



Fondo
Editorial
UBA



REVISTA ARBITRADA DE LAS
LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN
INSTITUCIONALES

DIRECCIÓN DE
INVESTIGACIÓN

DIEP

Decanato de Investigación,
Extensión y Postgrado.

Depósito Legal: pp200202AR286

ISSN: 1690-0685

ISSN: 2791-3589 (en línea)

investigacion.creatividad@uba.edu.ve

<https://revistasuba.com/>

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y DE TRATO SEGÚN LA OIT: UN ANÁLISIS INTEGRAL

Bárbara A. Hernández J.²

andreashernandez999@gmail.com

Página | 22

Resumen

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) juega un papel fundamental en la promoción de la igualdad de oportunidades y de trato en el ámbito laboral a través de su marco normativo internacional. Los principios clave de la igualdad en el trabajo son aquellos que buscan garantizar que todas las personas tengan las mismas oportunidades y disfruten de un trato equitativo en el ámbito laboral, sin importar su género, raza, origen social, religión, discapacidad o cualquier otra condición personal. Estos principios son fundamentales para construir un mundo del trabajo más justo e inclusivo, donde todas las personas puedan desarrollar su potencial y contribuir al desarrollo económico y social. Siendo entonces, el desarrollo del presente artículo, se utilizó como metodología la revisión bibliográfica de diferentes documentos, como fuente de recolección de datos. Para ellos se realizó la búsqueda de la documentación relacionada con el tema de investigación, para posteriormente seleccionar los que tuvieran mayor relevancia a fin de cumplir con el objetivo planteado. En cambio, el siglo XXI presentan un panorama diferente, tanto la OIT como la legislación de los países europeos y latinoamericanos, como es el caso de Venezuela han optado por una política inclusiva en lugar de prohibitiva.

Palabras clave: trabajo, equitativo, legislación, igualdad

Abstract

The International Labor Organization (ILO) plays a fundamental role in promoting equality of opportunity and treatment in the workplace through its international normative framework. The key principles of equality at work are those that seek to ensure that all people have equal opportunities and enjoy equal treatment in the workplace, regardless of gender, race, social origin, religion, disability or any other personal condition. These principles are fundamental to building a fairer and more inclusive world of work, where all people can develop their potential and contribute to economic and social development. Therefore, for the development of this article, the methodology used was the bibliographic review of different documents, as a source of data collection. For this purpose, a search of the documentation related to the research topic was carried out, to later select the most relevant ones in order to fulfill the objective set forth. On the other hand, the 21st century presents a different panorama, both the ILO and the legislation of European and Latin American countries, as is the case of Venezuela, have opted for an inclusive policy instead of a prohibitive one.

Keywords: work, equitable, legislation, equality

² Lcda. en Administración de desastres. Formación en Evaluación psicológica en la empresa: Un recurso para la competitividad (2023), Derechos en las relaciones sindicatos gerenciales. (2022).

Introducción

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) define la igualdad de oportunidades y de trato en el ámbito laboral como la ausencia de discriminación basada en cualquier característica personal, como el género, la raza, el origen social, la religión, la discapacidad o cualquier otra condición. Esta igualdad implica que todas las personas tengan las mismas posibilidades de acceder al empleo, recibir una remuneración justa, desarrollar su carrera profesional y disfrutar de condiciones de trabajo decentes.

Es por ello que la igualdad de oportunidades y de trato es fundamental para alcanzar el trabajo decente, un concepto que engloba condiciones de trabajo justas y equitativas, oportunidades de desarrollo personal y profesional, protección social adecuada y un salario digno que permita a las personas satisfacer sus necesidades básicas y vivir con dignidad.

La importancia de la igualdad de oportunidades y de trato en el ámbito laboral radica en la creación de un entorno laboral justo, inclusivo y respetuoso para todos los trabajadores. Algunas de las razones clave para promover la igualdad de oportunidades y de trato en el trabajo son las siguientes: a) justicia y equidad, la igualdad de oportunidades y de trato garantiza que todas las personas tengan las mismas posibilidades de acceder al empleo, desarrollar sus habilidades y progresar en sus carreras laborales, independientemente de su origen, género, raza u otras características personales.

b) diversidad e inclusión, promover la igualdad en el trabajo fomenta la diversidad de talentos, experiencias y perspectivas, lo que puede llevar a una mayor innovación, creatividad y eficiencia en las organizaciones. c) bienestar y satisfacción laboral, cuando los trabajadores se sienten tratados de manera justa y tienen igualdad de oportunidades, están más motivados, comprometidos y satisfechos en sus puestos de trabajo, lo que puede mejorar el clima laboral y la productividad.

d) cumplimiento legal y reputación empresarial, la igualdad de oportunidades y de trato es un principio respaldado por leyes laborales y normativas internacionales. Las

organizaciones que promueven la igualdad no solo cumplen con la ley, sino que también construyen una reputación positiva como empleadores responsables y comprometidos con la diversidad y la inclusión.

Revisión literaria

Marco Normativo Internacional de la Igualdad Laboral de la OIT

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) juega un papel fundamental en la promoción de la igualdad de oportunidades y de trato en el ámbito laboral a través de su marco normativo internacional. Este marco se compone de dos instrumentos principales:

Convenios: Son tratados internacionales jurídicamente vinculantes para los Estados miembros de la OIT que los ratifican. Los convenios establecen principios y obligaciones específicas que los estados deben cumplir para garantizar la igualdad en el trabajo. **Recomendaciones:** Son instrumentos no vinculantes que proporcionan orientación detallada sobre cómo aplicar los principios de los convenios en la práctica. Complementan a los convenios y ofrecen recomendaciones concretas para la legislación, la política y la práctica nacional.

Algunos de los convenios más importantes del marco normativo de la OIT para la igualdad laboral son: Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111): Prohíbe la discriminación en el empleo y la ocupación por motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política o cualquier otra condición personal. Convenio sobre trabajo igual con igual remuneración, 1951 (núm. 103): Garantiza el derecho a recibir igual remuneración por un trabajo de igual valor, sin distinción de género. Convenio sobre la discriminación en el empleo y la ocupación (revisado), 1987 (núm. 169): Amplía la protección contra la discriminación a otros motivos, como la nacionalidad, la ascendencia social, la discapacidad y la orientación sexual.

Estos instrumentos y normas de la OIT forman parte del marco normativo internacional que busca garantizar la igualdad laboral y promover un entorno laboral justo, inclusivo y respetuoso para todos los trabajadores. Es importante que los Estados miembros y las organizaciones empleadoras cumplan con estas normas para asegurar el respeto de los derechos laborales y la promoción de la igualdad en el trabajo.

Principios Clave de la Igualdad en el Trabajo

Los principios clave de la igualdad en el trabajo son aquellos que buscan garantizar que todas las personas tengan las mismas oportunidades y disfruten de un trato equitativo en el ámbito laboral, sin importar su género, raza, origen social, religión, discapacidad o cualquier otra condición personal. Estos principios son fundamentales para construir un mundo del trabajo más justo e inclusivo, donde todas las personas puedan desarrollar su potencial y contribuir al desarrollo económico y social. A saber:

a) No discriminación: Todos los trabajadores deben ser tratados de manera justa y equitativa, sin importar su género, raza, origen étnico, religión, orientación sexual, discapacidad u otras características personales. b) Igualdad de oportunidades: Se debe garantizar que todos los trabajadores tengan acceso a las mismas oportunidades de empleo, formación y desarrollo profesional, sin verse limitados por prejuicios o estereotipos. c) Equidad salarial: Los trabajadores deben recibir una remuneración justa y equitativa por su trabajo, independientemente de su género, raza u otras características personales. La igualdad salarial entre hombres y mujeres es un aspecto crucial de la igualdad en el trabajo.

d) Acceso a la conciliación laboral y familiar: Se debe promover políticas y medidas que permitan a los trabajadores conciliar sus responsabilidades laborales con sus responsabilidades familiares, garantizando un equilibrio adecuado entre la vida laboral y personal. e) Prevención del acoso y la violencia en el trabajo: Todos los trabajadores

tienen derecho a desempeñar sus funciones en un entorno seguro y libre de acoso, discriminación y violencia. Es fundamental establecer políticas y procedimientos para prevenir y abordar estas situaciones. De acuerdo con Caamaño, (2000)

El principio de igualdad de trato posibilita una forma de interacción entre los sujetos de una relación laboral basado en el respeto, la equidad, en las no exclusiones, en el rechazo a las prácticas arbitrarias e injustas y, por ende, en la confianza y en la participación.

Marco Normativo de la Igualdad Laboral en Venezuela

En ese sentido y en relación a las normas internacionales, la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela adopta en su articulado lo indicado por la OIT, tal como, Artículo 89: "El trabajo es un hecho social y gozará de la protección del Estado. La ley dispondrá lo necesario para mejorar las condiciones materiales, morales e intelectuales de los trabajadores y trabajadora." Establece la obligación del Estado de promover la creación de empleos y sus condiciones, reconociendo el papel fundamental del empleo en el desarrollo económico y social del país.

También tiene la obligación de proteger el trabajo como hecho social y como derecho, lo que implica la adopción de medidas para garantizar el cumplimiento de las normas laborales y la defensa de los derechos de los trabajadores. Igualdad y No Discriminación en el Trabajo: Artículo 21 párrafo 1: " No se permitirán discriminaciones fundadas en la raza, el sexo, el credo, la condición social o aquellas que, en general, tengan por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio en condiciones de igualdad, de los derechos y libertades de toda persona." Artículo 88: "El Estado garantizará la igualdad y equidad de hombres y mujeres en el ejercicio del derecho al trabajo." En estos artículos se establece una prohibición general de la discriminación por cualquier motivo, incluyendo raza, sexo, religión, política, posición social o cualquier otra condición personal.

Esta norma busca garantizar que todas las personas gocen de los mismos derechos y oportunidades, sin importar su origen o características individuales. Así como, promover la igualdad entre hombres y mujeres en todas sus dimensiones, incluyendo el

ámbito laboral. Esto implica la adopción de medidas para eliminar las brechas de género en el mercado laboral y garantizar la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres.

Desafíos y Barreras para la Igualdad Laboral

A pesar de los avances realizados en la promoción de la igualdad de oportunidades y de trato en el mundo del trabajo, aún existen numerosos desafíos y barreras que impiden que este principio se haga realidad plenamente. Estos desafíos son complejos y multifacéticos, y afectan a diferentes grupos de personas de manera desigual.

Algunos de los principales desafíos y barreras para la igualdad laboral son:

Discriminación: La discriminación por motivos de género, raza, origen social, religión, discapacidad, orientación sexual e identidad de género sigue siendo un problema generalizado en el mundo del trabajo. Esta discriminación se manifiesta de diversas formas, como, dificultades para acceder al empleo, pues las personas pertenecientes a grupos discriminados pueden tener dificultades para encontrar un trabajo, incluso si tienen las mismas calificaciones que otros candidatos.

Salarios más bajos, es un gran número de organizaciones en donde las mujeres, las personas con discapacidad y las minorías étnicas y raciales suelen cobrar menos que los hombres por un trabajo de igual valor. Eso incluye a su vez, menos oportunidades de promoción, pues estos mismos grupos discriminados suelen tener menos oportunidades de ascender en su carrera profesional.

Quizás uno de los principales desafíos en la actualidad es el acoso y violencia en el trabajo pues las mujeres, las personas de la comunidad LGBTQI+ y las personas con discapacidad tienen un mayor riesgo de sufrir acoso y violencia en el trabajo.

Lo que se traduce en estereotipos de género y roles de género, pues los estereotipos de género y los roles de género tradicionales siguen limitando las oportunidades de las mujeres y las niñas en el mundo del trabajo a pesar de los cambios de paradigmas mundiales. Las niñas y las mujeres a menudo se ven

orientadas hacia carreras en sectores tradicionalmente femeninos, como la educación y la salud, mientras que los hombres se ven orientados hacia carreras en sectores tradicionalmente masculinos, como la ingeniería y la tecnología. Esto limita las opciones profesionales de las mujeres y las niñas y perpetúa las desigualdades salariales y de género.

La conciliación entre la vida laboral y familiar, la falta de políticas y servicios de conciliación entre la vida laboral y familiar dificulta que las mujeres y las personas con responsabilidades de cuidado puedan participar plenamente en el mercado laboral. Esto tiene un impacto particularmente negativo en las mujeres, quienes suelen ser las principales responsables del cuidado del hogar y la familia.

Falta de acceso a la educación y la formación, sobre todo en países en vías de desarrollo, las personas pertenecientes a grupos marginados, como las personas con discapacidad o las que viven en zonas rurales, a menudo tienen un acceso limitado a la educación y la formación de calidad. Esto les limita las oportunidades de encontrar un trabajo decente y participar plenamente en la sociedad. Precariedad laboral, el aumento de la precariedad laboral, como los contratos temporales y el trabajo a tiempo parcial, afecta de manera desproporcionada a las mujeres, las personas con discapacidad y los jóvenes. Esto les priva de seguridad y estabilidad en el empleo y limita sus posibilidades de desarrollo profesional.

Impacto Económico y Social de la Igualdad Laboral

La igualdad de oportunidades y de trato en el ámbito laboral no solo es un derecho fundamental, sino que también tiene un impacto económico y social positivo significativo. Cuando todas las personas tienen las mismas oportunidades de acceder al empleo, recibir una remuneración justa, desarrollar su carrera profesional y disfrutar de condiciones de trabajo decentes, se generan beneficios para toda la sociedad.

A nivel económico podemos indicar lo siguientes, un aumento significativo de la productividad, una fuerza laboral diversa e inclusiva es más creativa, innovadora y

productiva; cuando las personas se sienten valoradas y respetadas, son más propensas a estar motivadas y a ser más eficientes en su trabajo. Lo que genera un Crecimiento económico, una mayor participación de las mujeres y otros grupos marginados en el mercado laboral puede conducir a un aumento del producto interno bruto (PIB) y a un crecimiento económico más sostenible.

Siendo entonces, que la igualdad en el trabajo puede contribuir a reducir la pobreza y la desigualdad social, ya que permite a las personas acceder a mejores ingresos y oportunidades de desarrollo. Asimismo, la eliminación de la discriminación y la promoción de la igualdad en el trabajo permiten que las empresas asignen los recursos de manera más eficiente y contraten a las personas más calificadas para cada puesto de trabajo.

A nivel social, se habla de, la igualdad en el trabajo puede contribuir a una sociedad más justa, equitativa e inclusiva. Cuando todas las personas tienen las mismas oportunidades, se reduce la tensión social y se fortalece la cohesión social. Teniendo entonces un impacto positivo en la salud y el bienestar de las personas. Cuando las personas tienen un trabajo decente y se sienten valoradas en su lugar de trabajo, tienen una mayor autoestima y una mejor calidad de vida.

En ese orden de ideas, La igualdad en el trabajo es fundamental para el empoderamiento de las mujeres. Pues, cuando las mujeres tienen las mismas oportunidades que los hombres en el mercado laboral, pueden ser más independientes y tomar más decisiones sobre sus vidas reduciendo en gran medida problemas sociales tales como, la prostitución, adicciones, la criminalidad, pues al tener trabajos decentes, mejoran la calidad de vida. Siendo entonces que, la igualdad en el trabajo es un elemento clave para el desarrollo sostenible. Es esencial para lograr los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030, como la erradicación de la pobreza, la reducción de las desigualdades y el trabajo decente y el crecimiento económico.

Tal es que la OIT en un estudio del año 2019, concluyo que “las empresas con mayor diversidad de género tienen un 15% más de probabilidades de tener éxito financiero.” Asimismo, la OIT (2019) declaran que “En casi tres cuartas partes de las empresas que promovieron la diversidad de género en cargos directivos se registró un aumento de su beneficio del 5% al 20%”.

Metodología

El enfoque de este artículo está estructurado de acuerdo con una Investigación Cualitativa. González (2007) señala “La investigación cualitativa que proponemos representa un proceso permanente, dentro del cual se van definiendo y redefiniendo de forma constante todas las decisiones y opciones metodológicas en el curso del propio proceso de investigación.” (p. 58).

Según el autor antes citado, se entiende a la Investigación Cualitativa como un paradigma interpretativo que plantea propósitos iniciales, que pueden ir cambiando de acuerdo con la perspectiva desde la cual se esté observando la realidad.

En relación al método Altuve (1980) expresa “significa el modo de hacer algo ordenadamente, el modo de obrar y de proceder para lograr un objetivo” (p. 141). En ese sentido, se puede decir sobre el método, que es el camino a seguir para alcanzar un propósito previamente establecido.

El método escogido es el fenomenológico, el cual “pretende investigar y describir los fenómenos u objetos tal y como los experimentan las personas” (Rubio, s.f., Fenomenología y su relación con la Psicología, párr. 2). El fenómeno a estudiar es la influencia que han tenido las telecomunicaciones en el desarrollo global, así como sus ventajas y desigualdades.

Por otro lado, en la investigación se utilizan técnicas, Altuve (1980) define: “La técnica es básicamente un recurso o un medio auxiliar del método que permite el logro de determinados fines u objetivos.” (p. 145). Es decir, una forma de producir un proceso a través de cierto modelo o patrón predeterminado.

En este caso la técnica empleada es el análisis documental Pinto Molina (1992: 89) añade que el análisis documental es “el complejo de operaciones que afectan al contenido y a la forma de los documentos originales, para transformarlos en otros documentos representativos de aquellos, que facilitan al usuario su identificación precisa, su recuperación y su difusión”. A saber, una manera de presentar el contenido original de varias fuentes consultadas en una manera condensada y precisa.

Resultados

El carácter tuitivo del derecho del trabajo, que desde su origen estuvo marcado por la impronta social de custodiar la dignidad de la persona que trabaja para otra en forma dependiente, viene experimentado una continua revisión de sus fundamentos e instituciones.

En el siglo XX se consideraba que, se debía prohibir el trabajo femenino en determinadas circunstancias, no sólo relacionadas con la maternidad o con la menor fuerza física de la mujer, sino también otros considerados patrimonios exclusivos del varón, por considerar a la mujer menos dotada para los trabajos extra domésticos. Asimismo, la discriminación racial, sexual, religiosa e ideológica, marcaba la relación laboral de los individuos.

En cambio, el siglo XXI presentan un panorama diferente, tanto la OIT como la legislación de los países europeos y latinoamericanos, como es el caso de Venezuela han optado por una política inclusiva en lugar de prohibitiva. De este modo se ha trazado una ruta para lograr la igualdad de oportunidades en el trabajo para hombres y mujeres, a fin de que puedan acceder a un trabajo en las condiciones de libertad, igualdad y seguridad exigidas por la dignidad humana. Uno de los pilares para que esta ruta no sea una mera declaración de buenas intenciones es blindar la protección a la madre trabajadora y extender al varón la titularidad de aquellos derechos-deberes que competen a ambos padres y no en exclusiva a la mujer, así como la inclusión, diversidad de una forma natural y orgánica, dando a todas las mismas oportunidades en condiciones justas y necesarias.

Cuadro 1
Estudios de la OIT como legislación

Autor	Año	TÍTULO DE INVESTIGACIÓN	CONCLUSIÓN DEL ESTUDIO	HALLAZGOS
Luisa Bethencourt G	Febrero, 2012	La feminización de la fuerza de trabajo no garantiza la reducción de la brecha de género: el caso venezolano.	En el mercado de trabajo venezolano entre 1989 y 2011, el papel de la mujer ha evolucionado favorablemente, en todos sus aspectos, pero la brecha de género persiste y, por lo tanto, las luchas de las mujeres deben reconocer los aspectos que siguen siendo desfavorables y centrar en ellos sus acciones para poder alcanzar la igualdad.	El análisis de género permite estudiar y comprender las características que definen a las mujeres y hombres, sus similitudes y diferencias, sus oportunidades, el sentido de sus vidas, sus expectativas, las diversas y complejas relaciones sociales que se dan entre ambos géneros.
Doris Acevedo	Junio, 2005	Desigualdades de género en el trabajo. Evolución y tendencias En la sociedad venezolana.	En la sociedad venezolana, la participación de la fuerza de trabajo en la actividad económica ha sido continua e intensa en ambos sexos. La división sexual del trabajo y los estereotipos de género han contribuido a la segmentación del empleo, las disparidades salariales.	Mientras tienden a igualarse las cargas productivas y responsabilidades económicas de los hombres y las mujeres, la desigualdad en las cargas reproductivas de ambos sexos permanece inamovible, recargándose las mujeres de todo el peso en las responsabilidades reproductivas.
Genny Zúñiga y María Beatriz Orlando	Marzo, 2001	Trabajo femenino y brecha de ingresos por género en Venezuela	El aumento de la participación económica de las mujeres en el país ha sido importante para las de mayor edad, las unidas y las que tienen un nivel más bajo de escolaridad.	Las mujeres tienen mayores niveles de educación formal pero menores niveles de experiencia que los hombres. Existen diferencias importantes de ingreso medio entre hombres y mujeres favorables a los primeros,

				sobre todo en el sector informal de la economía que ha crecido sustancialmente en Venezuela.
Zambrano, O; Hernández, H; Granado, A; Quiroz, G; Gómez, José; Benzecry, Ricardo	Diciembre, 2022	Brechas de género en el mercado laboral venezolano: un análisis a través de los microdatos de encuestas de hogares	la participación laboral femenina disminuyó desde 51% en 2013 hasta 37% en 2021, mostrando una ampliación de la brecha de género desde 30pp hasta 34pp en el mismo periodo.	el grado de vulnerabilidad de las condiciones de vida a partir de la brecha de género queda demostrado con la diferencia de tasas de pobreza entre hogares según el género del jefe del hogar.

Fuente: Elaboración propia (2024)

Discusión

Por un lado, tenemos que la Organización Internacional del Trabajo (OIT), ha generado instrumentos normativos de carácter internacional para su aplicabilidad, entorno a la igualdad de oportunidades y trato, siendo esto considerado un derecho fundamental, asimismo, en Venezuela, su constitución absorbe en su articulado esto, para dar cumplimiento a estos conceptos.

En la actualidad, existen muchas organizaciones que han ido adaptándose a las nuevas ideas de inclusión, diversidad puesto que la fuerza laboral ha ido cambiando sus conceptos de calidad de vida, trabajo y familia, lo que ha tenido como consecuencia que la brecha salarial, y disparidad de trato existe, quizás se ha visto mermada en comparación, pues de acuerdo con datos obtenidos de la encuesta de la OIT, donde se indicó que desde 2013 los incrementos mayores de los salarios de las mujeres han servido para ir reduciendo paulatinamente la brecha respecto de los hombres. Sin embargo, esta tendencia se detuvo en 2019 cuando la brecha salarial se mantuvo al mismo nivel que en 2018 (87,7%).

Conclusión

En el mundo actual, se busca a través de mecanismos internacionales y nacionales que exista una real igualdad de oportunidades y un trato justo, además, las nuevas tecnologías como la inteligencia artificial, la robótica y los sensores entrañan innumerables posibilidades para mejorar el trabajo, la extracción de información mediante técnicas de minería de datos puede ayudar a las administraciones del trabajo a identificar los sectores de alto riesgo y a mejorar los sistemas de inspección del trabajo; las tecnologías digitales, como las aplicaciones y los sensores, pueden facilitar a las empresas y a los interlocutores sociales la supervisión de las condiciones de trabajo y del cumplimiento de la legislación laboral en las cadenas de suministro.

Asimismo, la aplicación de las políticas para fomentar la formalización de la economía y del empleo en el nuevo contexto pos-pandemia, donde el teletrabajo, la flexibilidad laboral, forman parte de la realidad laboral actual

Referencias

- Acevedo, D. (2018). Desigualdades de género en el trabajo. Evolución y tendencias en la sociedad venezolana. **Revista Venezolana de Estudios de la Mujer**. Disponible en: <https://fundacionjyg.org/wp-content/uploads/2018/09/DESIGUALDADES-DE-GE%CC%81NERO-EN-EL-TRABAJO.-EVOLUCIO%CC%81N-Y-TENDENCIAS-EN-LA-SOCIEDAD-VENEZOLANA.pdf> Recuperado el 29 de junio de 2024
- Bethencourt, L. (2012) la feminización de la fuerza de trabajo no garantiza la reducción de la brecha de género: el caso venezolano. **Revista Venezolana de Estudios de la Mujer**. Disponible en: http://saber.ucv.ve/ojs/index.php/rev_vem/article/view/1991 Recuperado el 29 de junio de 2024
- Caamaño E. (2000). El principio de igualdad de trato en el derecho del trabajo. **Revista de Derecho PUCV**. Disponible en: https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://www.rdpucv.cl/index.php/rderecho/article/download/452/423/1706&ved=2ahUKEwjOoseJ7IGHAxUqSDABHb5YAPYQFnoECBAQAw&usq=AOvVaw1mzXCJ9jBWY6Y3_MIAIrsP Recuperado el 29 de junio de 2024
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. (1999). **Gaceta Oficial No. 36.680**. 30 de diciembre de 1999. Disponible en:

https://www.oas.org/dil/esp/constitucion_venezuela.pdf Recuperado el 29 de junio de 2024.

Fernández L. (2018). La igualdad de género aumentaría en billones el PIB mundial en menos de una década. **Banco Provincial Venezuela (BBVA)**. Disponible en: <https://www.bbva.com/es/sostenibilidad/la-igualdad-genero-aumentaria-billones-pib-mundial-menos-una-decada/> Recuperado el 29 de junio de 2024

Naciones Unidas (2023). **Objetivos de Desarrollo Sostenible**. Disponible en: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/inequality/> Recuperado el 29 de junio de 2024

Organización Internacional del Trabajo. (s/f). **Convenios, protocolos y recomendaciones**. Disponible en: <https://www.ilo.org/es/normas-internacionales-del-trabajo/convenios-protocolos-y-recomendaciones> Recuperado el 29 de junio de 2024

Zambrano, O. et and (2022). Brechas de género en el mercado laboral venezolano: un análisis a través de los microdatos de encuestas de hogares. **BID**. Disponible en: <https://publications.iadb.org/es/brechas-de-genero-en-el-mercado-laboral-venezolano-un-analisis-traves-de-los-microdatos-de> Recuperado el 29 de junio de 2024

Zúñiga, G y Orlando, B. (2001). Trabajo femenino y brecha de ingresos por género en Venezuela. **Scielo**. Disponible en: https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-74252001000100005 Recuperado el 29 de junio de 2024