

**ANÁLISIS COMPARATIVO DE LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL: EL
SISTEMA LEGAL DE CABO VERDE Y ESPAÑA**

Alumna: Katia Ricarda Almeida Andrade

Tutoras: María Leticia Rodríguez

María Rosa Isla

Trabajo de Fin de Máster Universitario en Desarrollo y Gestión de Recursos Humanos

Universidad de La Laguna

Curso académico 2022-2023

INDICE

Resumen	3
Abstract	3
Introducción	4
Marco teórico	4
Marco legal Internacional	6
Objetivos	7
General	7
Específico	7
Metodología	8
Resultados	9
Comparación general entre las leyes de igualdad de género en el ámbito laboral	9
Puntos Similares y Principales diferencias de las leyes de Cabo Verde y España en el tema de igualdad de género en el ámbito laboral	10
Resultados obtenido con el cuestionario	14
Mecanismos de protección implementados por cabo Verde y España en el tema de igualdad de género en el ámbito laboral	14
Los logros más destacados que se han obtenido hasta ahora en la promoción de la igualdad de género en el ámbito laboral en ambos países	15
Principales desafíos encontrados en la implementación de leyes sobre los temas expuestos en el trabajo de investigación.	19
Otros desafíos relevantes	21
Medidas que deberían llevarse a cabo de forma prioritaria, para abordar cada uno de los desafíos referenciados según los encuestados de ambos Países	22
Aspectos a mejorar ²⁴²⁴ Recomendaciones por parte de los encuestados para mejorar la efectividad y el impacto de las leyes de igualdad de género en el ámbito laboral en Cabo verde y España	27
Conclusiones.....	29
Referencias.....	30
Anexo.....	32

Resumen

El objetivo de la investigación fue analizar y comparar las leyes existentes en Cabo Verde y España relativas a la igualdad de género en el ámbito laboral. Para llevar a cabo este análisis, se emplearon enfoques cualitativos, como la aplicación de cuestionarios a expertos y activistas por la igualdad de género, además de un análisis documental de las leyes vigentes en ambos países. Los resultados obtenidos indican que ambos países han logrado avances significativos en la materia de la igualdad de género en el ámbito laboral, sin embargo, aún persisten desafíos y queda mucho por hacer en ese sentido. Las recomendaciones y conclusiones derivadas del estudio indican la necesidad de un mayor compromiso de ambos gobiernos para garantizar la aplicación y el cumplimiento de las leyes existentes y el desarrollo de nuevas políticas tendentes a avanzar en la igualdad de género.

Conceptos clave: *Igualdad de Género, discriminación de género, Laboral, Ley.*

Abstract

The purpose of the research was to analyze and compare the existing laws in Cape Verde and Spain related to gender equality in the workplace. To carry out this analysis, qualitative approaches such as the application of the questionnaire to experts and activists for gender equality were employed, in addition to a documentary analysis of the laws in force in both countries. The results obtained from the research suggest that both countries have made significant advances in the matter of gender equality in the workplace, however, there are still challenges and much to be done in this regard. The recommendations and conclusions derived from the study indicate the need for a greater commitment from both governments to ensure the application and enforcement of existing laws and the development of new policies aimed at advancing gender equality.

Key Concepts: Gender Equality, Gender Discrimination, Workplace, Law.

I- Introducción

El objetivo de este trabajo es realizar una comparación legal entre Cabo Verde y España en lo que respecta a la igualdad de género en el ámbito laboral. La igualdad de género es un tema de gran relevancia en la sociedad actual, y resulta fundamental analizar y comparar cómo se aborda desde una perspectiva legal en distintos países.

En particular, nos enfocaremos en la igualdad de oportunidades y trato entre hombres y mujeres en el entorno laboral. Nuestro propósito es examinar cómo se promueve la igualdad de género y evaluar la efectividad de estas medidas en la protección y promoción de los derechos de las mujeres en el ámbito laboral.

La comparación entre Cabo Verde y España resulta relevante por varias razones. En primer lugar, ambos países tienen contextos socioeconómicos y culturales diferentes, lo que puede influir en la forma en que abordan la igualdad de género en el ámbito laboral. Comparar las estrategias y enfoques utilizados por cada país puede proporcionar información valiosa sobre las fortalezas y debilidades de sus respectivos marcos legales.

Además, tanto Cabo Verde como España han implementado medidas para promover la igualdad de género y combatir la discriminación en el ámbito laboral, aunque con diferentes niveles de desarrollo y resultados. Comprender las similitudes y diferencias en las políticas y prácticas de ambos países puede ayudar a identificar buenas prácticas y posibles áreas de mejora en la lucha por la igualdad de género en el entorno laboral.

II- Marco teórico

A la hora de hablar de igualdad de género en el ámbito laboral conviene definir algunos conceptos clave relacionados con el tema, tales como:

Igualdad de género: Este principio fundamental implica tratar a todas las personas, sin importar su género, con los mismos derechos, responsabilidades y oportunidades en todos los aspectos de la vida, incluido el ámbito laboral. Su objetivo es eliminar cualquier forma de discriminación o desigualdad basada en el género.

Discriminación de género: Se produce cuando una persona es tratada de manera desfavorable o se le niegan oportunidades debido a su género. En el contexto laboral, esto puede manifestarse en la contratación, promoción, condiciones de trabajo o remuneración desigual entre hombres y mujeres.

Brecha salarial: Se refiere a la diferencia promedio en las remuneraciones entre hombres y mujeres. Esta disparidad salarial, generalmente a favor de los hombres, puede ser resultado de diversos factores, como la discriminación de género, la segregación ocupacional y las diferencias en la negociación salarial.

Acoso laboral: Este término engloba comportamientos no deseados, ofensivos o hostiles dirigidos hacia una persona en el lugar de trabajo debido a su género. Puede incluir acoso sexual, comentarios discriminatorios, burlas o intimidación basada en el género.

Referente al Marco legal de la igualdad de género en el ámbito, podemos observar que Cabo Verde y España han adoptado medidas y legislación para promover la igualdad de género y combatir la discriminación en el ámbito laboral.

Aunque Cabo Verde no cuenta con una ley específica sobre la igualdad de género en el ámbito laboral, ha promulgado diversas leyes y regulaciones para fomentar la equidad y la no discriminación en el trabajo.

La Constitución de Cabo Verde en su cuarta edición de 2010 reconoce la igualdad de todos los ciudadanos sin distinción de género y prohíbe explícitamente la discriminación en el empleo basada en el género.

El Código de Trabajo, actualizado en 2015, prohíbe la discriminación de género en todas las etapas del empleo y establece que hombres y mujeres deben recibir igual remuneración por trabajo de igual valor. También protege a las mujeres durante el embarazo y la maternidad, y prohíbe el acoso sexual en el trabajo.

Además, se han implementado medidas adicionales para promover la participación de las mujeres en el empleo y la toma de decisiones, como la creación de cuotas en los consejos de administración de empresas públicas mediante la ley de Paridad de 2019.

El Gobierno de Cabo Verde ha desarrollado un Plan Nacional para la Igualdad y Equidad de Género (PNIG 2021-2025), que busca eliminar las barreras y brechas de género en el ámbito laboral y promover la participación de las mujeres en todas las áreas profesionales.

Cabo Verde también ha ratificado la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) y su Protocolo Facultativo, reafirmando su compromiso en la lucha contra la discriminación de género.

En España se han promulgado diversas leyes y regulaciones para respaldar la igualdad de género en el ámbito laboral.

La Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres es la principal norma en este ámbito, y tiene como objetivo garantizar la igualdad de trato y oportunidades en el empleo y el trabajo.

Otras normativas complementarias incluyen la Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en el Empleo (2006), el Real Decreto Legislativo 1/2013 sobre derechos de las personas con discapacidad, y el Real Decreto 901/2020 sobre igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

La Constitución española (1978) reconoce la igualdad entre hombres y mujeres y prohíbe cualquier forma de discriminación por motivos de género.

España también ha ratificado la convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW) y su Protocolo Facultativo, así como otros tratados internacionales relevantes.

Marco legal Internacional

En el Marco legal internacional, además de los tratados y convenios mencionados anteriormente, existen otros marcos legales internacionales relevantes para la igualdad de género en el ámbito laboral. Algunos de ellos son:

Declaración Universal de Derechos Humanos (1948): Reconoce el principio de igualdad de derechos entre hombres y mujeres.

Convenio sobre la Igualdad de Remuneración (OIT, 1951): Establece la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor.

Convenio sobre la Discriminación (Empleo y Ocupación) (OIT, 1958): Prohíbe la discriminación en el empleo y ocupación, incluida la discriminación de género.

Plataforma de Acción de Beijing (1995): Es un documento adoptado en la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer que aborda la igualdad de género en diferentes áreas, incluido el ámbito laboral.

Tanto Cabo Verde como España han establecido marcos legales y adoptado medidas para promover la igualdad de género en el ámbito laboral. Ambos países han ratificado tratados internacionales relevantes, como la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, y han promulgado leyes nacionales que prohíben la discriminación de género en el empleo y promueven la igualdad salarial y la participación de las mujeres en la toma de decisiones. Mientras que Cabo Verde no cuenta con leyes y regulaciones específicas que abordan ese tema, España ha desarrollado una legislación integral que aborda diversos aspectos de la igualdad en el ámbito laboral.

III-Objetivos

General

- Analizar las leyes sobre igualdad de género entre Cabo Verde y España y destacar las diferencias y similitudes entre ellas.

Específico

- Discutir los principales desafíos encontrados en la implementación de leyes sobre los temas expuestos en el trabajo de investigación.
- Explorar las opiniones de los encuestados sobre las leyes de igualdad de género en los dos países.
- Destacar los mecanismos de protección implementados por ambos.

IV-Metodología

Para lograr el objetivo propuesto de investigar la igualdad de género en el ámbito laboral en Cabo Verde y España, se emplearán enfoques cualitativos. Estos enfoques se basarán en un cuestionario aplicado a activistas por la igualdad de género y expertos legales de ambos países. El cuestionario permitirá obtener información de primera mano sobre las perspectivas y experiencias de estos actores clave en relación con el tema de estudio.

Además del cuestionario, se llevará a cabo un análisis y revisión exhaustiva de la legislación y las leyes vigentes en ambos países en lo que respecta a la igualdad de género en el ámbito laboral. Este análisis documental se enfocará en recopilar y examinar las disposiciones legales específicas, así como cualquier otra normativa relacionada que promueva la igualdad de género en el ámbito laboral.

La recopilación de esta información brinda una visión completa de las medidas adoptadas en cada país para abordar la igualdad de género en el ámbito laboral. Los datos recopilados se han obtenido de fuentes legales oficiales y confiables, así como a través de consultas con expertos en la materia que nos pudieran proporcionar una base sólida y fundamentada para evaluar las políticas de igualdad de género en ambos países.

Finalmente, se realizará un análisis exhaustivo de todos los datos recopilados con el objetivo de obtener conclusiones significativas y formular recomendaciones pertinentes para promover la igualdad de género en el ámbito laboral en ambos países.

En este estudio hemos contado con una muestra de 16 expertos, de los cuales 6 son españoles y 10 Cabo Verdianos. En relación con Cabo Verde, el 40% de los participantes eran hombres y el 60% eran mujeres. Dentro del grupo de participantes de Cabo Verde, el 60% se encontraba entre los 25 y 39 años, el 30% tenía entre 39 y 50 años, y el 10% restante tenía entre 50 y 70 años. En cuanto a los 6 participantes españoles, el 90% eran mujeres y el 10% eran hombres. De este grupo, el 40% tenía entre 25 y 39 años, otro 40% se encontraba en el rango de edad de 39 a 50 años, y el 20% restante tenía entre 50 y 70 años.

Dentro de los encuestados de Cabo Verde tenemos a un/a Asistente/a Social, un Coordinador/a de Proyectos, una Gestora de Proyectos, el/la presidente/a de OMCV (Organización de las Mujeres de Cabo Verde), un Profesor/Abogado, una Profesora Jubilada, una Técnica/o Social, una Técnica/o de Formación y un/a Docente/Jornalista/Activista Social, todos ellos expertos en igualdad de género. Por su parte, en España los encuestados son una Psicóloga, una Profesora, una Docente Investigadora, una Profesora Universitaria, el Profesorado, un/a Agente/a de Igualdad de Género y una Abogada, igualmente relacionados con el tema en estudio.

V. Resultados

Comparación general entre las leyes de igualdad de género en el ámbito laboral

Cabo Verde y España han promulgado leyes relacionadas con la igualdad de género en el ámbito laboral Y, aunque existen esfuerzos recientes de mejora, en Cabo Verde no son tan amplias como en España. Allí los trabajadores disfrutan de algunos derechos, como salarios iguales para trabajadores del mismo nivel y de géneros diferentes e igualdad de trato en el proceso de contratación, etc. Además, los empleadores tienen prohibido ocupar a menos de un número igual de mujeres y hombres en algunos sectores de la industria mientras otorguen a los trabajadores remuneración equitativa por trabajos de igual valor. Por otro lado, en España existen varias medidas antidiscriminación laborales que garantizan la igualdad de género, estas incluyen la ausencia de diferenciación salarial, prohibiciones específicas contra discriminación laboral basada en el género y los derechos a un ambiente laboral sin acoso sexual. Además, las empresas deben cumplir con la legislación de igualdad de promoción profesional que prohíbe la limitación a la promoción basada en prejuicios de género. En general, la igualdad de género en España está aún más desarrollada que en Cabo Verde, con una mayor cobertura de leyes y regulaciones para proteger los derechos de trabajo de todas las personas sin discriminación.

A continuación, proporcionaré una comparación general entre estas leyes en ambos países.

En Cabo Verde, se promueve el acceso igualitario a empleos y cargos de dirección para hombres y mujeres. Las empresas son alentadas a adoptar políticas de igualdad y eliminar cualquier tipo de discriminación de género en el lugar de trabajo, como la creación de cuotas en los consejos de administración de empresas públicas. Además, las mujeres tienen derecho a una licencia de maternidad remunerada antes y después del parto, cuya duración varía según la situación.

En España, se aprobó en 2007 la Ley de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, que abarca el ámbito laboral. Esta ley establece medidas para prevenir la discriminación de género en el empleo y promover la igualdad de oportunidades en el acceso, formación y promoción laboral. También se han implementado cuotas de género en empresas, como la presencia mínima de mujeres en los consejos de administración de las empresas cotizadas en bolsa.

En cuanto a las licencias, España ofrece una licencia de maternidad remunerada de 16 semanas para las mujeres, y una licencia de paternidad, de 12.

Puntos Similares y Principales diferencias de las leyes de Cabo Verde y España en el tema de igualdad de género en el ámbito laboral

Tanto Cabo Verde como España han implementado leyes y políticas nacionales como internacionales para promover la igualdad de género en el ámbito laboral. A continuación, se muestran algunos puntos similares y las principales diferencias entre las leyes de ambos países:

Tabla 1.
Diferencias y similitudes entre CV y España

País	Ley	Similitudes	Diferencias
España	Ley de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres (2007)	<ul style="list-style-type: none"> ● Discriminación de género ● Igualdad salarial ● Medidas de conciliación laboral y familiar ● Políticas de cuotas ● Acoso sexual 	<ul style="list-style-type: none"> ● Marco legal
Cabo Verde			

Puntos similares:

Discriminación de género: Tanto en Cabo Verde como en España, está prohibida la discriminación por razón de género en el ámbito laboral. Ambos países promueven la igualdad de oportunidades y tratan de prevenir cualquier tipo de discriminación basada en el género.

Igualdad salarial: Ambos países tienen disposiciones legales para promover la igualdad salarial entre hombres y mujeres que desempeñan trabajos de igual valor. Esto implica que se debe garantizar la equiparación salarial cuando se realizan tareas similares o del mismo valor, independientemente del género.

Políticas de cuotas: En España, la ley que establece las políticas de cuotas de género es conocida como la Ley de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, que fue aprobada en 2007. Esta ley establece que las empresas cotizadas en bolsa deben contar con una presencia equilibrada de hombres y mujeres en sus consejos de administración, concretamente al menos el 40% de miembros deben ser mujeres. Ley de Sociedades de Capital de 2010, que establece la obligación de las empresas cotizadas de contar con un número mínimo de mujeres en sus órganos de administración.

En Cabo Verde, también han implementado políticas de cuotas similares a las de España para promover la presencia de mujeres en puestos de liderazgo y toma de decisiones en empresas y organizaciones en la ley de paridad.

Medidas de conciliación laboral y familiar: España cuenta con medidas más amplias para fomentar la conciliación entre la vida laboral y familiar, como permisos parentales y reducciones de jornada. Estas medidas buscan facilitar la participación equitativa de hombres y mujeres en el mercado laboral. En España, la ley principal que regula estas medidas es el Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 2/2015), estableciendo diferentes derechos y opciones, tales como:

Permiso de maternidad y paternidad: Las madres tienen derecho a un permiso de maternidad de 16 semanas, y los padres de 12, ampliables ambos en casos de parto múltiple o discapacidad del hijo.

Permiso por nacimiento o adopción: Los trabajadores tienen derecho a un permiso remunerado por nacimiento o adopción de un hijo, de duración variable según el convenio colectivo.

Reducción de jornada por cuidado de hijos: Los trabajadores tienen derecho a solicitar una reducción de jornada por cuidado de hijos menores de 12 años desde un octavo hasta la mitad de la jornada, con la correspondiente reducción proporcional del salario.

Excedencia por cuidado de hijos: Los trabajadores pueden solicitarla por hijos menores de 3 años, con un máximo de 3 años de duración. Durante este periodo, el empleado no tiene derecho a percibir salario, pero se reserva su puesto de trabajo.

Destacando que, estas son solo algunas de las medidas más relevantes, y existen otras opciones y regulaciones adicionales que también buscan fomentar la conciliación laboral y familiar en España.

Cabo Verde no tiene una gama tan amplia de opciones disponibles en comparación con España, pero también cuenta con algunas medidas, tales como:

Permiso de maternidad y paternidad: Las trabajadoras en Cabo Verde tienen derecho a un permiso de maternidad remunerado de 60 días antes del parto y 60 días después. Y los padres tienen un permiso remunerado de 15 días a partir del nacimiento.

Licencia de lactancia: Las trabajadoras tienen derecho a una licencia de lactancia de una hora diaria durante los primeros seis meses después del parto.

Permiso por adopción: Ambos padres tienen derecho a un permiso remunerado de 90 días a partir de la fecha de la adopción.

Reducción de jornada por maternidad o paternidad: Ambos progenitores tienen derecho a solicitar una reducción de jornada hasta un máximo de seis horas diarias durante un período máximo de un año, por hijos menores de 12 años.

Debo destacar que las medidas relacionadas con la conciliación laboral y familiar están reguladas principalmente en el Código Civil, en la sección que aborda los asuntos relacionados con la familia, y en el Código Laboral.

Principales diferencias:

Marco legal: España cuenta con una legislación más amplia y detallada en materia de igualdad de género en el ámbito laboral. Existe una Ley de Igualdad que aborda específicamente esta temática, así como otras leyes y reglamentos complementarios (Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, Real Decreto 6/2019, de 1 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro). Además, hay normativas específicas en diferentes áreas, como la protección de la maternidad, la conciliación laboral y familiar, y la prevención del acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo, entre otros.

En Cabo Verde, si bien existen leyes que promueven la igualdad de género referenciadas anteriormente, no cuenta con legislación específica enfocada exclusivamente al ámbito laboral, esta es la principal diferencia con España.

V. Resultados obtenidos con el cuestionario

Mecanismos de protección implementados por Cabo Verde y España en el tema de igualdad de género en el ámbito laboral

En Cabo Verde se implementó la Ley de Paridad, con el objetivo de establecer la igualdad de representación de hombres y mujeres en cargos políticos y de toma de decisiones. Además, se adoptó una escala salarial con el fin de reducir las disparidades salariales entre géneros. También se llevaron a cabo acciones de deconstrucción de narrativas relacionadas con profesiones típicamente masculinas, promoviendo la apertura de todas las áreas para ambos géneros. Para combatir el acoso moral y sexual en el trabajo, Cabo Verde también ha implementado mecanismos de denuncia con la Inspección General de Trabajo, el Instituto Caboverdiano para la Igualdad y Equidad de Género (ICIEG) y los tribunales judiciales. Además, se aprobó una Ley Especial de Violencia Basada en Género (VBG), con el objetivo de combatir diferentes formas de violencia de género, como la violencia doméstica y el acoso sexual. Se estableció además una licencia por maternidad de 3 meses para las madres y 10 días para los padres, para promover la igualdad en la distribución de responsabilidades familiares entre géneros.

En España, el abordaje para promover la igualdad de género en el entorno de trabajo involucra medidas complementarias. Se realizaron estudios sobre la brecha salarial en las universidades españolas, con el fin de identificar y enfrentar las desigualdades salariales entre hombres y mujeres. Un paso importante fue la obligación de planes de igualdad para empresas con más de 50 empleados, que contienen medidas específicas para promover la igualdad de género, prevenir la discriminación y combatir el acoso. Además, el país ha establecido una legislación antidiscriminatoria por género que garantiza la igualdad salarial y de oportunidades en el empleo. Para promover la representación femenina, España ha implantado cuotas y objetivos para aumentar la presencia de las mujeres en cargos de liderazgo y en los consejos de administración de las empresas. Políticas de conciliación entre trabajo y vida familiar también han sido promovidas en España, como la licencia parental remunerada, que permite a hombres y mujeres compartir las responsabilidades de cuidado familiar. Adicionalmente, se

llevaron a cabo campañas de sensibilización y programas de formación para abordar estereotipos, prejuicios y sesgos de género en el entorno de trabajo. El acceso equitativo a oportunidades de desarrollo profesional y promoción interna también ha sido priorizado en España.

En resumen, ambos países han adoptado medidas específicas para promover la igualdad de género en el entorno de trabajo. Cabo Verde se ha concentrado en la adopción de leyes de paridad, escalas salariales, la lucha contra el acoso y la violencia basada en el género, y la licencia de parentalidad Y España se ha enfocado en la legislación antidiscriminatoria, los planes de igualdad en las empresas, la representatividad femenina en cargos de liderazgo, la conciliación entre trabajo y vida familiar, la sensibilización y formación y el acceso equitativo a oportunidades de desarrollo profesional.

Los logros más destacados que se han obtenido hasta ahora en la promoción de la igualdad de género en el ámbito laboral en ambos países

Cabo Verde

- **Creación de la Ley de Violencia Basada en Género (VBG):** Con el objetivo de combatir la violencia de género, se creó la ley de Violencia basada en género, que tiene como finalidad proporcionar protección y recursos adecuados a las víctimas, así como establecer pautas claras para sancionar a los agresores.
- **Delito de Prevención Prioritaria:** Se estableció el delito de Prevención Prioritaria, para fortalecer la prevención y el combate contra la violencia de género. Este delito será tratado con urgencia por las autoridades competentes, garantizando una respuesta rápida y efectiva a las víctimas.
- **Creación de la Ley de Paridad:** Para promover la igualdad de género en la representación política, se creó la Ley de Paridad que garantizará una participación equitativa de hombres y mujeres en cargos políticos, asegurando la voz y la representatividad de ambos géneros.
- **Creación de un observatorio de género:** Se creó un organismo responsable de monitorear y analizar la situación de los derechos de las mujeres y cuestiones

relacionadas con la igualdad de género. Este observatorio proporcionará datos actualizados y fundamentados, excepcionales para el desarrollo de políticas públicas efectivas.

- **Producción y difusión de un primer programa de televisión en la CPLP sobre cuestiones de igualdad de género ("Diferentes e Iguales"):** Para crear conciencia en la sociedad sobre la importancia de la igualdad de género, se difundió el primer programa de televisión en la Comunidad de Países de Lengua Portuguesa (CPLP) dedicado a abordar cuestiones relacionadas con la igualdad de género. El programa titulado "Diferentes e Iguales" presentó discusiones, historias y ejemplos que promueven la equidad entre hombres y mujeres.
- **Presupuesto sensible al género:** El gobierno implementó un presupuesto sensible al género, teniendo en cuenta las necesidades y demandas específicas de las mujeres en todas las áreas de gobierno. Esta medida asegura la asignación adecuada de recursos para la implementación de políticas y programas que promuevan la igualdad de género.
- **Elaboración de planes nacionales de promoción de la igualdad de género:** Se desarrollaron planes nacionales de promoción de la igualdad de género, estableciendo metas y directrices para garantizar la equidad entre hombres y mujeres en todos los sectores de la sociedad. Estos planes abordaron temas como educación, empleo, salud, participación política y acceso a la justicia.
- **Introducción de módulos de igualdad de género en los cursos de formación profesional:** Se introduce un módulo de igualdad de género en los cursos de formación profesional, con el objetivo de promover la conciencia y comprensión sobre la igualdad de género entre los profesionales de diferentes áreas. Este módulo aborda temas relacionados con los estereotipos de género, la discriminación en el lugar de trabajo y medidas para promover la equidad de oportunidades.
- **Promoción del trabajo doméstico:** Una guía para los trabajadores domésticos, con el objetivo de proporcionar orientación sobre sus derechos, condiciones de trabajo justas y acceso a beneficios y protecciones adecuados. Esta medida busca

valorar y proteger los derechos de los trabajadores domésticos, que son predominantes las mujeres.

- **Adhesión de Cabo Verde a la Equal Rights Coalition (Canadá):** Cabo Verde se unió a la “*Equal Rights Coalition*”, una coalición internacional dedicada a promover y proteger los derechos de las personas LGBT+ y combatir la discriminación por orientación sexual e identidad de género. Esta adhesión fortalece los esfuerzos del país para promover la igualdad y la inclusión de todas las personas, independientemente de su orientación sexual o identidad de género.
- **Exención de IVA en productos de primera necesidad para las mujeres (como productos de higiene menstrual):** Una exención de Impuesto al Valor Agregado (IVA) en productos de primera necesidad para las mujeres, como productos de higiene menstrual. Esta medida busca reducir la carga financiera sobre las mujeres y garantizar un acceso equitativo a estos elementos esenciales para la salud y el bienestar femenino.
- **Aumento de la participación de las mujeres en los concursos de reclutamiento de policías y militares:** Se implementaron acciones para aumentar la participación de las mujeres en los concursos de reclutamiento de policías y militares. Adoptarán medidas inclusivas e igualitarias, como la implementación de cuotas o la promoción de campañas de sensibilización, para garantizar una representación más equilibrada entre los géneros en estas instituciones.

España

La promoción de la igualdad de género en el ámbito laboral en España ha logrado avances significativos, lo más destacados son:

- **Respeto a la legislación vigente:** Se ha promovido el cumplimiento de la legislación existente en materia de igualdad de género, lo que implica la paridad de género en comisiones evaluadoras en convocatorias de plazas y otras medidas similares.

- **Aprobación de leyes:** Se han aprobado leyes específicas que buscan fomentar la igualdad de género en el ámbito laboral, estableciendo un marco legal sólido para combatir la discriminación y promover la igualdad de oportunidades.
- **Aumento de la participación de las mujeres:** Se ha observado un incremento significativo en la participación de las mujeres en el mercado laboral, con más mujeres accediendo a roles de liderazgo en diferentes sectores, rompiendo barreras y estereotipos de género.
- **Reducción de la brecha salarial:** Se han implementado medidas para reducir la brecha salarial entre hombres y mujeres, garantizando que las mujeres reciban una remuneración justa por su trabajo y habilidades, y promoviendo la transparencia salarial en las empresas.
- **Mayor representación femenina en consejos de administración:** Se han establecido cuotas y metas para incrementar la presencia de mujeres en los consejos de administración de empresas, lo que ha contribuido a una toma de decisiones más equitativa y diversa.
- **Promoción de la conciliación laboral y familiar:** Se han desarrollado políticas y programas que fomentan la conciliación entre el trabajo y la vida personal, como la implementación de licencias parentales más equitativas y medidas de flexibilidad laboral, permitiendo a las personas, especialmente a las mujeres, equilibrar sus responsabilidades profesionales y familiares de manera más efectiva.

Estos logros destacados reflejan un progreso significativo en la promoción de la igualdad de género en el ámbito laboral en España, aunque todavía queda trabajo por hacer para poder garantizar una plena igualdad de oportunidades y eliminar cualquier forma de discriminación de género en el entorno laboral.

Principales desafíos en la implementación de leyes sobre los temas expuestos en el trabajo de investigación.

Los resultados de la encuesta muestran los principales desafíos encontrados en la implementación de leyes sobre la igualdad de género en el ámbito laboral en Cabo Verde y España.

Como se puede observar en la tabla 2: según el 40% de los encuestados en Cabo Verde y el 80% en España, los prejuicios y estereotipos de género constituyen un desafío de "Muy Alto" impacto, lo que indicaría que todavía existe una fuerte presencia de prejuicios y estereotipos de género en el ámbito laboral, dificultando consecuentemente la igualdad de oportunidades y el trato equitativo hacia hombres y mujeres.

Tabla 2.

Resultado de la encuesta referente a los desafíos

Desafíos	Cabo Verde	España
Los prejuicios arraigados y los estereotipos de género	40% Muy Alto 30% Alto	80% Muy alto 20% Alto
La brecha salarial de género	60% Moderado 30% Alto	80% Muy alto 20% Alto
Conciliación trabajo-vida personal	50% Alto	60% Muy alto 40% Alto
La falta de representación y liderazgo femenino	50% Moderado	80% Muy alto 20% Alto
El acoso y la violencia de género en el lugar de trabajo	40% Alto 30% Muy Alto	60% Alto 40% Muy Alto
Las barreras legales y la falta de aplicación de la ley	40% Moderado	40% Muy alto 60% Alto

La brecha salarial de género es según el 60% de los encuestados en Cabo Verde un desafío “Moderado”. Esto sugiere que, si bien existe reconocimiento de la existencia de la brecha salarial, es percibida como menos pronunciada o preocupante en comparación con otros desafíos identificados en el ámbito laboral, diferente de España, donde el 80% de los encuestados lo considera "Muy Alto", reflejando una mayor preocupación y conciencia sobre su magnitud y gravedad.

La dificultad para conciliar el trabajo y la vida personal afecta a ambos géneros, pero especialmente a las mujeres, y continúa siendo un desafío en la implementación de la legislación, en base al 50% de los encuestados en Cabo Verde y el 60% en España.

La falta de representación y liderazgo femenino en los puestos de toma de decisiones y cargos directivos, considerado un desafío "Moderado" o "Muy Alto" por el 50% de los encuestados en Cabo Verde y el 80% en España, podría limitar las oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional para las mujeres.

El acoso y la violencia de género en el lugar de trabajo son, según el 40% de los encuestados en Cabo Verde y el 60% en España, desafíos de "Alto" o "Muy Alto" impacto, obstáculos importantes para garantizar un entorno de trabajo seguro y libre de discriminación.

Por último, la existencia de barreras legales y la falta de aplicación efectiva de las leyes dificultan la plena implementación de la igualdad de género en el ámbito laboral, constituyendo, según el 40% de los encuestados en Cabo Verde y el 60% en España, un desafío de impacto "Moderado" o “Alto”.

Los resultados obtenidos destacan los principales obstáculos que se enfrentan al intentar implementar leyes que promuevan la igualdad y equidad de género en los entornos laborales, tanto en Cabo Verde como en España. Para progresar efectivamente hacia una mayor igualdad de oportunidades en el mundo laboral, es necesario abordarlos. Como se puede ver todos los desafíos referenciados carecen de atención especial para lograr el objetivo pretendido, pues la percepción de la mayoría refleja un “alto” o “muy alto impacto”.

Otros desafíos relevantes

Otros desafíos relevantes para la implementación de la Ley de Igualdad de Género en el ámbito laboral en Cabo Verde, según los encuestados, incluyen:

- Falta de conocimiento de la ley
- Condiciones materiales y culturales
- Sensibilidad de los decisores políticos
- Falta de conocimiento para denunciar
- Creencias religiosas
- Falta de centros para el cuidado infantil
- Licencia parental
- Creencias sociales y de género

Para abordar estos desafíos, es necesario desarrollar programas de educación y sensibilización, promover la creación de infraestructuras para el cuidado infantil, implementar políticas de licencia parental equitativas y trabajar en la eliminación de estereotipos de género en todos los niveles de la sociedad. La colaboración entre el gobierno, las organizaciones de la sociedad civil y el sector privado es fundamental para lograr avances significativos hacia la igualdad de género en el ámbito laboral

En España otros desafíos relevantes citados por los encuestados serían:

- La formación en materia de igualdad
- Cultura machista
- Tener en cuenta como variable para el análisis de las condiciones de trabajo ser víctima de violencia de género fuera del entorno de trabajo, dado que, esta situación afecta a las mujeres en su trabajo de manera indirecta.
- Los roles de género masculinizados y feminizados
- La feminización y masculinización de determinadas profesiones y sectores profesionales
- Los retrocesos gubernamentales en materia de derechos y políticas de igualdad

- La falta de perspectiva de género y la escasa formación de calidad en igualdad de género
- La falta de profesionales especializadas en materia de género para aplicar la ley en las empresas
- No abordar el uso del lenguaje sexista como un eje esencial
- Abordar la igualdad como un acto obligatorio puntual, no continuado y transversal
- No incluir la perspectiva interseccional que tiene en cuenta la diversidad afectivo sexual (derechos LGTBIQ+), la raza, la clase, la diversidad funcional, etc.
- Sesgo de género arraigado en estructuras y culturas organizacionales
- Prejuicios inconscientes y discriminación en decisiones de contratación, promoción y salarios.
- Falta de conciencia y capacitación sobre igualdad de género.
- Responsabilidades de cuidado no remuneradas que recaen desproporcionadamente en las mujeres.
- Ausencia de políticas de licencia parental equitativas, horarios flexibles y servicios de cuidado infantil asequibles.

Medidas que deberían llevarse a cabo de forma prioritaria, para abordar cada uno de los desafíos referenciados según los encuestados de ambos Países

Como podemos observar en la tabla 3 para abordar los prejuicios arraigados y los estereotipos de género, en ambos los países creen que se debe hacer sensibilización y promoción de la igualdad de género en todos los niveles de la sociedad. Además de esta medida los encuestados españoles creen que también es importante asegurar un cumplimiento efectivo y sanciones apropiadas para aquellos que violen las leyes.

En lo que respecta a la brecha salarial los participantes de ambos países hablan en promoción de la igualdad salarial y eliminación de la discriminación salarial directa o indirecta, subrayando que para los de CV se deben también implementar medidas de conciliación y flexibilidad laboral.

La medida prioritaria para la conciliación trabajo-vida personal en CV es el fomento de la corresponsabilidad en las responsabilidades familiares y laborales, mientras en España es el establecimiento de políticas de licencia parental y permisos familiares remunerados, así como la promoción de una cultura laboral que valore y apoye la conciliación.

La falta de representación y liderazgo femenino en CV se afrontaría con la implementación de programas de sensibilización y formación en igualdad de género para líderes y directivos mientras que en España se propone el establecimiento de cuotas de género en los puestos de liderazgo y toma de decisiones.

En CV el acoso y la violencia de género en el lugar de trabajo se abordaría con la sensibilización y formación en el entorno laboral y en España con la implementación de políticas de tolerancia cero ante este tipo de conductas y el establecimiento de protocolos de denuncia y procedimientos de investigación imparciales y efectivos.

Por último, para abordar las barreras legales y la falta de aplicación de la ley de igualdad de género en ambos países se cree que prioritariamente se debe asignar recursos y capacidades institucionales adecuadas para la implementación y seguimiento, destacando que en CV se muestra también la necesidad de fortalecimiento de los mecanismos de aplicación y cumplimiento de las leyes de igualdad de género en ese sentido.

Tabla 3.

Medidas para abordar los desafíos en ambos países

Medidas		
Desafíos	Cabo Verde	España
Los prejuicios arraigados y los estereotipos de género	-Sensibilización y promoción de la igualdad de género en todos los niveles de la sociedad	- Sensibilización y promoción de la igualdad de género en todos los niveles de la sociedad -Asegurar un cumplimiento efectivo y sanciones apropiadas para aquellos que violen estas leyes

La brecha salarial de género	-Promoción de la igualdad salarial y eliminación de la discriminación salarial directa o indirecta -Implementación de medidas de conciliación y flexibilidad laboral	-Promoción de la igualdad salarial y eliminación de la discriminación salarial directa o indirecta
Conciliación trabajo-vida personal	- Fomento de la corresponsabilidad en las responsabilidades familiares y laborales	- Establecimiento de políticas de licencia parental y permisos familiares remunerados -Promoción de una cultura laboral que valore y apoye la conciliación
La falta de representación y liderazgo femenino	- Implementación de programas de sensibilización y formación en igualdad de género para líderes y directivos	-Establecimiento de cuotas de género en los puestos de liderazgo y toma de decisiones
El acoso y la violencia de género en el lugar de trabajo	Sensibilización y formación sobre el acoso y la violencia de género en el entorno laboral	- Implementación de políticas de tolerancia cero ante el acoso y la violencia de género -Establecimiento de protocolos de denuncia y procedimientos de investigación imparciales y efectivos
Las barreras legales y la falta de aplicación de la ley	- Fortalecimiento de los mecanismos de aplicación y cumplimiento de las leyes de igualdad de género - Asignación de recursos y capacidades institucionales adecuadas para la implementación y seguimiento	- Asignación de recursos y capacidades institucionales adecuadas para la implementación y seguimiento

Aspectos por mejorar

Cabo Verde y España han logrado avances significativos en materia de igualdad de género. No obstante, todavía existen aspectos que requieren mejoras o fortalecimiento en las leyes relacionadas. Basándonos en las respuestas obtenidas a

través del cuestionario en Cabo Verde, se identifican los siguientes aspectos que necesitan atención:

- **Mejorar la forma de implementación de justicia:** Es necesario asegurar que las leyes de igualdad de género se apliquen de manera efectiva y justa en todos los casos. Esto implica garantizar que los tribunales y el sistema judicial traten los casos de manera adecuada y oportuna.
- **Cumplimiento de las leyes con rigor y transparencia:** Es fundamental y ello implica establecer mecanismos claros para monitorear el cumplimiento de estas leyes y garantizar que las sanciones sean aplicadas en caso de violaciones.
- **Reglamentación de la Ley y su celeridad:** Es importante contar con una regulación clara y precisa de las leyes de igualdad de género. Además, se necesita agilizar los procesos judiciales para garantizar una respuesta rápida y efectiva en los casos de violencia de género y otras formas de discriminación.
- **Fortalecimiento de mecanismos de seguimiento, cumplimiento y sensibilización:** Se requiere mejorar los mecanismos de seguimiento para garantizar el cumplimiento de las leyes de igualdad de género. Asimismo, es necesario llevar a cabo acciones de sensibilización para concienciar a la población sobre la importancia de la igualdad de género y los derechos asociados.
- **Acceso a la justicia y reducción de la demora en la investigación de los delitos:** Es esencial garantizar que todas las personas, especialmente las víctimas de violencia de género tengan acceso efectivo a la justicia. Además, es necesario abordar la demora en la investigación y el procesamiento de los delitos de género para asegurar una respuesta rápida y justa.
- **Fortalecimiento de fondos de apoyo a las víctimas de violencia de género:** Como el Fondo de Apoyo a Víctimas (VBG) que proporciona asistencia y recursos a las víctimas.
- **Promoción de la cultura de paz y tolerancia en las escuelas a través de la educación en igualdad de género desde la enseñanza básica.** Esto contribuirá a generar un cambio cultural y a formar futuras generaciones con valores de igualdad y respeto.

- Concienciación de la población en general: mediante campañas sobre la igualdad de género y los derechos laborales que la promuevan. Esto ayudará a que las leyes sean reconocidas y respaldadas por la conciencia social de la población caboverdiana.

Promover la participación de las mujeres: Se deben implementar políticas que fomenten la participación de las mujeres en todos los ámbitos de la sociedad, incluyendo la política, la economía y la toma de decisiones. Esto implica eliminar barreras y promover la igualdad de oportunidades en el acceso a cargos de responsabilidad.

Por otro lado, en España también existen aspectos que necesitan ser mejorados o fortalecidos en ese contexto como:

- Sensibilización y promoción de la igualdad en la sociedad, especialmente en una cultura que aún tiene elementos patriarcales arraigados.
- Se deben implementar programas educativos y campañas de concienciación para fomentar un cambio de actitudes y comportamientos.
- Es importante establecer sanciones efectivas para aquellos que incumplan las leyes de igualdad de género. Esto garantizará que existan consecuencias claras y disuasorias para aquellos que perpetúen la discriminación de género o la violencia machista.

En cuanto a las opiniones de los empleadores y las empresas sobre las leyes de igualdad de género en ambos, de los 10 encuestados de CV, la mayoría (90%) considera que es de cumplimiento básico, y 6 encuestados de España (60%) mostraron la misma opinión, lo que significa que en ambos países las empresas cumplen con las leyes de igualdad de género. Quizás simplemente para evitar sanciones legales o daños a su reputación, pues, aunque implementan medidas mínimas requeridas por la ley, no realizan esfuerzos adicionales para abordar las desigualdades de género o promover un entorno inclusivo. Lo que demuestra una necesidad de mejoría y de seguir avanzando con más fuerza con la implementación de los mecanismos para ese fin.

Recomendaciones por parte de los encuestados para mejorar la efectividad y el impacto de las leyes de igualdad de género en el ámbito laboral en Cabo verde y España

En el caso de Cabo Verde, los encuestados señalan la necesidad de fortalecer la capacidad financiera y los recursos humanos de la institución encargada de abordar cuestiones relacionadas con la igualdad de género. Esto implicaría proporcionar una mayor financiación para que puedan llevar a cabo sus actividades de manera más efectiva. Asimismo, se destaca la importancia de brindar un mayor apoyo financiero a las organizaciones no gubernamentales (ONGs) que trabajan en el ámbito de la igualdad de género, ya que desempeñan un papel crucial en la promoción y protección de los derechos de las mujeres en el ámbito laboral.

Además, se enfatiza la necesidad de un compromiso y una responsabilidad mayores por parte de los sectores involucrados en el proceso de implementación de las leyes de igualdad de género. Esto implica que tanto el gobierno, los empleadores, los sindicatos y otros actores relevantes deben tomar medidas concretas para garantizar la igualdad de oportunidades y trato en el ámbito laboral. Es fundamental que exista una colaboración activa y coordinada entre estos sectores para lograr avances significativos.

La concienciación y la sensibilización se presentan como elementos clave para mejorar la efectividad de las leyes de igualdad de género. Los encuestados proponen que se realicen más actividades de sensibilización dirigidas tanto a la población en general como a los dirigentes y responsables de la toma de decisiones en las empresas. Es fundamental que todas las personas tengan un claro conocimiento de las leyes y comprendan los beneficios que estas conllevan tanto para las empresas como para la sociedad en su conjunto.

Otro aspecto relevante es compartir y divulgar las necesidades reales de las mujeres en el ámbito laboral, más allá de los instrumentos jurídicos existentes. Esto implica visibilizar las barreras y desafíos que enfrentan las mujeres en el acceso al empleo, la promoción profesional y la conciliación laboral y familiar. La información y

los datos actualizados sobre estas problemáticas pueden servir como base para el diseño e implementación de políticas más efectivas.

En España se comparte la misma opinión que Cabo Verde en relación a la inversión de los recursos económicos, materiales y humanos en la sensibilización y la formación para la promoción de la apertura social hacia la acogida de políticas de igualdad que garanticen los derechos laborales de las mujeres.

Además, los encuestados españoles destacan que se considera fundamental invertir en programas educativos que fomenten la igualdad de género desde edades tempranas. Los estereotipos de género arraigados y los prejuicios continúan influyendo en las actitudes y comportamientos en el ámbito laboral. Es esencial aumentar la sensibilización y la educación para desafiar y cambiar estos estereotipos, promoviendo una cultura de igualdad y respeto. Mejorar estos aspectos fortalecería la implementación de las leyes de igualdad de género en España y avanzaría hacia una sociedad más justa y equitativa para todos.

Asimismo, es necesario establecer sanciones efectivas para aquellas empresas que no cumplan con las normativas de igualdad.

Demuestran la importancia de la participación de los trabajadores en la promoción de la igualdad de género en el entorno laboral. Esto implica la creación de comités o espacios donde se discutan y aborden los desafíos y avances en materia de igualdad.

Otro aspecto es la persistencia de la brecha salarial entre hombres y mujeres que se considera injusta y perjudica la igualdad de oportunidades y el progreso económico de las mujeres. Es necesario implementar medidas más efectivas para garantizar la equidad salarial y erradicar esta desigualdad.

Además, el acceso a puestos de liderazgo, pues la subrepresentación de las mujeres en roles de liderazgo y toma de decisiones limita su participación en la toma de decisiones importantes y perpetúa la desigualdad de género. Promover un acceso

equitativo a los puestos de liderazgo es fundamental para lograr una sociedad más igualitaria y justa.

Por último, hablan acerca de la problemática de la conciliación laboral y familiar. La falta de una conciliación efectiva entre el trabajo y la vida personal afecta desproporcionadamente a las mujeres y dificulta su desarrollo profesional. Fortalecer las políticas de conciliación laboral y familiar contribuiría a una mayor igualdad de género al permitir que hombres y mujeres compartan las responsabilidades de cuidado.

En resumen, las recomendaciones de los encuestados para mejorar la efectividad y el impacto de las leyes de igualdad de género en el ámbito laboral en Cabo Verde y España incluyen el refuerzo de la capacidad financiera y los recursos humanos de las instituciones pertinentes, así como un mayor compromiso y responsabilidad por parte de los sectores involucrados. La sensibilización y concienciación, junto con la divulgación de las necesidades reales de las mujeres en el ámbito laboral, son consideradas como acciones fundamentales para lograr avances significativos en la igualdad de género en el ámbito laboral.

Conclusión

El combate a la desigualdad de género en el entorno laboral debe ser una prioridad, ya que sigue siendo una problemática con graves consecuencias para mujeres, hombres, empresas y organizaciones. Es necesario que Cabo Verde y España sigan implementando medidas para establecer un ambiente laboral libre de desigualdad de género. Por lo tanto, para avanzar hacia una posición de igualdad de género en el lugar de trabajo, es importante involucrar a todas las principales partes interesadas para crear mejores condiciones laborales y promover una cultura de igualdad para mujeres y hombres. Es importante desarrollar programas de concienciación, implementando estrategias y acciones concretas que promuevan los mismos derechos para mujeres y hombres, así como acciones positivas para promover la igualdad de género en el lugar de trabajo.

Referencias

- Congreso de los Diputados de España. (2006). Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres [Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en el Empleo]. Recuperado de <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2007-9642>.
- Constitución española de 1978. (1978, diciembre 29). Recuperado el 27 de agosto de 2020, de <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1978-31267>
- Convenio sobre la Discriminación (Empleo y Ocupación) (OIT, 1958).
- Gobierno de Cabo Verde. (2020). Plan Nacional para la Igualdad y Equidad de Género (PNIG 2021-2025). [Documento]. Recuperado de <https://microformatservice.eel.cv/eel/docs/193/planonacionaligualdadeequidade.pdf>
- Ley de Sociedades de Capital de 2010 [Ley].
- Naciones Unidas. (1983). Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer. Ginebra, Suiza: Naciones Unidas.
- Naciones Unidas. (1995). Plataforma de Acción de Beijing [Documento]. Recuperado de <http://www.un.org/ar/womenwatch/platform/fulltextsp.htm>.
- Naciones Unidas. (1999). Protocolo Facultativo De La Convención Sobre La Eliminación De Todas Las Formas De Discriminación Contra La Mujer. Ginebra, Suiza: Naciones Unidas.
- Orgánica 1/2004 (28 de diciembre). Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género [Ley].
- Organización de las Naciones Unidas. (1948). Declaración Universal de Derechos Humanos [Declaración Universal]. Recuperado de <http://www.un.org/es/universal-declaration-human-rights/>

- Organización Internacional del Trabajo. (1951). Convenio sobre la Igualdad de Remuneración. Recuperado el 16 de noviembre de 2020, de Organización Internacional del Trabajo:
https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0:NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312190
- Parlamento Europeo y del Consejo. (2006). Directiva 2006/54/CE relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición). Diario Oficial de la Unión Europea, L 204, 22/07/2006, p. 23–35.
- Real Decreto (2020). 901/2020 sobre igualdad retributiva entre mujeres y hombres. España.
- Real Decreto 6/2019 (1 de marzo). Por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y de su Inclusión Social [Ley].
- Real Decreto Legislativo 1/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Boletín Oficial del Estado, 76, 06/03/2004, p. 9541–9588.
- Real Decreto Legislativo 1/2013 (BOE, 2013).
- República de Cabo Verde. (2010). Constitución de la Republica de Cabo Verde. Diario Oficial de Cabo Verde, 78-A, 20/05/2010. República de Cabo Verde. (2015). Código de Trabajo. Diario Oficial de Cabo Verde, 83-A, 30/07/2015.
- República de Cabo Verde. (2019). Ley n.º 65/VIII/2019 de 28 de noviembre. [Ley de Paridad de 2019]. Recuperado de
<http://www.parlamento.cv/documentos/LEI%20N.%2065.VI.2019.pdf>.

Anexo

Cuestionario

El objetivo de esta entrevista es recopilar información sobre los principales desafíos en la implementación de leyes sobre igualdad de género en el ámbito laboral. Sus respuestas serán confidenciales y se utilizarán únicamente con fines de investigación. Si tiene alguna pregunta adicional o necesita aclarar algún aspecto, no dude en hacerlo antes de comenzar la entrevista. ¡Gracias por su participación!

Para responder tenga en cuenta las siguientes instrucciones:

1. Lea cuidadosamente cada pregunta antes de responder y asegúrese de comprenderla completamente.
2. Utilice la siguiente escala de evaluación para clasificar el impacto de cada desafío en la implementación de las leyes de igualdad de género.
 - **Muy bajo:** Indica que el desafío tiene un impacto mínimo o insignificante en la implementación de las leyes de igualdad de género. En otras palabras, se considera que este desafío no representa una barrera significativa para lograr la igualdad de género.
 - **Bajo:** Indica que el desafío tiene un impacto bajo en la implementación de las leyes de igualdad de género. Aunque existe algún grado de impacto, se considera que este desafío no representa una barrera importante y no dificulta en gran medida el progreso hacia la igualdad de género.
 - **Moderado:** Indica que el desafío tiene un impacto moderado en la implementación de las leyes de igualdad de género. Se reconoce que este desafío presenta ciertas dificultades y puede obstaculizar en cierta medida el avance hacia la igualdad de género, pero no se considera un obstáculo insuperable.
 - **Alto:** Indica que el desafío tiene un impacto significativo en la implementación de las leyes de igualdad de género. Se reconoce que

este desafío representa una barrera importante y puede dificultar considerablemente el logro de la igualdad de género.

- **Muy alto:** Indica que el desafío tiene un impacto muy alto en la implementación de las leyes de igualdad de género. Se considera que este desafío representa una barrera muy significativa y presenta grandes obstáculos para el logro de la igualdad de género.
- **Considere el contexto específico de su país al responder las preguntas. Por favor, céntrese en los desafíos relacionados con la implementación de las leyes de igualdad de género en el ámbito laboral.**
- **Sea objetivo y base sus respuestas en información y experiencias relevantes. Puede proporcionar ejemplos concretos o estadísticas cuando sea posible para respaldar sus opiniones.**
- **Si considera que hay algún desafío adicional que no se mencionó en las preguntas, siéntase libre de agregarlo y explicar su importancia en relación con la implementación de las leyes de igualdad de género en el ámbito laboral en su país.**

1- ¿En qué medida considera que los aspectos que le planteamos a continuación son un desafío para la implementación de las leyes de igualdad de género en el ámbito laboral?

1.- Los prejuicios arraigados y los estereotipos de género.

2- La brecha salarial de género

3- Conciliación trabajo-vida personal

4- La falta de representación y liderazgo femenino

5- El acoso y la violencia de género en el lugar de trabajo

6- Las barreras legales y la falta de aplicación de la ley

2- Indique otro desafío relevante, no citado anteriormente, para la implementación de las leyes de igualdad de género en el ámbito laboral y en qué medida considera que es un desafío. -----

A continuación, encuentra cuestiones en las que le solicitamos que señale una única respuesta. Para ello elija entre las alternativas presentadas, cuál es más importante, en su opinión, para abordar cada uno de los desafíos en la implementación de las leyes de igualdad de género en el ámbito laboral.

En el caso de que ninguna de las opciones sea, en su opinión, la prioritaria en este momento, se proporciona un espacio para que pueda especificar su respuesta.

Pregunta 1: Señale, entre las siguientes medidas, cuál cree que debería llevarse a cabo de forma prioritaria, para abordar el desafío de la discriminación y estereotipos de género.

- a) Cambios legislativos
- b) Asegurar un cumplimiento efectivo y sanciones apropiadas para aquellos que violen estas leyes
- c) Medidas para una distribución más igualitaria de las responsabilidades familiares y laborales
- d) Cambios en las políticas públicas
- e) Programas de capacitación
- f) Sensibilización y promoción de la igualdad de género en todos los niveles de la sociedad
- g) No creo que eso sea un desafío en mi país para la implementación
- H) Otra (Especificar): _____

Pregunta 3: Señale, entre las siguientes medidas, cuál cree que debería llevarse a cabo de forma prioritaria, para abordar el desafío de la brecha salarial de género

- a) Establecimiento de políticas salariales transparentes

- b) Promoción de la igualdad salarial y eliminación de la discriminación salarial directa o indirecta
- c) Fomento de la participación de las mujeres en sectores y ocupaciones mejor remunerados
- d) Implementación de medidas de conciliación y flexibilidad laboral
- e) Reforzamiento de los mecanismos de monitoreo y cumplimiento de la igualdad salarial
- f) No creo que eso sea un desafío en mi país para la implementación
- G) Otra (Especificar): _____

Pregunta 4: Señale, entre las siguientes medidas, cuál cree que debería llevarse a cabo de forma prioritaria, para abordar el desafío de la conciliación trabajo-vida personal

- a) Establecimiento de políticas de licencia parental y permisos familiares remunerados
- b) Fomento de la corresponsabilidad en las responsabilidades familiares y laborales
- c) Implementación de horarios laborales flexibles y opciones de trabajo a distancia
- d) Apoyo y promoción de servicios de cuidado infantil asequibles y de calidad
- e) Promoción de una cultura laboral que valore y apoye la conciliación
- f) No creo que eso sea un desafío en mi país para la implementación
- H) Otra (Especificar): _____

Pregunta 5: Señale, entre las siguientes medidas, cuál cree que debería llevarse a cabo de forma prioritaria, para abordar el desafío de la falta de representación y liderazgo femenino

- a) Establecimiento de cuotas de género en los puestos de liderazgo y toma de decisiones
- b) Promoción de programas de mentoría y desarrollo profesional para mujeres
- c) Eliminación de barreras y prejuicios de género en los procesos de selección y promoción laboral

- d) Implementación de políticas de igualdad de oportunidades y equidad salarial para mujeres en puestos de liderazgo
- e) Fomento de la visibilidad y reconocimiento de los logros de las mujeres en el ámbito laboral
- f) Implementación de programas de sensibilización y formación en igualdad de género para líderes y directivos
- g) No creo que eso sea un desafío en mi país para la implementación
- H) Otra (Especificar): _____

Pregunta 6: Señale, entre las siguientes medidas, cuál cree que debería llevarse a cabo de forma prioritaria, para abordar el desafío del acoso y la violencia de género en el lugar de trabajo

- a) Implementación de políticas de tolerancia cero ante el acoso y la violencia de género
- b) Establecimiento de protocolos de denuncia y procedimientos de investigación imparciales y efectivos
- c) Sensibilización y formación sobre el acoso y la violencia de género en el entorno laboral
- d) Promoción de un entorno de trabajo seguro y respetuoso
- e) Apoyo y asistencia a las víctimas de acoso y violencia de género en el ámbito laboral
- f) No creo que eso sea un desafío en mi país para la implementación
- G) Otra (Especificar): _____

Pregunta 7: Señale, entre las siguientes medidas, cuál cree que debería llevarse a cabo de forma prioritaria, para abordar el desafío de las barreras legales y la falta de aplicación de la ley

- a) Fortalecimiento de los mecanismos de aplicación y cumplimiento de las leyes de igualdad de género
- b) Asignación de recursos y capacidades institucionales adecuadas para la implementación y seguimiento

c) Promoción de la cooperación y coordinación entre diferentes actores y entidades responsables de la implementación

d) Revisión y actualización periódica de las leyes y normativas para abordar nuevas formas de discriminación y desigualdad

e) Establecimiento de mecanismos de monitoreo y evaluación de los avances en la igualdad de género en el ámbito laboral

f) No creo que eso sea un desafío en mi país para la implementación

G) Otra (Especificar): _____

8- ¿Qué medidas específicas se han tomado en su país para fomentar la igualdad de género en el ámbito laboral?

1- _____

2- _____

9- ¿Cuáles son los logros más destacados que se han obtenido hasta ahora en la promoción de la igualdad de género en el ámbito laboral en su país?

1- _____

2- _____

10- ¿Qué aspectos consideras que aún necesitan mejorarse o fortalecerse en las leyes de igualdad de género en su país? ¿Por qué?

1- _____

2- _____

11- ¿Qué opinión tienen los empleadores y las empresas sobre las leyes de igualdad de género en su país? ¿Considera que existe una buena aceptación y cumplimiento de estas leyes?

1. **Apoyo y compromiso total:** Los empleadores y empresas respaldan plenamente las leyes de igualdad de género, considerándose fundamentales para promover la equidad y la diversidad en el lugar de trabajo. Estas organizaciones implementan políticas y prácticas que fomenten la igualdad de género en todos los niveles, incluyendo medidas de contratación y promoción justas, programas de capacitación y sensibilización, y la creación de entornos inclusivos.
2. **Cumplimiento básico:** Las empresas cumplen con las leyes de igualdad de género simplemente para evitar sanciones legales o daños a su reputación. Aunque implementan medidas mínimas requeridas por la ley, no realizan esfuerzos adicionales para abordar las desigualdades de género o promover un entorno inclusivo.
3. **Resistencia o rechazo:** Los empleadores y empresas muestran una actitud negativa hacia las leyes de igualdad de género, considerándolas innecesarias o problemáticas. Resisten activamente a implementar las medidas requeridas y muestran prejuicios o discriminación hacia ciertos grupos de empleados.
4. **Desconocimiento o falta de conciencia:** En ocasiones, los empleadores y las empresas disponen de poco conocimiento sobre las leyes de igualdad de género en su país. Debe deberse a una falta de información o educación sobre el tema, lo que resulta en una falta de acción o respuesta ante estas leyes.
5. Otro _____

12- ¿Qué recomendaciones harías para mejorar la efectividad y el impacto de las leyes de igualdad de género en el ámbito laboral en tu país? ¿ Y por qué?