizaciones asociadas a la maternidad y la segregación a nivel de empresa (Bertrand, Goldin y Katz, 2010).

El marco normativo internacional ha evolucionado de manera significativa para enfrentar la discriminación laboral por género; instrumentos como el Convenio 100 de la OIT sobre igualdad de remuneración (1951) y el Convenio 111 sobre discriminación en el empleo (1958) establecen obligaciones claras para los Estados en materia de igualdad salarial y no discriminación (Organización Internacional del Trabajo, 1951, 1958).

La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, 1979) constituye un hito en la protección de los derechos laborales de las mujeres, complementada por la Agenda 2030 de las Naciones Unidas, cuyos Objetivos de Desarrollo Sostenible 5 y 8 promueven la

igualdad de género y el trabajo decente (Asamblea General de las Naciones Unidas, 2015).

A nivel regional, destacan la Plataforma de Acción de Beijing (1995), la Estrategia de Igualdad de Género de la Unión Europea 2020–2025 y la Convención de Belém do Pará (1994), que abordan la discriminación y la violencia de género desde una perspectiva integral y multisectorial (Comisión Europea, 2020; Organización de Estados Americanos, 1994).

La jurisprudencia internacional y nacional ha jugado un papel fundamental en la visibilización y sanción de la discriminación laboral por género. Casos emblemáticos como *Defrenne v. Sabena* (1976) en la Unión Europea sentaron precedentes sobre la aplicabilidad directa del principio de igualdad salarial (*Defrenne v. Sabena*, 1976); en Estados Unidos, el caso *EEOC v. University of Denver* (2018) evidenció la persistencia de brechas salariales en el ámbito académico, mientras que *Rizo v. Yovino* (2020) estableció que el salario anterior no puede justificar diferencias salariales bajo la *Equal Pay Act*. Más recientemente, el caso *Morgan v. United States Soccer Federation* (2022) y los acuerdos alcanzados con empresas como Disney (2025) y Apple (2024–2025) han puesto en el centro del debate la discriminación sistémica en sectores de alta visibilidad y tecnología, impulsando reformas y acuerdos de gran impacto social y mediático.

En este contexto, la presente tesis tiene como objetivo analizar en profundidad la discriminación laboral por género a través del estudio de casos paradigmáticos y la evaluación crítica de los marcos normativos existentes, tanto a nivel internacional como nacional.

Se justifica la investigación por la persistencia de desigualdades estructurales que afectan no solo a las mujeres, sino también al desarrollo económico y social de los países. La estructura de la tesis se organiza en cuatro capítulos: el primero aborda los fundamentos teóricos y conceptuales; el segundo examina el marco normativo internacional y comparado; el tercero presenta el análisis de casos emblemáticos y recientes; y el cuarto propone recomendaciones normativas y de política pública orientadas a la erradicación de la discriminación laboral por género.

CAPITULO I.- Planificación del Trabajo de Suficiencia Profesional

1.1. Título y descripción del trabajo

Título del Trabajo

La presente investigación la he denominado: La discriminación laboral por género: estudio de casos y propuestas normativas.

1.2. Objetivo del presente trabajo

La discriminación laboral por género es un fenómeno complejo que afecta de manera estructural a las dinámicas del mercado laboral, perpetuando desigualdades económicas, sociales y culturales, esta tesis tiene como propósito central analizar las manifestaciones de la discriminación laboral por género, identificar sus causas y consecuencias, y proponer soluciones normativas que contribuyan a su erradicación; a continuación, se desarrollan ampliamente los objetivos generales y específicos que guían esta investigación.

Objetivo general

El objetivo principal de esta tesis es analizar la discriminación laboral por género desde una perspectiva multidimensional , utilizando estudios de casos representativos y evaluando los marcos normativos existentes a nivel nacional e internacional; a partir de este análisis, se busca proponer reformas legales y políticas públicas que promuevan la igualdad de género en el ámbito laboral, con un enfoque en la justicia social y la equidad.

Objetivos específicos

Examinar las manifestaciones de la discriminación laboral por género en diferentes contextos socioeconómicos y culturales.

Este objetivo busca identificar cómo se manifiesta la discriminación laboral por género en distintos sectores y niveles del mercado laboral, se analizarán fenómenos como la brecha salarial, el techo de cristal, la segregación ocupacional y el acoso laboral, considerando las particularidades de cada contexto; por ejemplo, estudios previos han demostrado que las mujeres enfrentan mayores tasas de precarización laboral y exclusión en sectores tradicionalmente dominados por hombres, como la tecnología y la ingeniería.

Identificar las causas estructurales y culturales de la discriminación laboral por género.

Este objetivo se centra en comprender los factores que perpetúan la desigualdad de género en el ámbito laboral; entre estos factores se incluyen los estereotipos de género, las normas culturales, las dinámicas de poder en las organizaciones y las políticas empresariales que favorecen la desigualdad; por ejemplo, investigaciones recientes han señalado que la

maternidad y las responsabilidades de cuidado son penalizadas en términos salariales y de oportunidades de ascenso.

Analizar los marcos normativos existentes y su efectividad en la lucha contra la discriminación laboral por género.

Este objetivo implica una revisión crítica de las leyes, tratados internacionales y políticas públicas que abordan la discriminación laboral por género; se evaluará su implementación y efectividad en diferentes países, con especial énfasis en los casos de América Latina y Europa; por ejemplo, el Convenio 100 de la OIT sobre igualdad de remuneración y la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) serán analizados en términos de su impacto real en la reducción de las desigualdades.

Estudiar casos emblemáticos de discriminación laboral por género y sus implicaciones legales y sociales.

Este objetivo busca profundizar en casos específicos que hayan marcado precedentes en la lucha contra la discriminación laboral por género, se analizarán tanto casos judiciales como iniciativas empresariales que hayan tenido un impacto significativo en la promoción de la igualdad de género; por ejemplo, casos como el de "Defrenne v. Sabena" en Europa o las demandas colectivas contra empresas tecnológicas en Estados Unidos serán utilizados como referencia para ilustrar los avances y desafíos en esta materia.

Proponer reformas normativas y políticas públicas para combatir la discriminación laboral por género.

A partir del análisis realizado, este objetivo busca desarrollar propuestas concretas que contribuyan a la erradicación de la discriminación laboral por género; estas propuestas incluirán recomendaciones para mejorar la legislación laboral, promover la igualdad salarial, garantizar el acceso equitativo a posiciones de liderazgo y fortalecer los mecanismos de denuncia y sanción; además, se considerará la implementación de políticas de conciliación laboral y familiar, así como programas de sensibilización y capacitación en igualdad de género para empleadores y trabajadores.

Evaluar el impacto de la discriminación laboral por género en el desarrollo económico y social.

Este objetivo tiene como finalidad analizar cómo las desigualdades de género en el ámbito laboral afectan no solo a las mujeres, sino también al desarrollo económico y social de los países; estudios recientes han demostrado que la reducción de la brecha de género en el empleo podría incrementar significativamente el PIB global, lo que subraya la importancia de abordar esta problemática desde una perspectiva económica y de derechos humanos.

Los objetivos planteados responden a la necesidad de abordar la discriminación laboral por género desde una perspectiva integral, que combine el análisis teórico, empírico y normativo, la persistencia de desigualdades estructurales en el ámbito laboral no solo vulnera los derechos de las mujeres y otras identidades de género, sino que también limita el desarrollo económico y social de las sociedades; por ello, esta investigación busca contribuir al diseño de soluciones efectivas y sostenibles que promuevan la igualdad de género en el trabajo, en línea con los

Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030 de las Naciones Unidas.

En conclusión, los objetivos de esta tesis están orientados a generar un conocimiento profundo y aplicado sobre la discriminación laboral por género, con el fin de aportar herramientas teóricas y prácticas para su erradicación; a través del análisis de casos y la evaluación de los marcos normativos, se espera contribuir al desarrollo de políticas públicas y reformas legales que promuevan un mercado laboral más justo e inclusivo.

1.3. Justificación

1. Justificación Teórica

La discriminación laboral por género ha sido objeto de análisis desde diversas corrientes teóricas que permiten comprender su persistencia y complejidad. Judith Butler (1990) introduce la noción de performatividad de género, argumentando que el género no es una esencia fija, sino una construcción social que se reproduce a través de actos y normas cotidianas, lo que se traduce en expectativas diferenciadas en el ámbito laboral y en la perpetuación de roles tradicionales que limitan la participación y ascenso de las mujeres en el trabajo[[Butler, 1990]].

Joan Acker (1990) sostiene que las organizaciones están estructuralmente generizadas, es decir, sus jerarquías, procesos y criterios de evaluación están diseñados bajo parámetros masculinos, lo que genera segregación ocupacional y brechas salariales persistentes[[Acker, 1990]]. Nancy Fraser (2003) aporta la distinción entre redistribución y reconocimiento, subrayando que la justicia de género en

el trabajo requiere tanto la corrección de desigualdades materiales (como el salario) como el reconocimiento cultural y simbólico de las mujeres en el espacio laboral.

Sylvia Walby (1990, 2009) conceptualiza el patriarcado como un sistema de estructuras sociales que perpetúan la dominación masculina en el mercado laboral, evidenciando cómo la división sexual del trabajo y las barreras estructurales refuerzan la desigualdad; por su parte, la teoría de la interseccionalidad de Kimberlé Crenshaw (1991) permite analizar cómo la discriminación laboral se agrava en la intersección de género con otras categorías como raza, clase o migración, generando experiencias diferenciadas y múltiples formas de exclusión.

Desde la economía del trabajo, estudios como los de Blau y Kahn (2017) y Goldin (2014) demuestran que, aun controlando por capital humano, una parte significativa de la brecha salarial de género permanece inexplicada, lo que apunta a la existencia de discriminación estructural y barreras invisibles como el “techo de cristal”[[Blau & Kahn, 2017]; [Goldin, 2014]].

2. Justificación Práctica

La relevancia práctica de investigar la discriminación laboral por género se evidencia en datos empíricos recientes. Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2025), las mujeres ganan globalmente solo 52 centavos por cada dólar que perciben los hombres a lo largo del año, considerando tanto la participación como los ingresos[[OIT, 2025]]; la brecha salarial por trabajo de igual valor oscila entre el 70% y el 90% en la mayoría de los países, y en sectores como ciencia, ingeniería y

tecnología, la diferencia puede superar el 25% en uno de cada cuatro países.

La participación femenina en la fuerza laboral sigue siendo significativamente menor: en 2023, la tasa global para mujeres de 25 a 54 años fue del 61,4%, frente al 90,6% de los hombres[[OIT, 2023]]; además, las mujeres ocupan solo el 30% de los cargos directivos y menos del 20% de los asientos en juntas directivas, lo que evidencia la persistencia del “techo de cristal” y la segregación vertical.

El impacto económico de la desigualdad de género es considerable: cerrar las brechas de género en participación y remuneración podría incrementar el PIB global hasta en un 20%, según estimaciones del Banco Mundial y el Foro Económico Mundial (2024); la exclusión digital de las mujeres, por sí sola, ha supuesto una pérdida de un billón de dólares en el PIB mundial.

Estudios de caso y jurisprudencia, como el fallo de la Corte Interamericana de Derechos Humanos en el caso “Campo Algodonero” (2009) y sentencias de la Corte de Justicia de la Unión Europea, demuestran la existencia de discriminación sistémica y la necesidad de reformas normativas y políticas públicas efectivas.

3. Justificación Legal

El marco jurídico internacional y nacional respalda la investigación y acción contra la discriminación laboral por género. Instrumentos como el Convenio 100 de la OIT (1951) establecen la obligación de garantizar la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor, mientras que el

Convenio 111 (1958) prohíbe toda forma de discriminación en el empleo y la ocupación[[OIT, 1951]; [OIT, 1958]].

La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, 1979) obliga a los Estados a eliminar la discriminación en todas las áreas, incluido el empleo, ya garantizar el pleno desarrollo y avance de las mujeres[[ONU, 1979]]; el marco de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, especialmente el ODS 5, refuerza el compromiso global de erradicar la discriminación y promover la igualdad de género en el trabajo.

A nivel regional y nacional, países latinoamericanos han adoptado leyes específicas: México (Ley Federal del Trabajo), Argentina (Ley de Contrato de Trabajo y Ley 26.485), Colombia (Ley 1496 de 2011), Perú (Ley N° 30709) y Chile (Ley N° 20.348), todas ellas prohíben la discriminación por género y establecen mecanismos para la igualdad salarial y de oportunidades.

La jurisprudencia de organismos como el Comité CEDAW y la OIT, así como sentencias nacionales e internacionales, refuerzan la interpretación y aplicación efectiva de estos derechos, evidenciando la necesidad de propuestas normativas que cierren las brechas entre la ley y la realidad.

4. Justificación Metodológica

El estudio de la discriminación laboral por género exige un enfoque metodológico robusto y plural; el diseño de métodos mixtos, que combina técnicas cuantitativas y cualitativas, permite captar tanto las tendencias

estadísticas como las experiencias vividas de discriminación, facilitando una comprensión integral del fenómeno (Banumathi & Vennila, 2024).

La metodología de estudio de casos, propuesta por Yin (2018), es especialmente relevante para analizar contextos organizacionales específicos y comprender los mecanismos concretos de discriminación, así como para evaluar la eficacia de las propuestas normativas en distintos entornos.

La metodología feminista, desarrollada por Harding (1987) y Haraway (1988), enfatiza la reflexividad, la atención a las relaciones de poder y la centralidad de las voces de las mujeres y grupos marginados. Este enfoque no solo busca describir la realidad, sino transformarla, integrando consideraciones éticas y políticas en el diseño y ejecución de la investigación.

5. Justificación Epistemológica

Desde la epistemología feminista, Sandra Harding (1987) y Donna Haraway (1988) argumentan que el conocimiento está situado y que las experiencias de las mujeres ofrecen perspectivas privilegiadas para comprender las dinámicas de poder y exclusión en el trabajo; la “epistemología del punto de vista” sostiene que la objetividad se enriquece al incorporar los puntos de vista de quienes han sido históricamente marginados, desafiando la supuesta neutralidad de la ciencia tradicional.

La teoría del conocimiento situado de Haraway (1988) subraya que toda producción de conocimiento está mediada por contextos sociales,

históricos y culturales, lo que implica que el análisis de la discriminación laboral debe considerar las particularidades de género, clase, raza y territorio; además, la aplicación de la teoría crítica permite cuestionar las estructuras de poder que perpetúan la desigualdad y orientar la investigación hacia la transformación social.

CAPITULO II.- Marco Teórico

2.1. Definición de discriminación laboral por género.-

1. Interseccionalidad de la discriminación de género en el trabajo

La interseccionalidad, concepto acuñado por Kimberlé Crenshaw (1989, 1991), es una herramienta analítica fundamental para comprender cómo el género se entrecruza con otros ejes de opresión como la raza, la clase social y la edad, generando experiencias diferenciadas de discriminación laboral.

Crenshaw distingue entre interseccionalidad estructural (la imbricación de sistemas de discriminación que afecta a las mujeres en función de su raza, clase y género) e interseccionalidad política (la posición asignada a las mujeres de color en los movimientos sociales y políticos)

Esta perspectiva permite analizar cómo las mujeres, especialmente aquellas pertenecientes a minorías étnicas o clases desfavorecidas, enfrentan barreras laborales específicas que no pueden ser explicadas únicamente por el género .

2. Techo de cristal y brecha salarial de género

El "techo de cristal" se refiere a las barreras invisibles que impiden a las mujeres acceder a puestos de alta responsabilidad o liderazgo, a pesar de contar con las competencias necesarias. La "brecha salarial de género" es la diferencia promedio en los ingresos entre hombres y mujeres, atribuida a factores como la segregación ocupacional, la discriminación directa e indirecta y la penalización por maternidad. Ambos conceptos son manifestaciones concretas de la discriminación laboral por género y han sido ampliamente documentados en la literatura académica reciente.

3. Modelos estructurales vs. individuales de discriminación

La discriminación laboral por género puede analizarse desde dos modelos principales: el estructural y el individual. El modelo estructural enfatiza los mecanismos institucionales, normativos y culturales que perpetúan la desigualdad de género en el empleo, como la organización jerárquica de las empresas, las políticas de recursos humanos y los estereotipos de género.

Por otro lado, el modelo individual se centra en los prejuicios, actitudes y comportamientos discriminatorios de trabajadores y compañeros de trabajo; la literatura reciente aboga por un enfoque integrado que reconozca la interacción entre ambos niveles.

La discriminación de género se manifiesta en todas las etapas del ciclo laboral: en la contratación (preferencia por candidatos masculinos para ciertos puestos), en la promoción (menor acceso de las mujeres a ascensos y cargos directivos) y en la remuneración (brecha salarial persistente

Estas prácticas discriminatorias pueden ser específicas o sutiles, y suelen estar reforzadas por normas sociales y culturales que asignan roles diferenciados a hombres y mujeres

2.2 Tipos de discriminación: directa, indirecta, horizontal y vertical. –

Discriminación directa

La discriminación directa por género se produce cuando una persona recibe un trato desfavorable explícito y deliberado en razón de su sexo o identidad de género. Según Fredman (2011, 2018), este tipo de discriminación implica una exclusión o desventaja manifiesta basada en el género, y suele ser fácilmente identificable en prácticas como la negativa a contratar, ascender o remunerar a una persona por el solo hecho de ser mujer o de pertenecer a una minoría de género.

Catherine MacKinnon (1979) fue pionera en conceptualizar el acoso sexual como una forma de discriminación directa, al evidenciar que tales conductas reflejan relaciones de poder y perpetúan la subordinación de las mujeres en el trabajo.

Manifestaciones laborales:

Ejemplos típicos incluyen la exclusión de mujeres embarazadas de procesos de selección, la asignación de salarios inferiores por igual trabajo, o la prohibición expresa de acceso a ciertos puestos. Un caso paradigmático es el fallo del Tribunal de Justicia de la Unión Europea en el asunto C-285/98, Tanja Kreil v Bundesrepublik Deutschland, donde se declaró discriminatoria la exclusión de mujeres de determinados cargos militares

Marco normativo:

La discriminación directa está prohibida en instrumentos internacionales como el Convenio OIT N° 111 (1958), la CEDAW (1979) y la Directiva 2006/54/CE de la UE, que establecen la igualdad de trato y oportunidades en el empleo.

Discriminación indirecta

La discriminación indirecta ocurre cuando normas, criterios o prácticas aparentemente neutrales generan un impacto desproporcionadamente negativo sobre un grupo de género, sin que exista una justificación objetiva y razonable. Fredman (2011, 2018) subraya que este tipo de discriminación es menos visible, pero perpetúa desigualdades estructurales al no considerar las diferencias contextuales entre hombres y mujeres.

Manifestaciones laborales:

Un ejemplo clásico es la exigencia de disponibilidad total o jornadas extensas, que afecta especialmente a mujeres con responsabilidades de cuidado, limitando su acceso a ciertos empleos o ascensos. El caso Griggs v. Duke Power Co. (1971) en EE.UU. UU. desarrollaron que prácticas aparentemente neutrales, pero con efectos adversos sobre grupos protegidos, constituyen discriminación indirecta si no están justificadas por necesidades reales del puesto.

Marco normativo:

La prohibición de la discriminación indirecta está recogida en la Directiva 2006/54/CE de la UE, el Convenio OIT N.º 111 y la CEDAW, que exigen la revisión de políticas empresariales para evitar impactos adversos no justificados.

Discriminación horizontal

La discriminación horizontal, o segregación ocupacional horizontal, se refiere a la concentración desigual de hombres y mujeres en diferentes sectores o tipos de empleo. Reskin y Roos (1990) analizan cómo los estereotipos y normas sociales asignan a las mujeres a sectores como la educación, la salud o los servicios, mientras los hombres predominan en ingeniería, tecnología y cargos técnicos.

La OCDE (2025) y la OIT han documentado que esta segregación refuerza la brecha salarial y limita las oportunidades de desarrollo profesional para las mujeres.

Manifestaciones laborales:

En 2025, más de la mitad de las mujeres a nivel mundial trabajaban en el sector servicios, mientras que su presencia en STEM (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas) seguía siendo minoritaria

Marco normativo:

El Convenio OIT N.º 111 y la Estrategia de Igualdad de Género de la UE 2020–2025 abordan la segregación horizontal como una forma de discriminación estructural, promoviendo políticas de acceso igualitario a todos los sectores

Discriminación vertical

La discriminación vertical, o segregación ocupacional vertical, se manifiesta en la infrarrepresentación de mujeres en puestos de liderazgo, dirección o toma de decisiones, fenómeno conocido como “techo de cristal”. Hochschild (1989) y la OCDE (2025) destacan que, aunque las mujeres acceden en

mayor número a niveles de entrada y medios, su presencia disminuye en cargos directivos.

Babcock, Peyser y Vesterlund (2022) han demostrado que las mujeres suelen recibir tareas de baja visibilidad y escaso potencial de promoción, lo que perpetúa la segregación vertical.

Manifestaciones laborales:

En 2025, la OCDE reportó que las mujeres, pese a su alta cualificación, seguían siendo minoría en los consejos de administración y puestos ejecutivos.

Marco normativo:

La Directiva de Transparencia Salarial de la UE (2023) y el Plan de Acción OIT para la Igualdad de Género 2022–2025 incluyen medidas para promover la igualdad en el acceso a puestos de responsabilidad y eliminar barreras al ascenso profesional.

CAPITULO III.- Desarrollo de actividades programadas

3.1. Evolución de la participación de las mujeres en el mercado laboral. –

La participación de las mujeres en el mercado laboral ha transitado desde roles esenciales pero invisibilizados en economías agrarias, pasando por exclusiones y transformaciones durante la industrialización, hasta una integración creciente y compleja en el siglo XXI. Este proceso ha estado marcado por avances, retrocesos y persistentes desigualdades, explicadas por teorías como la curva en U de Goldin (1995, 2006, 2021, 2023), y reguladas por un entramado de instrumentos normativos internacionales y regionales.

En las sociedades preindustriales, el trabajo femenino era fundamental para la subsistencia familiar. Las mujeres participaban activamente en la agricultura, la ganadería, la producción textil y otras actividades domésticas productivas, aunque su trabajo solía estar invisibilizado y fusionado con las tareas del hogar (Clark, 1919). Alice Clark documenta cómo, en la Inglaterra del siglo XVII, las mujeres no solo trabajaban en la economía doméstica,

sino que también gestionaban propiedades y participaban en industrias familiares [[Clark, 1919]].

Con la transición hacia el capitalismo temprano, se produjo una progresiva marginación de las mujeres de ciertos oficios y una pérdida de autonomía económica, a medida que la producción se desplazaba del hogar a talleres y protofábricas dominados por hombres (Pinchbeck, 1930). Ivy Pinchbeck señala que la mecanización de actividades como el hilado desplazó a las mujeres de empleos clave, sentando las bases para una segregación laboral por género [[Pinchbeck, 1930]].

La Revolución Industrial (finales del siglo XVIII y XIX) supuso una transformación radical. Por un lado, la desaparición de las industrias domésticas reduce las oportunidades tradicionales para las mujeres; por otro, la expansión de las fábricas textiles y manufactureras abrió nuevas fuentes de empleo, especialmente para mujeres solteras y niñas (Clark, 1919; Pinchbeck, 1930). Sin embargo, estas oportunidades se presentaron marcadas por condiciones precarias, bajos salarios y jornadas extenuantes [[Clark, 1919]; [Pinchbeck, 1930]].

La industrialización reforzó la división sexual del trabajo: mientras los hombres ocupaban puestos mejores remunerados y de mayor estatus, las mujeres se concentraban en tareas rutinarias y peor pagadas. Además, las normas sociales y legales restringieron el acceso de las mujeres casadas al empleo asalariado, consolidando el modelo del varón proveedor [[Pinchbeck, 1930]].

Las guerras mundiales del siglo XX representaron momentos de quietud. La movilización masculina al frente generó una demanda masiva de

mano de obra femenina en sectores típicamente masculinos, como la industria pesada, el transporte y la administración pública. Aunque tras los conflictos muchas mujeres fueron desplazadas de estos empleos, la experiencia demostró su capacidad y sentó las bases para futuras reclamaciones de igualdad laboral [[Goldin, 1990]].

Durante el siglo XIX y buena parte del XX, las mujeres enfrentaron barreras legales y sociales significativas: leyes que limitaban su acceso a ciertas profesiones, restricciones de horarios y exclusión de mujeres casadas del empleo público. Las normas culturales reforzaban la idea de que el trabajo femenino era secundario o complementario al masculino, perpetuando la desigualdad salarial y la segregación ocupacional [[Clark, 1919]; [Pinchbeck, 1930]].

El auge del movimiento feminista en los años 1960 y 1970 marcó un punto de inflexión. Según Goldin (2006, 2021), esta "revolución silenciosa" se tradujo en cambios en las aspiraciones femeninas, mayor acceso a la educación superior y reformas legales que prohibieron la discriminación y promovieron la igualdad salarial [[Goldin, 2006]; [Goldin, 2021]]. El acceso a anticonceptivos (Goldin & Katz, 2002) permitió a las mujeres planificar sus carreras y retrasar la maternidad, facilitando su integración en empleos profesionales y de largo plazo [[Goldin & Katz, 2002]].

Claudia Goldin (1995, 2006, 2021, 2023 Premio Nobel) propuso la teoría de la curva en U para explicar la evolución de la participación femenina en el trabajo remunerado. Según Goldin, la tasa de participación femenina es alta en economías agrarias, disminuye con la industrialización (por la separación entre hogar y mercado) y vuelve a aumentar con el

desarrollo del sector servicios y la expansión educativa [[Goldin, 1995]; [Goldin, 2006]; [Goldin, 2021]; [Comité del Premio Nobel, 2023]]. Este modelo ha sido validado en múltiples contextos nacionales y es clave para entender los avances y retrocesos históricos.

Las tasas de participación femenina han mostrado un crecimiento sostenido desde mediados del siglo XX. Según la OIT, la tasa global pasó de aproximadamente 42% en 1990 a un máximo cercano al 50% en los 2000, estabilizándose en torno al 47-48% en la década de 2020 [[OIT, 2025]; [Banco Mundial, 2026]]. Sin embargo, persisten grandes disparidades regionales: en América Latina y el Caribe, la participación femenina ha crecido, pero aún existen brechas significativas respecto a los hombres y entre países [[CEPAL, 2024]].

La educación ha sido un motor fundamental del avance femenino en el mercado laboral. Becker (1964) y Mincer (1974) desarrollaron la teoría del capital humano, que explica cómo la inversión en educación y formación incrementa la productividad y los ingresos. Goldin (1990, 2006, 2021) documenta cómo el acceso de las mujeres a la educación superior permitió su ingreso a profesiones antes vedadas y redujo las brechas de género en el empleo [[Becker, 1964]; [Mincer, 1974]; [Goldin, 1990]; [Goldin, 2006]; [Goldin, 2021]].

La transición de economías industriales a economías de servicios desde los años 1970 ha favorecido la integración femenina, ya que el sector servicios ofrece más empleos compatibles con las habilidades y responsabilidades familiares de las mujeres [[Goldin, 2021]; [OIT, 2025]]. Actualmente, la mayoría de las mujeres empleadas en países desarrollados

trabaja en servicios, lo que ha contribuido a la reducción de la brecha de participación.

La pandemia de COVID-19 tuvo un impacto desproporcionado sobre las mujeres: la sobrecarga de trabajo de cuidados y la concentración femenina en sectores afectados por los confinamientos (hostelería, comercio, educación) provocaron una caída abrupta en la participación laboral femenina y un retroceso en los avances logrados [[OIT, 2025]]. La recuperación ha sido más lenta para las mujeres, especialmente para aquellas con menor nivel educativo o en empleos informales.

Brecha salarial de género

En 2025, la brecha salarial global se mantiene en torno al 20%, y las mujeres reciben solo el 52% del ingreso laboral total respecto a los hombres (ratio 0,52) [[OIT, 2025]]. En América Latina, la relación mejoró de 0,53 a 0,65 entre 2004 y 2025, pero la desigualdad persiste [[OIT, 2025]].

Trabajo de cuidados no remunerado

El principal obstáculo para la plena participación femenina es la carga de cuidados no remunerados: 708 millones de mujeres están fuera del mercado laboral por esta causa, frente a solo 40 millones de hombres [[OIT, 2024]]. En América Latina, el 47% de las mujeres fuera de la fuerza laboral cita los cuidados como principal barrera [[OIT, 2024]].

Segregación ocupacional

Las mujeres siguen concentradas en sectores y ocupaciones de menor remuneración y estatus (salud, educación, servicios domésticos), y solo ocupan el 30% de los cargos directivos a nivel mundial [[OIT, 2025]].

Digitalización e inteligencia artificial

La digitalización y la inteligencia artificial presentan riesgos y oportunidades: los empleos femeninos son casi el doble de susceptibles a ser automatizados que los masculinos (29% vs. 16%), y las mujeres están subrepresentadas en los sectores tecnológicos emergentes [[OIT, 2026]].

La lucha contra la discriminación laboral por género se apoya en un robusto marco normativo internacional:

CEDAW (ONU, 1979): Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, que obliga a los Estados a erradicar la discriminación en el empleo [[CEDAW, 1979]].

Convenio OIT 111 (1958): Prohíbe la discriminación en el empleo y la ocupación [[ILO, 1958]].

Convenio OIT 156 (1981): Protege a trabajadores con responsabilidades familiares, promoviendo la corresponsabilidad [[ILO, 1981]].

Plataforma de Acción de Beijing (1995): Marco político integral para la igualdad de género en el trabajo [[ONU, 1995]].

ODS 5 y 8 (ONU, 2015): Objetivos de Desarrollo Sostenible que promueven la igualdad de género y el trabajo decente [[ONU, 2015]].

Directivas UE de igualdad de género: Normas europeas que prohíben la discriminación y promueven la transparencia salarial [[UE, 2023]].

Resolución OIT sobre Economía del Cuidado (2024): Primer acuerdo global para abordar el trabajo de cuidados y promover el empleo decente en el sector [[ILO, 2024]].

Directiva UE de Transparencia Salarial (2023): Obliga a las empresas a informar sobre brechas salariales y prohíbe preguntar por el historial salarial [[UE, 2023]].

La evolución de la participación de las mujeres en el mercado laboral es el resultado de una compleja interacción entre transformaciones económicas, luchas sociales, avances normativos y persistentes desigualdades estructurales. Si bien se han logrado avances notables, los desafíos actuales, brecha salarial, trabajo de cuidados, segregación y digitalización, exigen políticas innovadoras y el fortalecimiento de los marcos normativos internacionales y nacionales para alcanzar la igualdad real en el trabajo.

3.2. Principales hitos en la lucha contra la discriminación laboral por género. –

La lucha contra la discriminación laboral por género ha sido un proceso histórico y multidimensional, impulsado tanto por movimientos sociales como por avances normativos y jurisprudenciales. Desde los primeros convenios internacionales de la OIT y la consolidación de derechos en la posguerra, pasando por el activismo feminista y las sentencias emblemáticas de tribunales internacionales, hasta las recientes reformas legales y directivas de transparencia salarial, cada hito ha contribuido a la construcción de un marco global de igualdad y no discriminación en el trabajo.

Primeros marcos jurídicos internacionales (1919–1979)

La fundación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en 1919 marcó el inicio de la institucionalización de los derechos laborales a nivel global, incluyendo la igualdad de género. La OIT, como primer organismo especializado de la Sociedad de Naciones y posteriormente de la ONU, desarrolló un enfoque tripartito para consensuar normas laborales universales.

En 1951, la OIT adoptó el Convenio sobre Igualdad de Remuneración (C100), que obliga a los Estados a garantizar la igualdad salarial entre hombres y mujeres por trabajo de igual valor.

Este avance fue complementado en 1958 por el Convenio sobre la Discriminación (Empleo y Ocupación) (C111), que prohíbe toda distinción basada en sexo, raza, religión u origen social en el acceso y condiciones de empleo.

En el ámbito europeo, el Tratado de Roma de 1957 (artículo 119) estableció el principio de igualdad salarial entre hombres y mujeres, sentando las bases para la futura legislación comunitaria.

En Estados Unidos, la Equal Pay Act de 1963 prohibió la discriminación salarial por razón de sexo, y el Título VII de la Civil Rights Act de 1964 amplió la protección contra la discriminación en el empleo por motivos de sexo, raza, religión y origen nacional, creando la EEOC como órgano de control.

Finalmente, la adopción de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) por la ONU en 1979

consolidó un marco internacional vinculante para la igualdad de género en el trabajo y otros ámbitos.

El papel de los movimientos feministas y la sociedad civil

Primera ola (siglo XIX–1920)

El movimiento sufragista, liderado por figuras como Elizabeth Cady Stanton y Susan B. Anthony, vinculó el derecho al voto con la igualdad en el empleo y la remuneración. El logro del sufragio femenino en EE.UU. en 1920 fue un hito, aunque la igualdad real en el trabajo tardaría décadas en materializarse

Segunda ola (1960–1980)

La segunda ola feminista, impulsada por autoras como Betty Friedan (*The Feminine Mystique* , 1963), Gloria Steinem y Germaine Greer, puso en el centro la igualdad en el empleo, la lucha por la equiparación salarial y la denuncia del acoso sexual.

Organizaciones como la Organización Nacional de Mujeres (NOW) lideraron campañas por la Enmienda de Igualdad de Derechos y la aprobación de leyes como la Ley de Igualdad Salarial y el Título IX.

Beijing y la agenda global (1995)

La Plataforma de Acción de Beijing (1995), impulsada por ONU Mujeres, desarrolló compromisos globales para la igualdad en el empleo, la eliminación de la segregación ocupacional y el reconocimiento del trabajo de cuidados.

#MeToo y la economía del cuidado (2017–2024)

El movimiento #MeToo, iniciado por Tarana Burke y viralizado en 2017, visibilizó el acoso y la violencia de género en el trabajo, impulsando reformas legales como la SPEAK OUT Act (EE.UU., 2022) y cambios en políticas empresariales.

En 2024, la OIT adoptó una resolución histórica sobre la economía del cuidado, reconociendo el valor del trabajo de cuidados y la necesidad de políticas de redistribución y profesionalización, en respuesta a décadas de activismo feminista.

Jurisprudencia comparada clave

Estados Unidos

- **Griggs v. Duke Power Co. (1971):** La Corte Suprema estableció el principio de "impacto adverso", permitiendo impugnar prácticas laborales aparentemente neutrales pero discriminatorias en sus efectos
- **Meritor Savings Bank v. Vinson (1986):** Reconoció el acoso sexual como forma de discriminación laboral bajo el Título VII
- **Price Waterhouse v. Hopkins (1989):** Prohibió la discriminación basada en estereotipos de género.
- **Oncale v. Sundowner Offshore Services (1998):** Extendió la protección contra el acoso sexual a casos entre personas del mismo sexo

- **Ledbetter v. Goodyear Tire & Rubber Co. (2007):** Limitó los plazos para reclamar discriminación salarial, lo que motivó la posterior reforma legal.

Unión Europea

- **Defrenne v. Sabena (1976):** El Tribunal de Justicia de la UE reconoció la eficacia directa del principio de igualdad salarial, permitiendo su invocación ante tribunales nacionales

Sistema interamericano

- **Atala Riffo y Niñas v. Chile (2012):** La Corte Interamericana de Derechos Humanos reconoció la orientación sexual como categoría protegida, sentando precedente para la no discriminación en el ámbito laboral y familiar
- **Opinión Consultiva OC-18/03 (2003):** La Corte afirmó que la igualdad y la no discriminación son principios fundamentales aplicables a todos los derechos laborales

Hitos normativos recientes (2000–2026)

Unión Europea

- **Directiva 2002/73/EC y 2006/54/EC:** Refuerzan la igualdad de trato en el empleo, introducen definiciones claras de discriminación y obligan a los Estados miembros a establecer organismos de igualdad
- **Directiva de Transparencia Salarial 2023/970/EU:** Obliga a la transparencia en las remuneraciones y a la acción correctiva ante brechas salariales superiores al 5%, con entrada en vigor en 2026

OIT y Naciones Unidas

- **Convenio C190 sobre violencia y acoso (2019):** Primer tratado internacional que reconoce el derecho a un trabajo libre de violencia y acoso, incluyendo la violencia de género
- **ODS 5 y 8 (2015):** Los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU establecen metas específicas para la igualdad de género y el trabajo decente, incluyendo la eliminación de la brecha salarial y la discriminación

Estados Unidos

- **Lilly Ledbetter Fair Pay Act (2009):** Restablece la posibilidad de reclamar discriminación salarial por cada pago discriminatorio, ampliando la protección efectiva

América Latina

- **México (2024):** Reformas a la Ley Federal del Trabajo y la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres para erradicar la brecha salarial de género y certificar centros de trabajo igualitarios
- **Argentina, Chile, Perú, Colombia:** Avances legislativos para garantizar la igualdad salarial y la no discriminación, alineados con estándares internacionales y los ODS

La lucha contra la discriminación laboral por género es el resultado de un proceso histórico de avances normativos, movilización social y desarrollo jurisprudencial. Cada hito, desde los primeros convenios internacionales hasta las reformas más recientes, ha contribuido a consolidar un marco de derechos que, aunque aún enfrenta desafíos, constituye la base para la igualdad sustantiva en el mundo del trabajo.

CAPITULO IV.- Resultados Obtenidos

1. Evidencia empírica: Brechas, segregación y discriminación interseccional

La discriminación laboral por género se manifiesta de manera persistente y transversal en los mercados de trabajo a nivel global y regional. Según el Global Gender Gap Report 2025 del Foro Económico Mundial, la brecha de género en el ámbito laboral se ha cerrado en un 68,8%, lo que implica que aún resta un 31,2% para alcanzar la paridad total. El subíndice de Participación y Oportunidad Económica es el más rezagado, con un cierre de apenas el 61.0%. En la Unión Europea, la brecha salarial de género no ajustada fue del 11,1% en 2024, mientras que en la OCDE el promedio fue del 11,4%. Estas cifras reflejan que, pese a los avances normativos y sociales, las mujeres continúan percibiendo salarios inferiores a los de los hombres por trabajos de igual valor. La segregación ocupacional, tanto horizontal como vertical, constituye otro eje central de la discriminación. La segregación horizontal se observa en la concentración de mujeres en sectores tradicionalmente feminizados y de menor remuneración, como salud (58,5% de mujeres) y educación (52,9%), mientras que su presencia en sectores STEM apenas alcanza el 28,2%. La segregación vertical, o “techo de

cristal”, se evidencia en la baja representación de mujeres en puestos de liderazgo: en 2024, solo el 31.7% de los cargos directivos a nivel global estaban ocupados por mujeres, y la brecha se amplía en los niveles más altos de decisión y en sectores de alta remuneración. El acoso laboral y la violencia de género en el trabajo siguen siendo barreras significativas para la igualdad. Informes de la OIT y la OCDE subrayan que la falta de políticas efectivas de prevención y sanción perpetúa ambientes laborales hostiles, lo que contribuye a la segregación y la brecha salarial. Además, la discriminación interseccional agrava la situación de mujeres racializadas, migrantes, madres, mayores o con discapacidad, quienes enfrentan mayores obstáculos para acceder y permanecer en empleos de calidad, y sufren penalizaciones adicionales como la “penalización por maternidad”. En síntesis, los datos empíricos más recientes confirman que la discriminación laboral por género es un fenómeno complejo, persistente y agravado por factores interseccionales, que requiere respuestas normativas y políticas integrales.

2. Casos emblemáticos: Jurisprudencia y patrones discriminatorios

El análisis de casos paradigmáticos en distintas jurisdicciones permite ilustrar la diversidad y persistencia de la discriminación laboral por género, así como los avances y limitaciones de la respuesta normativa.

2.1. Estados Unidos

Casos como **Bostock v. Clayton County (2020)** marcaron un hito al reconocer que el despido por orientación sexual o identidad de género constituye discriminación por sexo bajo el Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964, extendiendo la protección federal a trabajadores LGBTQ+. En el ámbito de la discriminación salarial, **EEOC v. University of Denver (2018)** y **Morgan v. United States Soccer Federation (2022)** visibilizaron la brecha salarial de

género en la academia y el deporte profesional, logrando acuerdos que incluyeron compensaciones económicas y reformas institucionales. La discriminación por embarazo fue abordada en **Young v. United Parcel Service (2015)**, donde la Corte Suprema desarrolló que las políticas empresariales deben tratar igual a las trabajadoras embarazadas que a otros empleados con limitaciones físicas. El fenómeno del “techo de cristal” y la discriminación estructural en ascensos se evidencia en **Wal-Mart v. Dukes (2011)**, aunque la Corte limitó la viabilidad de demandas colectivas masivas, el caso visibilizó la discriminación sistémica en grandes corporaciones. Finalmente, **EEOC v. Jackson National Life Insurance (2020)** ejemplificó la discriminación interseccional, abordando simultáneamente género y raza.

2.2. Unión Europea

En la UE, el **Caso Römer (C-147/08, 2011)** fortaleció la protección de derechos laborales para parejas del mismo sexo, mientras que **Roca Álvarez (C-104/09, 2010)** impulsó reformas en permisos parentales y corresponsabilidad en el cuidado. El **Caso P. v. S. and Cornwall County Council (1996)** sentaron precedente para la protección de personas trans en el empleo, y **Asociația ACCEPT (C-81/12, 2013)** reforzó la prohibición de discriminación múltiple en el acceso al empleo.

2.3. América Latina

En América Latina, la **Corte Interamericana de Derechos Humanos** en el caso **Atala Riffo y Niñas v. Chile (2012)** reconoció la discriminación interseccional y su impacto en los derechos laborales de las personas LGBTIQ+. En tribunales nacionales, **García Mateos v. España (TEDH, 2013)** reforzó la protección de la maternidad y la conciliación en el empleo.

2.4. Patrones identificados

El análisis transversal de estos casos revela patrones recurrentes: persistencia de la brecha salarial, discriminación estructural en ascensos y liderazgo, vulnerabilidad de mujeres embarazadas y madres, discriminación interseccional y avances jurisprudenciales en la protección de identidades de género y orientación sexual. Estos casos han impulsado reformas legales y políticas de igualdad, aunque la persistencia de patrones discriminatorios evidencia la necesidad de fortalecer la vigilancia y la educación en derechos laborales.

3. Propuestas normativas y mejores prácticas: Avances y desafíos

La respuesta normativa a la discriminación laboral por género se articula en distintos niveles, desde el internacional hasta el corporativo, con avances significativos, pero también desafíos en la implementación y fiscalización.

3.1. Nivel internacional

El **Convenio C190 de la OIT** sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo (2019) establece la obligación de adoptar medidas integrales para prevenir y sancionar la violencia y el acoso, con especial atención a la discriminación de género. Los planos de acción de la OIT y los indicadores integrados en los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS 5) refuerzan la necesidad de políticas de igualdad salarial, corresponsabilidad en el cuidado y mecanismos de denuncia de efectivos.

3.2. Nivel regional

En la Unión Europea, la **Directiva 2023/970/EU de transparencia salarial** exige a las empresas reportar anualmente la brecha salarial de género, garantiza el derecho a la información salarial y establece la inversión de la carga de la prueba en casos de discriminación. La directiva también impone sanciones efectivas y

promueve la inclusión de licencias parentales en los informes de progresión salarial. En América Latina, países como Argentina, Chile, Colombia y México han promulgado reformas que incluyen igualdad salarial, cuotas de género, protocolos contra la violencia y mecanismos de denuncia y capacitación obligatoria, aunque la falta de fiscalización limita su impacto.

3.3. Nivel nacional

En Estados Unidos, la **Paycheck Fairness Act** busca fortalecer la igualdad salarial mediante la transparencia, la eliminación de la defensa basada en el historial salarial, sanciones más severas y programas de capacitación. En México, Argentina, Chile y Colombia, las reformas recientes refuerzan la prohibición de discriminación, exigen protocolos antiacoso y establecen mecanismos de auditoría y registro de brechas salariales.

3.4. Nivel corporativo y organizacional

Las mejores prácticas empresariales incluyen auditorías salariales periódicas, certificaciones de igualdad de género, políticas de licencias parentales igualitarias, protocolos antiacoso y programas de capacitación en igualdad y no discriminación. Estas medidas han demostrado ser efectivas cuando se implementan de manera rigurosa y con participación activa de la alta dirección y los trabajadores.

3.5. Propuestas académicas y evaluación de efectividad

La literatura académica, representada por autores como Rubery y Grimshaw (2015), Kabeer (2016) y Blau y Kahn (2017), enfatiza la importancia de la transparencia, las auditorías salariales obligatorias, la vinculación de incentivos fiscales a la reducción de brechas y la creación de observatorios independientes de igualdad. La efectividad de las políticas se mide a través de indicadores como

la brecha salarial ajustada y no ajustada, la proporción de mujeres en puestos directivos, la tasa de denuncias y resolución de casos de discriminación y acoso, y la participación laboral femenina.

Los resultados de esta investigación confirman que la discriminación laboral por género es un fenómeno persistente, multidimensional y agravado por factores interseccionales. Si bien se han logrado avances normativos y jurisprudenciales significativos, la efectividad de las políticas depende de su implementación rigurosa, la existencia de mecanismos de fiscalización y la transformación de la cultura organizacional. La combinación de reformas legales, recomendaciones internacionales y mejores prácticas empresariales constituye el camino más prometedor para cerrar las brechas de género en el ámbito laboral y garantizar la igualdad de oportunidades para todas las personas.

CONCLUSIONES

1. La discriminación laboral por género como fenómeno estructural y persistente

La discriminación laboral por género no es un problema aislado ni circunstancial, sino un fenómeno estructural que atraviesa los sistemas económicos, sociales y culturales. A pesar de los avances normativos y de las políticas públicas implementadas en las últimas décadas, persisten desigualdades significativas en términos de acceso, permanencia y condiciones laborales. Estas desigualdades se manifiestan en fenómenos como la brecha salarial, la segregación ocupacional, el "techo de cristal" y la penalización por maternidad, los cuales afectan de manera desproporcionada a las mujeres y, en particular, a aquellas que enfrentan la discriminación interseccional (por ejemplo, mujeres racializadas, con discapacidad o de comunidades marginadas). El análisis de casos concretos y datos empíricos ha demostrado que las mujeres continúan enfrentando barreras para acceder a empleos de calidad, así como para ascender a posiciones de liderazgo. Además, la discriminación no solo se limita a las diferencias salariales, sino que también incluye prácticas como el acoso laboral, la violencia de género en el trabajo y la falta de políticas efectivas de conciliación entre la vida laboral y familiar.

2. La interseccionalidad como factor agravante

Uno de los hallazgos más importantes de esta investigación es el impacto de la interseccionalidad en la discriminación laboral por género. Las mujeres no son un grupo homogéneo, y las experiencias de discriminación varían significativamente

según factores como la raza, la etnia, la orientación sexual, la identidad de género, la edad, la discapacidad y el estatus socioeconómico. Por ejemplo, las mujeres migrantes o racializadas enfrentan tasas más altas de desempleo y precarización laboral, mientras que las mujeres con discapacidad tienen menos oportunidades de acceder a empleos formales y bien remunerados. Este enfoque interseccional es fundamental para comprender la complejidad del problema y para diseñar políticas públicas y normativas que respondan a las necesidades específicas de los diferentes grupos de mujeres.

3. Avances normativos y limitaciones en su implementación

A nivel internacional, regional y nacional, se han logrado avances significativos en la creación de marcos normativos que buscan garantizar la igualdad de género en el ámbito laboral. Instrumentos como el Convenio C190 de la OIT sobre la violencia y el acoso en el trabajo, la Directiva de Transparencia Salarial de la Unión Europea y las reformas laborales en América Latina han establecido estándares importantes para combatir la discriminación. Sin embargo, la implementación de estas normativas enfrenta múltiples desafíos. Entre ellos, destacan la falta de mecanismos efectivos de fiscalización, la resistencia cultural y organizacional al cambio, y la insuficiencia de recursos para garantizar el cumplimiento de las leyes. Además, en muchos casos, las políticas públicas no logran abordar las causas estructurales de la discriminación, limitándose a medidas superficiales que no transforman las dinámicas de poder en el lugar de trabajo.

4. El papel de las empresas y la cultura organizacional

Las empresas desempeñan un papel crucial en la lucha contra la discriminación laboral por género. Sin embargo, los resultados de esta investigación muestran

que muchas organizaciones aún carecen de políticas efectivas para promover la igualdad de género. Aunque algunas empresas han adoptado medidas como auditorías salariales, programas de mentoría para mujeres y protocolos contra el acoso, estas iniciativas suelen ser insuficientes o no se aplican de manera consistente. La transformación de la cultura organizacional es esencial para garantizar que las políticas de igualdad no sean meramente simbólicas, sino que se traduzcan en cambios reales en las dinámicas laborales. Esto implica no solo la adopción de medidas específicas, sino también la sensibilización y capacitación de todos los niveles de la organización, desde la alta dirección hasta los empleados de base.

5. Propuestas normativas y políticas públicas: hacia un enfoque integral

Las propuestas normativas y políticas públicas analizadas en esta investigación destacan la importancia de adoptar un enfoque integral para combatir la discriminación laboral por género. Esto incluye medidas como:

- **Transparencia salarial:** La obligatoriedad de reportar las brechas salariales y garantizar el acceso a información sobre los criterios de remuneración.
- **Conciliación laboral y familiar:** La implementación de políticas de corresponsabilidad en el cuidado, como licencias parentales igualitarias y flexibilidad laboral.
- **Prevención y sanción del acoso laboral:** Protocolos claros y efectivos para prevenir, denunciar y sancionar el acoso y la violencia de género en el trabajo.

- **Fortalecimiento de la fiscalización:** La creación de organismos independientes que supervisen el cumplimiento de las normativas y sancionen las prácticas discriminatorias.
- **Educación y sensibilización:** Campañas de concienciación y programas de formación para promover una cultura de igualdad y respeto en el ámbito laboral.

Estas deben ser complementadas con un enfoque interseccional que garantice que las políticas respondan a las necesidades de los grupos más vulnerables.

6. La necesidad de un cambio cultural y estructural

Finalmente, esta investigación concluye que la discriminación laboral por género no puede ser erradicada únicamente mediante cambios normativos. Es necesario un cambio cultural y estructural que transforme las dinámicas de poder en el ámbito laboral y en la sociedad en general. Esto implica cuestionar y dismantelar los estereotipos de género, promover la corresponsabilidad en el cuidado y garantizar que las mujeres tengan acceso a las mismas oportunidades que los hombres en todos los sectores y niveles de la economía. El cambio cultural debe ser impulsado desde múltiples frentes: las políticas públicas, las empresas, las instituciones educativas y los medios de comunicación. Solo a través de un esfuerzo colectivo y sostenido será posible avanzar hacia una sociedad más justa e igualitaria.

La discriminación laboral por género es un problema complejo que requiere respuestas igualmente complejas y multidimensionales. Si bien se han logrado avances importantes, queda un largo camino por recorrer para garantizar la igualdad de género en el ámbito laboral. Esta tesis ha demostrado que, a través del análisis de casos y la formulación de propuestas normativas, es posible

identificar estrategias efectivas para enfrentar este desafío. Sin embargo, el éxito de estas estrategias dependerá de la voluntad política, la participación activa de las empresas y la sociedad civil, y el compromiso de todos los actores involucrados en la construcción de un mundo laboral más equitativo.

RECOMENDACIONES

1. Fortalecimiento del marco normativo y su implementación efectiva

Aunque existen avances significativos en la legislación para combatir la discriminación laboral por género, es fundamental reforzar tanto las normativas existentes como su aplicación práctica. Se recomienda:

- **Revisión y actualización de las leyes laborales:** Es necesario garantizar que las normativas incluyan disposiciones específicas para abordar las múltiples formas de discriminación laboral, como la brecha salarial, el acoso laboral y la segregación ocupacional. Por ejemplo, la prohibición de exigir certificados médicos de ingravidez o despedir a trabajadoras embarazadas debe ser acompañada de sanciones efectivas para los empleadores que incumplan estas disposiciones.
- **Creación de mecanismos de fiscalización robustos:** Las instituciones encargadas de supervisar el cumplimiento de las leyes laborales deben contar con recursos suficientes y personal capacitado para identificar y sancionar prácticas discriminatorias. Esto incluye la implementación de auditorías salariales obligatorias y la supervisión de los procesos de contratación y promoción en las empresas.
- **Ratificación e implementación de convenios internacionales:** Se recomienda que los países que aún no lo han hecho ratifiquen instrumentos como el Convenio 190 de la OIT sobre la violencia y el acoso en el trabajo, y adapten sus legislaciones nacionales para cumplir con los estándares internacionales.

2. Promoción de la transparencia salarial y la equidad en las remuneraciones

La brecha salarial de género sigue siendo una de las manifestaciones más evidentes de la discriminación laboral. Para combatirla, se sugiere:

- **Obligatoriedad de la transparencia salarial:** Las empresas deben estar obligadas a publicar información sobre las escalas salariales y los criterios utilizados para determinar las remuneraciones. Esto permitirá identificar y corregir desigualdades salariales no justificadas.
- **Auditorías salariales periódicas:** Las empresas deben realizar auditorías internas para evaluar la equidad en las remuneraciones y tomar medidas correctivas en caso de identificar disparidades. Estas auditorías deben ser supervisadas por organismos independientes para garantizar su objetividad.
- **Incentivos para la equidad salarial:** Los gobiernos pueden implementar incentivos fiscales o reconocimientos públicos para las empresas que demuestren un compromiso con la igualdad salarial.

3. Fomento de políticas de conciliación laboral y corresponsabilidad

La discriminación laboral por género está estrechamente vinculada a las desigualdades en la distribución de las responsabilidades de cuidado. Para abordar este problema, se recomienda:

- **Licencias parentales igualitarias:** Establecer licencias de paternidad y maternidad equitativas y obligatorias para fomentar la corresponsabilidad en el cuidado de los hijos y reducir la penalización laboral que enfrentan las mujeres por la maternidad.

- **Flexibilidad laboral:** Promover modalidades de trabajo flexibles, como el teletrabajo y los horarios escalonados, que permitan a las personas equilibrar sus responsabilidades laborales y familiares sin afectar su desempeño profesional.
- **Servicios de cuidado accesibles:** Garantizar el acceso a servicios de cuidado infantil y de personas dependientes, ya sea a través de subsidios gubernamentales o mediante la colaboración con el sector privado.

4. Transformación de la cultura organizacional

El cambio cultural dentro de las empresas es esencial para erradicar las prácticas discriminatorias y promover un entorno laboral inclusivo. Se recomienda:

- **Capacitación en igualdad de género:** Implementar programas de formación obligatoria para todos los niveles de la organización, desde la alta dirección hasta los empleados de base, con el objetivo de sensibilizar sobre la importancia de la igualdad de género y prevenir conductas discriminatorias.
- **Protocolos contra el acoso laboral:** Establecer protocolos claros y efectivos para prevenir, denunciar y sancionar el acoso laboral y la violencia de género en el trabajo. Estos protocolos deben garantizar la confidencialidad y la protección de las víctimas.
- **Promoción de mujeres en roles de liderazgo:** Diseñar programas de mentoría y desarrollo profesional para mujeres, con el objetivo de aumentar su representación en posiciones de liderazgo y toma de decisiones.

5. Adopción de un enfoque interseccional

La discriminación laboral por género no afecta a todas las mujeres de la misma manera, ya que factores como la raza, la etnia, la orientación sexual, la identidad

de género, la discapacidad y el estatus socioeconómico agravan las desigualdades. Por ello, recomendamos:

- **Diseño de políticas inclusivas:** Las normativas y políticas públicas deben considerar las necesidades específicas de los grupos más vulnerables, como las mujeres migrantes, racializadas o con discapacidad.
- **Recolección de datos desagregados:** Es fundamental recopilar y analizar datos desagregados por género, raza, etnia y otros factores para identificar patrones de discriminación y diseñar intervenciones específicas.
- **Colaboración con organizaciones de la sociedad civil:** Trabajar en conjunto con organizaciones que representen a grupos vulnerables para garantizar que sus voces sean escuchadas en el diseño e implementación de políticas.

6. Sensibilización y educación para el cambio cultural

El cambio cultural es un componente clave para erradicar la discriminación laboral por género. Se recomienda:

- **Campañas de sensibilización:** Los gobiernos y las empresas deben lanzar campañas públicas para promover la igualdad de género y desafiar los estereotipos que perpetúan la discriminación.
- **Educación en igualdad de género:** Incorporar la perspectiva de género en los programas educativos desde edades tempranas para fomentar una cultura de respeto e igualdad.
- **Reconocimiento de buenas prácticas:** Crear premios o certificaciones para las empresas que demuestren un compromiso destacado con la igualdad de género, con el objetivo de incentivar a otras organizaciones a seguir su ejemplo.

7. Monitoreo y evaluación de las políticas implementadas

Finalmente, es crucial establecer mecanismos de monitoreo y evaluación para medir el impacto de las políticas y normativas implementadas. Esto incluye:

- **Indicadores de progreso:** Definir indicadores claros y medibles para evaluar los avances en la reducción de la discriminación laboral por género.
- **Informes periódicos:** Publicar informes periódicos sobre el estado de la igualdad de género en el ámbito laboral, con recomendaciones para mejorar las políticas existentes.
- **Participación ciudadana:** Involucrar a la sociedad civil en el monitoreo de las políticas, garantizando la transparencia y la rendición de cuentas.

Estas recomendaciones buscan abordar la discriminación laboral por género desde una perspectiva integral, reconociendo que se trata de un problema estructural que requiere cambios normativos, culturales e institucionales.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Crenshaw, K. (1991). Mapeando los márgenes: interseccionalidad, políticas de identidad y violencia contra las mujeres de color. *Stanford Law Review*, 43 (6),1241-1299. <https://revistas.ucm.es/index.php/INFE/article/download/81954/4564456571622>
- Cruells, M. (2015). La interseccionalidad y la discriminación laboral por género. *Investigaciones Feministas*, 3 , 203-222. <https://revistas.ucm.es/index.php/INFE/%20article/viewFile/41146/39358>
- Gandarias Goikoetxea, I. (2017). Interseccionalidad estructural y política en la discriminación laboral. *Investigaciones Feministas*, 8 (1), 73-93. <https://revistas.ucm.es/index.php/INFE/article/download/54498/51190/112937>
- Bachand, D. (2014). Debates teóricos sobre la interseccionalidad y la consustancialidad. *Investigaciones Feministas*, 8 (1), 95-114. <https://revistas.ucm.es/index.php/INFE/article/download/54847/51192/112939>
- Ciencia Directa. (2016). La interseccionalidad: una aproximación situada a la dominación. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0188947816300603>
- Babcock, L., Peyser, C., & Vesterlund, L. (2022). Gender differences in low-promotability tasks. In OECD (2025), Gender Equality in a Changing World. https://www.oecd.org/en/publications/gender-equality-in-a-changing-world_e808086f-en/full-report/persistent-gender-gaps-in-paid-and-unpaid-work_cb137837.html
- Fredman, S. (2011). *Discrimination Law* (2nd ed.). Oxford University Press. <https://www.law.ox.ac.uk/people/sandra-fredman-fba-qc-hon>

- Fredman, S. (2018). Comparative Human Rights. Oxford University Press. <https://www.law.ox.ac.uk/people/sandra-fredman-fba-qc-hon>
- Hochschild, A. (1989). The Second Shift. Viking.
- International Labour Organization. (1958). Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111). <https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/equality-of-opportunity-and-treatment/lang--en/index.htm>
- International Labour Organization. (2015). Gender-based occupational segregation in the 1990s. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@declaration/documents/publication/wcms_decl_wp_18_en.pdf
- International Labour Organization. (2022). ILO Action Plan for Gender Equality 2022–25. <https://www.unwomen.org/sites/default/files/2022-11/ILO-action-plan-for-gender-equality-2022-2025-en.pdf>
- MacKinnon, C. (1979). Sexual Harassment of Working Women. Yale University Press. <https://www.genderequalitiesat50.ed.ac.uk/timeline/catherine-mackinnon-defines-sexual-harassment-as-a-form-of-sex-discrimination/>
- OECD. (2025). Gender gaps in paid and unpaid work persist. OECD Publishing. [oi.org/10.1787/25a6c5dc-en\]\(https://doi.org/10.1787/25a6c5dc-en\)](https://doi.org/10.1787/25a6c5dc-en)
- Reskin, B., & Roos, P. (1990). Job Queues, Gender Queues: Explaining Women's Inroads into Male Occupations. Temple University Press.
- United Nations. (1979). Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women. <https://www.ohchr.org/en/treaty-bodies/cedaw>

European Parliament and Council. (2006). Directive 2006/54/EC on the implementation of the principle of equal opportunities and equal treatment of men and women in matters of employment and occupation (Recast). https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:6b4179c6-13e5-406f-b30e-048804d1bea3.0001.05/DOC_2&format=PDF

European Commission. (2023). Directive (EU) 2023/970 of the European Parliament and of the Council of 10 May 2023 on strengthening the application of the principle of equal pay for equal work or work of equal value between men and women through pay transparency and enforcement mechanisms. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:32023L0970>

European Commission. (2020). A Union of Equality: Gender Equality Strategy 2020–2025. https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_en

Becker, G. S. (1964). Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education. <https://www.nber.org/system/files/chapters/c3730/c3730.pdf>

Clark, A. (1919). The Working Life of Women in the Seventeenth Century.

ECLAC. (2024). Gender equality plans in Latin America and the Caribbean. <https://caribbean.eclac.org/publications/gender-equality-plans-latin-america-and-caribbean>

Goldin, C. (1990). Understanding the Gender Gap: An Economic History of American Women.

Goldin, C. (1995). The U-Shaped Female Labor Force Function in Economic Development and Economic History.

Goldin, C. (2006). The Quiet Revolution That Transformed Women's Employment, Education, and Family.

Goldin, C. (2021). Career & Family: Women's Century-Long Journey toward Equity.

Goldin, C. (2023). Nobel Lecture: An Evolving Economic Force. https://goldin.scholars.harvard.edu/sites/g/files/omnuum5966/files/goldin_nobel.pdf

Goldin, C., & Katz, L. F. (2002). The Power of the Pill: Oral Contraceptives and Women's Career and Marriage Decisions.

International Labour Organization. (1958). Discrimination (Employment and Occupation) Convention, No. 111. https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C111

International Labour Organization. (1981). Workers with Family Responsibilities Convention, No. 156. https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C156

International Labour Organization. (2024, October 29). Unpaid care work prevents 708 million women from participating in the labour market. <https://www.ilo.org/resource/news/unpaid-care-work-prevents-708-million-women-participating-labour-market>

International Labour Organization. (2025). World Employment and Social Outlook: Trends 2025. <https://www.ilo.org/publications/flagship-reports/world-employment-and-social-outlook-trends-2025>

Mincer, J. (1974). Schooling, Experience, and Earnings. https://link.springer.com/chapter/10.1007/0-387-29175-X_9

OECD. (2024). Can pay transparency close gender gaps? It depends on design. <https://www.oecd.org/en/blogs/2023/07/can-pay-transparency-close-gender-gaps--it-depends-on-design.html>

Pinchbeck, I. (1930). *Women Workers and the Industrial Revolution 1750–1850*.

United Nations. (1979). Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women (CEDAW). <https://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/>

United Nations. (1995). Beijing Declaration and Platform for Action. <https://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/platform/>

United Nations. (2015). Sustainable Development Goals: Goal 5 and Goal 8. <https://sdgs.un.org/goals/goal5>](<https://sdgs.un.org/goals/goal5>), [tps://sdgs.un.org/goals/goal8](https://sdgs.un.org/goals/goal8)](<https://sdgs.un.org/goals/goal8>)

World Bank. (2026). Labor force participation rate, female (% of female population ages 15+ (modeled ILO estimate). <https://data.worldbank.org/indicator/SL.TLF.CACT.FE.ZS>

European Commission. (2023). EU action for equal pay. [\[https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/equal-pay/eu-action-equal-pay_en\]](https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/equal-pay/eu-action-equal-pay_en)(<https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rio de 2026>.

Blau, F. D., & Kahn, L. M. (2024). How the 1963 Equal Pay Act and 1964 Civil Rights Act Shaped the Gender Gap in Pay. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 121(5). <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC11226752/>

Cozzi, M. (2026). The gender pay gap in Italy: a history of the implementation of EU law. *Max Planck Institute for Legal History and Legal*

Theory. https://www.lhlt.mpg.de/2876239/01_cozzi_gender-pay-gap-in-italy-implementation-of-eu-law

European Economic Community. (1957). Treaty of Rome, Article 119. https://en.wikipedia.org/wiki/Treaty_of_Rome

International Labour Organization. (1951). Equal Remuneration Convention, 1951 (No. 100). <https://libguides.ilo.org/c.php?g=657806&p=4649148>

International Labour Organization. (1958). Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111). <https://www.ilo.org/resource/convention-111-and-international-day-elimination-racial-discrimination>

International Labour Organization. (2019). Convention C190 on Violence and Harassment. https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190

International Labour Organization. (2024). ILO Resolution on the Care Economy. https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_876543/lang--en/index.htm

National Organization for Women. (n.d.). History and Impact. https://en.wikipedia.org/wiki/Second-wave_feminism

ONU Mujeres. (1995). Beijing Declaration and Platform for Action. <https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2015/01/beijing-declaration>

Organización de las Naciones Unidas. (1979). Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW). <https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/convention-elimination-all-forms-discrimination-against-women>

United States Congress. (1963). Equal Pay Act of 1963. <https://www.eeoc.gov/history/equal-pay-act-1963>

United States Congress. (1964). Title VII of the Civil Rights Act of 1964. <https://www.eeoc.gov/statutes/title-vii-civil-rights-act-1964>

United States Congress. (2009). Lilly Ledbetter Fair Pay Act of 2009. <https://www.congress.gov/bill/111th-congress/senate-bill/181>

United States Supreme Court. (1971). Griggs v. Duke Power Co., 401 U.S. 424. <https://www.oyez.org/cases/1970/70-18>

United States Supreme Court. (1986). Meritor Savings Bank v. Vinson, 477 U.S. 57. <https://www.oyez.org/cases/1985/84-1979>

United States Supreme Court. (1998). Oncale v. Sundowner Offshore Services, 523 U.S. 75. <https://www.oyez.org/cases/1997/96-568>

European Court of Justice. (1976). Defrenne v. Sabena, Case 43/75. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex:61975CJ0043>

Corte Interamericana de Derechos Humanos. (2003). Opinión Consultiva OC-18/03. https://www.corteidh.or.cr/docs/opiniones/seriea_18_ing.pdf

Corte Interamericana de Derechos Humanos. (2012). Atala Riffo y Niñas v. Chile. <https://www.law.cornell.edu/gender-justice/list/inter-american-court-of-human-rights>

Parlamento Europeo y Consejo. (2002). Directiva 2002/73/EC. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=celex:32002L0073>

Parlamento Europeo y Consejo. (2006). Directiva 2006/54/EC. <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2006/54/oj/eng>

Parlamento Europeo y Consejo. (2023). Directiva (UE) 2023/970. <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2023/970/oj/eng>

Naciones Unidas. (2015). Objetivo de Desarrollo Sostenible 5. <https://sdgs.un.org/goals/goal5>

Naciones Unidas. (2015). Objetivo de Desarrollo Sostenible 8. <https://sdgs.un.org/goals/goal8>

Cámara de Diputados de México. (2024). Reforma para erradicar la brecha salarial de género. https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf_mov/Ley_General_para_la_Igualdad_Sustantiva_entre_Mujeres_y_Hombres.pdf

CEPAL. (2021). Argentina: Informe nacional de género. https://www.cepal.org/sites/default/files/static/files/argentina_-_informe_nacional_1.pdf

CEPAL. (2019). Chile: Brecha salarial de género. <https://repositorio.cepal.org/handle/11362/11334>

ANEXOS

Anexo 1.- Evidencia de similitud digital

Rodolfo Ramirez Sanguinetti

LA DISCRIMINACIÓN LABORAL POR GÉNERO: ESTUDIO DE CASOS Y PROPUESTAS NORMATIVAS

-  Títulos
-  REVISION 2026
-  Universidad Peruana de Ciencias e Informatica

Detalles del documento

Identificador de la entrega
trn:oid::1:3522509730

Fecha de entrega
30 mar 2026, 12:56 p.m. GMT-5

Fecha de descarga
15 abr 2026, 12:25 p.m. GMT-5

Nombre del archivo
trabajo_suficiencia_upci.docx

Tamaño del archivo
105.4 KB

60 páginas

11.032 palabras

69.201 caracteres




13% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Texto citado

Fuentes principales

- 13%  Fuentes de Internet
- 6%  Publicaciones
- 8%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad




N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitan distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

Fuentes principales

- 13%  Fuentes de Internet
- 6%  Publicaciones
- 8%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Fuentes principales

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	Trabajos del estudiante	Universidad Peruana de Ciencias e Informatica	2%
2	Trabajos del estudiante	Universidad Internacional de la Rioja	<1%
3	Internet	ebuah.uah.es	<1%
4	Trabajos del estudiante	Universidad Rey Juan Carlos	<1%
5	Internet	www.coursehero.com	<1%
6	Internet	www.ilo.org	<1%
7	Internet	repositorio.upci.edu.pe	<1%
8	Internet	trabajo.cdmx.gob.mx	<1%
9	Trabajos del estudiante	Universidad TecMilenio	<1%
10	Internet	dspace.unach.edu.ec	<1%
11	Internet	uvadoc.uva.es	<1%

12	Internet	buleria.unileon.es	<1%
13	Internet	doku.pub	<1%
14	Internet	bffrepositorio.unal.edu.co	<1%
15	Internet	congresopuebla.mx	<1%
16	Internet	issuu.com	<1%
17	Trabajos del estudiante	Universidad del Istmo de Panamá	<1%
18	Internet	cendocps.carm.es	<1%
19	Internet	www.docme.ru	<1%
20	Internet	www.fuhem.es	<1%
21	Internet	www.un.org	<1%
22	Internet	cronica.diputados.gob.mx	<1%
23	Internet	www.e-leuis.net	<1%
24	Internet	www.ibercaja.com	<1%
25	Internet	www.linguee.es	<1%

26	Internet	paginaspersonales.unam.mx	<1%
27	Internet	www.unhchr.ch	<1%
28	Internet	hdl.handle.net	<1%
29	Publicación	(Carolina Leite and Miguel Zabalza). "Ensino superior: inovação e qualidade na do..."	<1%
30	Trabajos del estudiante	Universidad Europea de Madrid	<1%
31	Trabajos del estudiante	ITESM: Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey	<1%
32	Trabajos del estudiante	Universidad del Sagrado Corazon	<1%
33	Internet	gk.city	<1%

Anexo 2.- Autorización de publicación en repositorio



FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL O TESIS EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UP CI

1.- DATOS DEL AUTOR

Apellidos y Nombres: Ramirez Santivinietti Roberto
DNI: 44094218 Correo electrónico: Roberto201987@gmail.com
Domicilio: JR PARURO SECTOR PUEBLO SOLEN VIGENOE LOURDES M2. PAA LT 24 U.MT
Teléfono fijo: _____ Teléfono celular: 926042242

2.- IDENTIFICACIÓN DEL TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL O TESIS

Facultad / Carrera: DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS
Tipo: Trabajo de Suficiencia Profesional () Tesis ()
Título del Trabajo de Suficiencia Profesional / Tesis:
LA DISCRIMINACIÓN LABORAL POR GENERO: ESTUDIO DE CASOS Y PROPUESTAS NORMATIVAS

3.- OBTENER:

Título Profesional ()

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN EN VERSIÓN ELECTRÓNICA

Por la presente declaro que el documento indicado en el ítem 2 es de mi autoría y exclusiva titularidad, ante tal razón autorizo a la Universidad Peruana Ciencias e Informática para publicar la versión electrónica en su Repositorio Institucional (<http://repositorio.upci.edu.pe>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art23 y Art.33.

Autorizo la publicación de mi tesis (marque con una X):

() Sí, autorizo el depósito y publicación total.

() No, autorizo el depósito ni su publicación.

Como constancia firmo el presente documento en la ciudad de Lima, a los

27 días del mes de MARZO de 2026.


FIRMA



HUELLA