


La Ley de Igualdad Salarial de Brasil en oposición al sexismo estructural y al fenómeno del techo de cristal

Cláudio Nunes

Investigador independiente, Santos, Estado de São Paulo, Brasil

 ORCID: <https://orcid.org/0009-0001-5923-5838>

Correo electrónico: c.n_adv@hotmail.com

Recibido: 12 de noviembre de 2024

Aprobado: 13 de diciembre de 2024

Para citar este artículo:

Nunes, C. (julio-diciembre 2024). La Ley de Igualdad Salarial de Brasil en oposición al sexismo estructural y al fenómeno del techo de cristal. *Ratio Iuris*, 12(2), 181-200.

ARK CAICYT: <https://id.caicyt.gov.ar/ark:/s23470151/48bdgpe37>

Resumen: Este artículo tiene el alcance específico de analizar la efectividad de la nueva ley brasileña N° 14.611/2023, que trata sobre la igualdad salarial frente al sexismo estructural y el fenómeno del techo de cristal. Para ello, se utilizó el método bibliográfico conceptual, el cual se caracteriza por el análisis de literatura y documentos a partir de la formulación de preguntas orientadoras de investigación, seguido de la recolección de datos en bases de datos oficiales y científicas, las cuales luego se organizan en forma de esquema lógico, permitiendo la generación de las respuestas deseadas, en su cuarta y última etapa. Se formularon dos preguntas orientadoras para lograr el objetivo perseguido por la investigación: la primera buscaba conocer cuál era la intención de crear la ley, mientras que la segunda se centró en la razón del fracaso de Brasil en términos de igualdad salarial. Los resultados de la primera pregunta muestran que la nueva ley brasileña fue creada con la intención de igualar los géneros. Busca, sobre todo, la igualdad salarial y los criterios retributivos correctos entre mujeres y hombres para realizar trabajos de igual valor, en el ejercicio de la misma función, promoviendo la lucha contra la disparidad salarial entre hombres y mujeres, histórica y sociológicamente, observada en la sociedad brasileña. Los resultados de la segunda pregunta orientadora demuestran que el sexismo estructural impide la igualdad salarial prevista por la ley porque crea un techo de cristal obstáculo. La encuesta también examinó los obstáculos creados por el sexismo estructural dentro de una empresa, un problema que enfrentan las mujeres que aspiran a alcanzar posiciones



Ratio Iuris

Revista de Derecho

UCES

Vol. 12 Núm. 2, julio-diciembre 2024, pp. 181-200

ISSN: 2347-0151 (en línea)

de liderazgo y salarios comparables a los de los hombres. El machismo estructural, arraigado en las instituciones y prácticas sociales, contribuye a la existencia del techo de cristal, también llamado techo transparente, que representa una barrera invisible que impide que las mujeres, aun desempeñando las mismas funciones y con la misma calidad técnica que los hombres, asciendan a puestos de alto rango y reciban una remuneración justa y equitativa. La conclusión de este estudio científico demuestra que la Ley de Igualdad Salarial de Brasil representa un avance importante en la lucha por la igualdad de género en el mercado laboral, al tiempo que destaca la necesidad de medidas complementarias y cambios culturales más amplios para superar el sexismo estructural y extirparlo, de una vez por todas. desde el corazón de la sociedad.

Palabras clave: *Ley 14.611/2023, Igualdad salarial, Machismo estructural, Fenómeno del techo de cristal.*

Abstract: The specific scope of this article is to analyze the effectiveness of the new Brazilian law 14.611/2023, which deals with equal pay in the face of structural machismo and the glass ceiling phenomenon. To this end, the conceptual bibliographic method was used, which is characterized by the analysis of literature and documents based on the formulation of guiding research questions, followed by the collection of data in official and scientific databases, which are then organized in the form of a logical scheme, allowing the desired answers to be generated in its fourth and final stage. Two guiding questions were asked to achieve the objective pursued by the research: the first sought to find out what was the intention behind creating the law, while the second focused on the reason for Brazil's failure in terms of equal pay. The results of the first question show that the new Brazilian law was created with the intention of equalizing the genders. It seeks, above all, equal pay and correct remuneration criteria between women and men for work of equal value in the same job, promoting the fight against the pay gap between men and women, historically and sociologically observed in Brazilian society. The results of the second guiding question show that structural chauvinism prevents the equal pay provided for by law because it creates an obstructive glass ceiling. The research also examined the obstacles created by structural sexism within a company, a problem faced by women who aim to achieve leadership positions and salaries comparable to those of men. Structural chauvinism, rooted in social institutions and practices, contributes to the existence of the glass ceiling, also known as the transparent ceiling, which represents an invisible barrier that prevents women, even if they perform the same duties and have the same technical quality as men, from rising to senior positions and receiving fair and equal pay. The conclusion of this scientific study shows that Brazil's Equal Pay Law represents an important step forward in the fight for gender equality in the labor market, while at the same time highlighting the need for complementary measures and broader cultural changes to overcome structural machismo and extirpate it once and for all from the heart of society.

Keywords: *Law 14.611/2023, Equal pay, Structural sexism, Glass ceiling phenomenon.*

Resumo: Esse artigo tem como escopo específico analisar a efetividade da nova lei brasileira n.º 14.611/2023 que versa sobre igualdade salarial diante do machismo estrutural e do fenômeno do teto de vidro. Para tanto, utilizou-se o método bibliográfico conceitual que se caracteriza pela análise da literatura e de documentos a partir da formulação de questões norteadoras de pesquisa, seguida da coleta de dados em bases de dados oficiais e científicas, que são, então, organizadas na forma de um esquema lógico, permitindo gerar, consequentemente, as respostas desejadas, em sua quarta e última etapa. Duas questões norteadoras foram feitas para alcançar o objetivo perseguido pela pesquisa: a primeira buscou saber qual era a intenção de criar a lei, enquanto a segunda enfocou o motivo do fracasso do Brasil em termos de igualdade salarial. Os resultados da primeira questão mostram que a nova lei brasileira foi criada com a intenção de igualar os gêneros. Busca, sobretudo, a igualdade salarial e critérios de remuneração corretos entre mulheres e homens para a realização de trabalho de igual valor, no exercer de uma mesma função, promovendo o combate à disparidade salarial entre homens e mulheres, histórica e sociologicamente, observada na sociedade brasileira. Os resultados da segunda questão orientadora demonstram que o machismo estrutural impede a igualdade salarial prevista em lei porque cria um teto de vidro obstaculizador. A pesquisa também examinou os obstáculos criados pelo machismo estrutural dentro de uma empresa, problema esse enfrentado pelas mulheres que almejam alcançar cargos de liderança e salários comparáveis aos dos homens. O machismo estrutural, enraizado nas instituições e práticas sociais, contribui para a

existência do teto de vidro, também chamado de teto transparente, que representa uma barreira invisível a qual impede que as mulheres, mesmo desempenhando as mesmas funções e com a mesma qualidade técnica que os homens, ascendam a cargos de alto escalão e recebam uma remuneração justa e equânime. A conclusão do presente estudo científico demonstra que a Lei de Igualdade Salarial do Brasil representa um importante avanço na luta pela igualdade de gênero no mercado de trabalho, ao mesmo tempo em que destaca a necessidade de medidas complementares e mudanças culturais mais amplas para superar o machismo estrutural e extirpá-lo, de uma vez por todas, do seio da sociedade.

Palavras chave: Lei 14.611/2023, Igualdade salarial, Machismo estrutural, Fenômeno do teto de vidro.

Introducción

En línea con los estudios de las ciencias sociales, la igualdad de género en el lugar de trabajo ha sido una agenda central en las discusiones sobre la justicia social y la igualdad de oportunidades (Narzullaevna, & Marjona, 2022; Nanni, 2023; Gogoi, 2020; Ergasheva, 2021). En Brasil, como en muchas otras partes del mundo, la brecha salarial entre hombres y mujeres es un claro reflejo del machismo estructural arraigado en las empresas, en la evidente discriminación de género en el lugar de trabajo. Dentro de una evaluación cuantitativa, según una encuesta realizada por el Instituto Brasileño de Geografía y Estadística (IBGE, 2019), al proporcionar información fundamental para analizar las condiciones de vida de las mujeres en Brasil, a través del estudio: "Estadísticas de Género", mostró que las mujeres entre 25 (veinticinco) y 49 (cuarenta y nueve) años con hijos ocupaban el 54,6% de los empleos en comparación con las mujeres sin hijos; mientras que los hombres con hijos ocupaban el 89, 2% de los empleos, en comparación con aquellos que no tuvieron hijos hasta la edad de 3 (tres) años. Otro dato importante que presenta la encuesta son los sueldos e ingresos que perciben las mujeres que, en comparación con los hombres, reciben un 32,3% menos que los profesionales masculinos. Los datos demuestran, desde el principio, el desacuerdo de oportunidades y salario entre los géneros, sacando a la luz la cultura del patriarcado y el machismo arraigada en la sociedad brasileña en detrimento de las prácticas humanizadas y respetuosas que deben adoptarse en las empresas de todos los segmentos.

Para Bourdieu (2014), la llamada cultura, que se basa en las diferencias biológicas entre hombres y mujeres, ha ido tomando forma y fuerza, sirviendo de justificación vacía para las separaciones que se producen en la división social del trabajo, en las diferencias salariales y en la disparidad de posiciones ocupadas por ambos sexos.

Biderman y Guimarães (2004), a partir del discurso patriarcal que se ha difundido desde hace años, argumentan que las mujeres, por ser delicadas, deben limitarse a las tareas domésticas. Por otro lado, los hombres son responsables de proveer y dirigir a la familia, tomando decisiones de manera integral sobre todos los asuntos importantes relacionados con las relaciones familiares o extrafamiliares. Los autores defienden una dualidad de significados, a saber: de los hombres, como seres viriles; y el de las mujeres, como seres dóciles.

Así, el fenómeno del techo de cristal, que representa una barrera invisible que impide a las mujeres alcanzar puestos de liderazgo y salarios equivalentes a los de los hombres (Watanabe y Kwarteng, 2024; Sunaryo et al., 2024; Alemão et al., 2024; Gao et al., 2024), es una consecuencia directa de estas desigualdades existentes entre géneros, arraigadas en el machismo estructural (Homan et al., 2024; Tedder-King y Sherf, 2024; Beccia et al., 2024; Homan, 2024). En este sentido, Antunes et al. (2018) aluden a que el machismo existe y está arraigado en el entorno, sirviendo de base estructural para el mercado laboral. Para las ejecutivas que implementan el sexismo estructural dentro de las empresas, el camino de construcción de las carreras de las mujeres es diferente, ya que tienen más obstáculos, sobre todo porque siempre están comprometidas con el cuidado de sus familias y las tareas del hogar, lo que las hace menos leales a las empresas y organizaciones.

La promulgación de la Ley de Igualdad Salarial (Ley N° 14.611/2023) representa un hito importante en la búsqueda de la justicia y la equidad de género en el mercado laboral brasileño (Brasil, 2023). Así, al establecer medidas concretas para combatir la disparidad salarial entre hombres y mujeres, la saludable ley pretende no sólo corregir una injusticia histórica, sino también abordar las profundas raíces del sexismo estructural, que gravitan en torno a las instituciones y prácticas sociales. Por lo tanto, es urgente analizar la reciente ley, examinando los desafíos y limitaciones en la implementación legal, así como la necesidad de un cambio cultural urgente, con miras a lograr la igualdad de género en el ámbito laboral.

En este orden de ideas, este trabajo tiene como objetivo señalar los principales aspectos de la legislación brasileña para combatir el machismo estructural y el fenómeno del techo de cristal, respondiendo a la pregunta principal de investigación, que es: **¿En qué medida** Brasil cuenta ya con una estructura legal adecuada para combatir el machismo estructural y el consecuente fenómeno del techo de cristal? Para ello, dos objetivos específicos estructuran este estudio. El primero es presentar las principales complejidades de la ley brasileña de igualdad salarial relacionadas con el abordaje de los dos temas en cuestión; el segundo es revelar el machismo estructural y el techo de cristal desde la perspectiva de la legislación brasileña.

El método utilizado fue el método bibliográfico conceptual, que se caracteriza por la formulación de preguntas orientadoras para la investigación, seguidas de la recopilación de datos e información en bases de datos científicas (Scopus, Web of Science y Google Scholar), organización de los datos e información recopilada para que se encuentren las respuestas buscadas (Nascimento-e-Silva, 2020; 2021a; 2021b; 2021c; 2023).

El artículo está estructurado de la siguiente manera: la primera parte es la introducción, seguida de la respuesta a la pregunta orientadora con los principales aspectos de la legislación brasileña relacionados con la lucha contra el machismo estructural y el fenómeno del techo de cristal. A continuación, se discuten las consecuencias del sexismo estructural y el techo de cristal, y finalmente, al final del artículo, se expone la respuesta a la pregunta principal de la investigación.

Ley de Igualdad Salarial de Brasil

Según los análisis históricos, jurídicos y sociales, la igualdad salarial entre hombres y mujeres es una aspiración largamente esperada en la lucha por los derechos humanos y la igualdad de género, como se puede ver en los estudios de Rakhmonkulova (2024), Evagora-Campbell et al. (2024) y Akbar y Dilnoza. Sin embargo, este logro se ha visto históricamente socavado por barreras estructurales profundamente arraigadas, como el sexismo y el techo de cristal, que perpetúan las disparidades salariales injustas e impiden el pleno desarrollo profesional de las mujeres.

De acuerdo con Calil (2007), dentro de un enfoque histórico, el trabajo realizado por las mujeres siempre ha tenido menos valor que el practicado por los hombres, frente a diversas contingencias, tales como: al inicio de la industrialización, una menor escala de producción; producción de bienes de menor valor en el mercado; trabajar en empleos que requerían calificaciones más bajas; menor capacidad de organización sindical, ya que sus preocupaciones no fueron colocadas en la agenda de demandas sindicales.

Por otro lado, desde el punto de vista jurídico, surge naturalmente la siguiente pregunta orientadora para la investigación que se pretende responder en esta sección: ¿cuáles son los principales aspectos de la legislación brasileña relacionados con la lucha contra el sexismo estructural y el fenómeno del techo de cristal?

En este contexto, la promulgación de la Ley de Igualdad Salarial, Ley N° 14.611/2023 (Brasil, 2023), surge como un hito significativo en la trayectoria hacia la igualdad de género en el mercado laboral brasileño, representando un avance legislativo crucial al establecer medidas concretas para combatir la brecha salarial de género, por ejemplo: establecer indemnizaciones, multas y obligaciones para el empleador. Mucho antes del advenimiento de la ley analizada, más precisamente el 25 de abril de 1957, el Convenio N° 100 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 1951) fue ratificado por Brasil, convertido y posteriormente introducido en el ordenamiento jurídico nacional por el Decreto N° 41.721/57 (Brasil, 1957).

Como se detalla en el artículo 1 del Convenio N° 100 de la OIT, las expresiones: "igual remuneración para la fuerza de trabajo masculina"; "trabajo de la mujer por trabajo de igual valor" (OIT, 1951) se refiere a la remuneración fija pagada en efectivo, sin discriminación por razón de sexo. De esta manera, poco después, el Estado brasileño ratificó el Convenio N° 111 de la OIT, relativo a la discriminación en materia de empleo y profesión, con el fin de erradicar toda discriminación en esta materia específica, tal como se establece en su artículo 1, literalmente:

1. A los efectos del presente Convenio, se entenderá por "discriminación":
 - a) toda distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen

social, que tenga por efecto destruir o menoscabar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo o la ocupación; b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto destruir o menoscabar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación, que pueda ser especificada por el Miembro interesado, previa consulta con las organizaciones representativas de los empleadores y de los trabajadores, cuando existan, y con otros organismos apropiados. 2. Las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones requeridas para un trabajo en particular no se consideran discriminación. 3. A los efectos del presente Convenio, las palabras "empleo" y "ocupación" incluyen el acceso a la formación profesional, al empleo y a diversas ocupaciones, así como las condiciones de empleo (OIT, 1958).

El derecho a la igualdad continúa consagrado en la Constitución de 1988, sirviendo como uno de los pilares para el sustento del Estado Democrático de Derecho, tal como se expresa en el artículo 5, inciso I, de la citada diplomatura jurídica, con el siguiente contenido:

Artículo 5º - Todas las personas son iguales ante la ley, sin distinción alguna, y se garantiza la inviolabilidad del derecho a la vida, a la libertad, a la igualdad, a la seguridad y a la propiedad a los brasileños y a los extranjeros residentes en el país, en los siguientes términos: I. el hombre y la mujer son iguales en derechos y obligaciones, en los términos de esta Constitución (Brasil, 1988).

Mello (2021), al discutir el principio de engrandecimiento, afirma que analizar jurídicamente la palabra igualdad significa pensar predominantemente en la justicia, en la perspectiva aristotélica, asumida por la escolástica, representando una victoria rotunda para el Estado Democrático de Derecho. El estudio jurídico pertinente al tema en cuestión destaca que la Constitución Federal de 1988 avanzó significativamente en la salvaguarda

de las condiciones de igualdad en el mercado laboral, ya que el artículo 6 establece que el trabajo es considerado un derecho social. En la lista de derechos de los trabajadores, prevista en el artículo 7 de la Constitución, las disposiciones del párrafo XX cumplen un papel protector fundamental, en la medida en que establece la protección del mercado de trabajo para las mujeres a través de incentivos específicos, en los términos de la ley. Así, merece especial atención el párrafo XXX del artículo 7 de la Ley Mayor, que se refiere a la discriminación salarial entre géneros, en los siguientes términos:

Son derechos de los trabajadores urbanos y rurales, además de los destinados a mejorar su condición social:

"XXX - prohibición de diferencias en los salarios, el desempeño de las funciones y los criterios de admisión en función del sexo, la edad, el color o el estado civil (Brasil, 1988).

De lo anterior se extrae que los Convenios de la OIT de los que Brasil es signatario, así como la Constitución Federal de 1988, vinieron a apoyar y promover la legislación que actualmente existe en el ordenamiento jurídico brasileño. Se han convertido en importantes aliadas en la lucha por los derechos sociales de las mujeres, incluido el quid del trabajo científico, a saber: el derecho a la igualdad salarial en el mercado laboral. La Consolidación de las Leyes Laborales (CLT), desde hace mucho tiempo, tiene un capítulo dedicado exclusivamente a las mujeres, enumerando varios artículos, en la promoción de la protección que se busca para ellas en el ámbito laboral.

Incluso el artículo 461 de la CLT, elogiando la igualdad de remuneración entre los géneros, ya anuncia que, en caso de idéntica función, todo trabajo de igual valor, prestado al mismo empleador, en el mismo establecimiento comercial, corresponderá a igual remuneración, sin distinción de sexo, etnia, nacionalidad o edad. Sin embargo, en Brasil, incluso con todo el aparato legislativo, faltan mecanismos que tengan como único y exclusivo objetivo garantizar que la legislación laboral vigente se cumpla y se cumpla debidamente en la práctica, en el ámbito de las relaciones laborales.

De acuerdo con lo que se infiere de la Ley N° 14.611/2023, es claro que sus disposiciones garantizan que hombres y mujeres en funciones equivalentes reciban los salarios correspondientes, desafiando así las estructuras discriminatorias que han perjudicado a las mujeres en el mercado laboral durante tanto tiempo (Brasil, 2023). El artículo 1 de la ley establece criterios de igualdad de remuneración y remuneración entre mujeres y hombres, aplicables a quienes realizan un trabajo de igual valor o en el ejercicio de la misma función. Asimismo, dispone que modifica la Refundición de las Leyes del Trabajo, aprobada por el Decreto-Ley N° 5.452, de 1° de mayo de 1943. En un acto continuo, el artículo 2 viene a fortalecer aún más la igualdad de género, en virtud de garantizar y hacer obligatorios los criterios de igualdad de remuneración y remuneración entre mujeres y

hombres para el desempeño de un trabajo de igual valor o en el ejercicio de la misma función.

Ahora bien. Es fundamental comentar artículo por artículo, a partir de la legislación brasileña vigente hasta entonces, ya que no es posible hacer una evaluación del impacto de la Ley 14.611/2023, dado el corto tiempo de su vigencia. Sin embargo, de un análisis conjunto realizado entre la nueva ley y el resto de las existentes, queda claro, por tanto, sin mucho esfuerzo, que la reciente Ley es más contundente, sobre todo porque escribe la forma en que debe implementarse la política salarial de hombres y mujeres en las empresas. También establece que, en caso de incumplimiento de la disposición legislativa, las empresas sufrirán estrictas sanciones legales.

Específicamente, el artículo 3 de la ley, al complementar el artículo 461 del CLT (inserción del párrafo 6), dispone que, en caso de discriminación por motivos de sexo, raza, etnia, origen o edad, el pago de las diferencias salariales debidas al empleado discriminado no elimina su derecho a interponer una acción de indemnización por daño moral, teniendo en cuenta las especificidades del caso concreto (Brasil, 2023). Así, al brindar una gran seguridad jurídica a los trabajadores en el ámbito laboral, garantiza el derecho de las mujeres a percibir, de manera acumulativa, además de las diferencias salariales previstas por la ley, una indemnización por el daño moral sufrido frente a actos ilícitos y devastadores practicados por el empleador.

Sin perjuicio del derecho antes mencionado, en caso de violación de lo dispuesto en el artículo 461 de la CLT, el párrafo 7 insertado prescribe la aplicación de la multa prevista en el artículo 510 de la CLT, correspondiente a la sanción a aplicar en caso de violación de las prohibiciones impuestas en el título del contrato individual de trabajo (Brasil, 1943). En tanto, en lugar de corresponder a un (1) salario mínimo regional, a fin de dar mayor efectividad a la ley, la aplicación de la multa corresponderá a diez (10) veces el monto del nuevo salario adeudado por el empleador al trabajador discriminado, incrementado al doble, en caso de reincidencia, sin perjuicio de otras sanciones legales. Por lo tanto, debido al incremento otorgado por la Ley, la multa refuerza su carácter punitivo en las sanciones aplicadas a las empresas que practiquen actos contrarios a la legislación examinada.

En atención al análisis jurídico realizado por estudiosos del área laboral, este derecho se orientó y dividió en cuatro fundamentos esenciales, en esta línea: el fortalecimiento de la fiscalización en las empresas, para verificar la práctica empresarial en igualdad de remuneración entre géneros; el derecho a la educación; la práctica de promover e incluir la diversidad; y, por último, la represión y penalización de las empresas que no cumplan con las normas legales. Así, la legislación sobre igualdad de remuneración dispone:

Los criterios de igualdad de remuneración entre hombres y mujeres estarán garantizados por las siguientes medidas:

- I – Establecimiento de mecanismos de transparencia salarial y criterios retributivos;
- II – Fortalecer el control de la discriminación salarial y los criterios de remuneración entre mujeres y hombres;
- III – Habilitar canales específicos para denunciar la discriminación salarial;
- IV – Promoción e implementación de programas de diversidad e inclusión en el ámbito laboral que incluyan la capacitación de directivos, líderes y empleados en el tema de la igualdad entre hombres y mujeres en el mercado laboral, con medición de resultados; y
- V – Promoción de la educación y la capacitación de las mujeres para ingresar, permanecer y ascender en el mercado laboral en igualdad de condiciones con los hombres (artículo 4º, Brasil, 2023).

El artículo 4 de la Ley 14.611/23 es una de las disposiciones centrales de la legislación, ya que establece lineamientos claros sobre la transparencia salarial y los criterios utilizados; la promoción de canales de inspección y denuncia; la garantía de transparencia y equidad en cuestiones fundamentales relacionadas con la remuneración; finalmente, las oportunidades de promoción profesional para hombres y mujeres (Brasil, 2023).

Además, el citado artículo establece la obligación de que las empresas adopten políticas transparentes y objetivas para la promoción de sus trabajadores, sin discriminación por sexo. Esto significa que las oportunidades de promoción profesional deben ser accesibles para todos los empleados, independientemente de su género, y que los criterios de evaluación y selección para los ascensos deben ser claros y estar basados en la ley (Brasil, 2023). También aborda la promoción de la educación y la formación de las mujeres para que ingresen, permanezcan y asciendan en el mercado laboral en igualdad de condiciones con los hombres. En definitiva, representa una estrategia elemental para promover la igualdad de género y construir una sociedad más justa e inclusiva (Brasil, 2023).

De acuerdo con un análisis detallado de la ley en cuestión, bajo el escrutinio del artículo 5, se determina que los informes de transparencia salarial y los criterios de remuneración deben ser publicados semestralmente por las personas jurídicas privadas con 100 (cien) o más empleados, y que se observe la protección de datos personales a que se refiere la Ley

General de Protección de Datos Personales. Esta última ley (LGPD) establece una base sólida para la protección de datos personales, que requiere transparencia, consentimiento informado y un propósito específico para la recopilación, el procesamiento y el almacenamiento de datos (Brasil, 2018).

Es importante señalar que, dentro del marco jurídico nacional, la enmienda bajo el No. 115/2022 otorgó *rango constitucional* a la protección de datos personales, protegiendo e insertando de manera autónoma el carácter protector dentro de la lista de derechos y garantías fundamentales, tal como se establece en el artículo 5, LXXIX, de la Constitución Federal (Brasil, 1988).

Además de la disposición del artículo 5 que permite la aplicación de los criterios de transparencia y retribución, además, sus apartados también decretan:

Los informes sobre transparencia salarial y criterios de remuneración contendrán datos e información anonimizados que permitan una comparación objetiva entre los salarios, las remuneraciones y la proporción de ocupación de los puestos directivos, gerenciales y gerenciales ocupados por mujeres y hombres, acompañados de información que pueda aportar datos estadísticos sobre otras posibles desigualdades derivadas de raza, etnia, etc. nacionalidad y edad, de acuerdo con la legislación de protección de datos personales y normativa específica.

Parágrafo 2º - En caso de que se identifiquen criterios de desigualdad salarial o de desigualdad salarial, independientemente del incumplimiento de lo dispuesto en el art. 461 de la Consolidación de las Leyes del Trabajo, aprobada por el Decreto-Ley N° 5.452, del 1º de mayo de 1943, la persona jurídica de derecho privado debe presentar e implementar un plan de acción para mitigar la desigualdad, con metas y plazos. Se garantiza la

participación de los representantes sindicales y de los trabajadores en el lugar de trabajo.

Parágrafo 3º - En caso de incumplimiento de lo dispuesto en este artículo, se impondrá una multa administrativa, cuyo monto corresponderá hasta el tres por ciento (3%) de la nómina del empleador, limitada a cien (100) salarios mínimos, sin perjuicio de las sanciones aplicables a los casos de discriminación salarial y criterios de remuneración entre mujeres y hombres.

El Poder Ejecutivo Federal pondrá a disposición, de manera unificada, en una plataforma digital de acceso público, sujeta a la protección de datos personales a que se refiere la Ley N° 13.709, de 14 de agosto de 2018 (Ley General de Protección de Datos Personales), además de la información prevista en el párrafo 1 de este artículo, indicadores actualizados periódicamente sobre el mercado laboral y los ingresos desagregados por sexo, incluyendo indicadores de violencia contra las mujeres, vacantes en guarderías públicas, acceso a servicios de educación técnica y superior y de salud, así como otros datos públicos que impactan en el acceso de las mujeres al empleo y a los ingresos y que pueden orientar el desarrollo de políticas públicas (Brasil, 2018).

El artículo 6 delibera que es un acto inherente al Poder Ejecutivo establecer un protocolo de seguimiento a la discriminación salarial y a los criterios de remuneración entre mujeres y hombres. Por lo tanto, no es controvertido que la ley en cuestión trae mecanismos más eficientes, como la adopción de medidas de transparencia salarial, criterios de remuneración, inspección, denuncia de discriminación, implementación de programas, capacitación y capacitación, elaboración de informes, multas por incumplimiento, plataforma de acceso público con información, todo con el propósito de garantizar que la

igualdad salarial deje de ser una mera teoría y se convierta en una realidad para las mujeres en el ámbito laboral.

El machismo estructural y el consecuente techo de cristal

A través de las demandas de los movimientos sociales y el apoyo legal que existe en Brasil, las mujeres han podido ocupar, a través de la ascensión funcional, espacios inéditos dentro de las empresas. Sin embargo, a pesar de este hecho y de la legislación vigente, las mujeres siguen siendo víctimas de actitudes sexistas en el ámbito laboral. Machado (2020) argumenta que, a pesar de la nueva imagen social adquirida a través de las luchas libradas y la legislación laboral vigente, muchas mujeres siguen sufriendo discriminación en el mercado laboral brasileño, debido a la prevalencia de una cultura machista, heredada de una sociedad patriarcal. En estas circunstancias, algunas ocupaciones siguen siendo vistas como típicamente masculinas o femeninas, es decir, en vista del machismo existente en la sociedad, algunos puestos dirigidos a hombres no pueden ser ocupados por mujeres. En línea con el razonamiento expuesto anteriormente, la Constitución Federal de 1988 garantiza la igualdad de derechos entre hombres y mujeres, enfatizando los derechos inherentes a la esfera del trabajo (Brasil, 1988).

De acuerdo con Lavinias (2006), se crearon políticas públicas para combatir la discriminación, evitando que el trabajo realizado por las mujeres sea segregado, desvalorizado y/o descalificado deliberada y conscientemente. Sin embargo, de manera complementaria, en fiel observancia de las enseñanzas de Hirata y Kergoat (2007), en las que las mujeres han conquistado varios derechos en el ámbito legal y regulatorio, la discriminación de género continuó manifestándose en el ámbito laboral, debido a que son, en teoría, responsables del cuidado de niños, ancianos y/o personas con discapacidad. Es decir, muchas mujeres son discriminadas, debido a la dificultad de conciliar la actividad profesional con la vida familiar.

Proni (2013) aclara que, a pesar de las mejoras significativas en el mercado laboral brasileño desde 2010, derivadas del apoyo legal laboral existente y la adopción de programas dirigidos a la igualdad de género, una gran parte de las mujeres continuaron prestando servicios en entornos insalubres y precarios. La autora también menciona que, si bien la fuerza laboral femenina realiza las mismas tareas que los hombres, incluso con un nivel educativo equivalente o superior, en general, las mujeres ganan salarios más bajos que los hombres.

En la misma línea, Leone y Teixeira (2013) consideran que las diferencias salariales entre hombres y mujeres son significativas en los más variados tipos de puestos, predominando en puestos directivos y en ocupaciones profesionales que requieren educación superior. Ante este panorama, la discriminación de género se traduce en una mayor desigualdad salarial entre hombres y mujeres, avalando el machismo estructural presente en las empresas. Por lo tanto, es evidente que, a pesar de que las mujeres ocupan profesiones y estatus social altamente calificados, la discriminación sigue conduciendo a condiciones desiguales. De hecho, en Brasil, aún hoy, las mujeres enfrentan barreras invisibles en el mercado laboral, los infames techos de cristal, que causan grandes dificultades para

elevantarse a puestos de prominencia y mayor responsabilidad, a pesar de los logros históricos del movimiento feminista.

En realidad, el sexismo estructural inculcó en el núcleo de la sociedad la falsa impresión de que las mujeres no podían ocupar puestos superiores en las empresas, dada la acumulación de funciones derivadas de la vida profesional y familiar. Siguiendo este mismo camino, Steil (2017) asegura que, cuando las mujeres ingresan al mundo corporativo, están expuestas a diversos mecanismos discriminatorios. Así, ante los deletéreos obstáculos creados por los hombres, difícilmente alcanzarán los más altos puestos jerárquicos en una gran empresa, es decir, se enfrentarán al fenómeno del techo de cristal, ya que estos puestos suelen estar reservados a los hombres.

Martínez (2015) argumenta, si bien existe un consenso social sobre el tema de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, que la historia de la independencia de las mujeres aún no se ha completado en el escenario social, dado que, en el mercado laboral, los altos cargos en empresas públicas o privadas siguen siendo predominantemente ocupados por hombres. De esta manera, los estudios sociales y jurídicos demuestran claramente que, si bien la aplicación de la ley y la cultura de la antidiscriminación de género, ambas ampliamente difundidas en la sociedad, han logrado reducir las formas explícitas de discriminación, otras siguen presentes, como la desigualdad salarial.

Conclusión

La ley de igualdad salarial (Ley n.º 14.611/2023) representa un hito importante en la lucha contra el sexismo estructural y sus manifestaciones, como el fenómeno del techo de cristal. Este artículo buscó analizar, de manera amplia, el impacto de esta legislación en la promoción de la igualdad de género en el mercado laboral brasileño, destacando su importancia en la deconstrucción de las barreras que históricamente han limitado y siguen limitando el avance profesional de las mujeres. Sacó a la luz el hecho de que el machismo estructural, arraigado en las instituciones y las prácticas sociales, contribuye a la perpetuación del techo de cristal, impidiendo el acceso de las mujeres a puestos de liderazgo y remuneración compatibles con sus calificaciones y desempeño. La desigualdad salarial ha sido una de las expresiones más visibles de este fenómeno, reflejando no solo las disparidades económicas, sino también la infravaloración del trabajo de las mujeres y la falta de reconocimiento de sus competencias profesionales.

De esta manera, la Ley de Igualdad Salarial surge como una medida eficaz para combatir esta injusticia estructural, al establecer directrices claras y medidas de aplicación para garantizar la igualdad salarial entre hombres y mujeres que desempeñan funciones equivalentes. De hecho, la legislación crea un entorno laboral más justo e inclusivo, promoviendo la igualdad de oportunidades. Además, al imponer sanciones a quienes no cumplan con las normas promulgadas, la ley obliga coercitivamente a las empresas a poner fin a las prácticas discriminatorias cometidas anteriormente contra las mujeres.

Es de suma importancia señalar que la eficacia de la Ley de Igualdad de Remuneración no depende únicamente de su aplicación, sino conjuntamente de una transformación

cultural más amplia e integral. Las políticas discriminatorias explícitas, los sesgos implícitos y las estructuras de poder que perpetúan la desigualdad de género deben abordarse y eliminarse. Esto requiere un esfuerzo colectivo que involucre no solo al gobierno, sino también al sector privado, la sociedad civil y los propios individuos.

Por lo tanto, se concluye que la Ley de Igualdad Salarial de Brasil representa un paso importante hacia la igualdad de género en el mercado laboral, aunque es solo el primero de muchos que aún deben realizarse. Para lograr una verdadera igualdad de oportunidades y eliminar el techo de cristal, es fundamental seguir combatiendo el sexismo estructural en todas sus formas, promoviendo políticas y prácticas que reconozcan y valoren el talento y el potencial de todas las personas independientemente de su género.

Referencias bibliográficas

- Akbar, A., & Dilnoza, S. (2024). Los derechos y libertades de la esposa y sus garantías en la República de Uzbekistán. *Revista Internacional de Derecho y Política*, 2(8), 42-47. <https://doi.org/10.59022/ijlp.217>
- Antunes, C. V., Carvalho Neto, A., Souza, É. C., & Santos, C. M. (2018). ¿Qué opinas de ellos? Representaciones sociales de las mujeres ejecutivas. *Revista Alcance*, 25(3), 349-365. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=477758863005>
- Beccia, A. L., Agénor, M., Baek, J., Ding, E. Y., Lapane, K. L., & Austin, S. B. (2024). Métodos para el sexismo estructural y la investigación de la salud de la población: Introducción de un nuevo marco analítico para capturar el curso de la vida y los efectos interseccionales. *Ciencias Sociales y Medicina*, 351, 116804. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2024.116804>

Biderman, C., & Guimarães, N. A. (2004). En el umbral de la discriminación: el precio de los atributos de sexo y color en Brasil (1989-1999). *Revista de Estudios Feministas*, 12(2), 177-200.

Bourdieu, P. (2014). *Dominación masculina*. Bertrand Brasil.

Brasil (1943). Decreto-Ley N° 5.452, de 1° de mayo de 1943. *Aprueba la consolidación de las leyes laborales*. Brasilia: Diário Oficial da União.

Brasil (1957). *Decreto N° 41.721 de 25 de junio de 1957. Promulga los Convenios Internacionales del Trabajo Nos. 11, 12, 13, 14, 19, 26, 29, 81, 88, 89, 95, 99, 100 y 101, firmados por el Brasil y otros países en las reuniones de la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo*. Diário Oficial da União.

Brasil (2018). Ley N° 13.709, de 14 de agosto de 2018. *Ley General de Protección de Datos Personales (LGPD)*. Diário Oficial da União.

Brasil (1988). *Constitución de 1988*. Senado Federal.

Brasil (2023). Ley N° 14.611, de 3 de julio de 2023. *Establece criterios para la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres; y reforma la consolidación de las Leyes del Trabajo, aprobada por el Decreto-Ley N° 5.452, de 1° de mayo de 1943*. Diário Oficial da União.

Calil, L. E. (2007). *Derecho laboral de las mujeres: la cuestión de la igualdad jurídica frente a la desigualdad fáctica*. Ltr Editora.

Ergasheva, O. M. Q. (2021). La importancia de la igualdad de género en el mantenimiento de la justicia social y la contribución de la mujer al desarrollo de las sociedades. *Revista de Historia de la Investigación Actual*, 2(06), 49-52. <https://doi.org/10.37547/history-crjh-02-06-11>

Evagora-Campbell M., Kedia S., Odero, H. O., Uppal R., Odunga S. A., Mattoo T., ... y Buse, K. (2024). Legislación para promover el liderazgo de las mujeres en el sector de la salud en India y Kenia: un enfoque de "cubo de derecho" para identificar formas de fortalecer los entornos legales para la igualdad de género. *BMJ Salud Global*, 9(7), e014746. <https://doi.org/10.1136/bmjgh-2023-014746>

Gao, K., Wang, M., & Liu, J. (2024). Género del presidente del consejo de administración, techo de cristal y subvaloración de las OPI: pruebas procedentes de China. *Revista Internacional de Economía y Finanzas*, 92, 1152-1171. <https://doi.org/10.1016/j.iref.2024.02.037>

Germann, F., Anderson, S. J., Chintagunta, P. K., & Vilcassim, N. (2024). Fronteras: Rompiendo el techo de cristal: empoderando a las mujeres emprendedoras a través de mentores. *Ciencias del Marketing*, 43(2), 244-253. <https://doi.org/10.1287/mksc.2023.0108>

Gogoi, B. N. (2020). Analizar la igualdad de género en el acceso a la justicia social desde la perspectiva de los habitantes de la ciudad de Guwahati. *Tecnología de estado sólido*, 63(5), 7716-7728.

- Hirata, H., & Kergoat, D. (2007). Nuevas configuraciones de la división sexual del trabajo. *Cuadernos de Investigación*, 37(132), 595-609.
- Homan, P. (2024). Consecuencias del sexismo estructural para la salud: fundamentos conceptuales, evidencia empírica y prioridades para futuras investigaciones. *Ciencias Sociales y Medicina*, 351, 116379.
<https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2023.116379>
- Homan, P., Everett, B., & Brown, T. H. (2024). Métodos para el estudio de la opresión estructural en la investigación cuantitativa de la familia. *Revista de Matrimonio y Familia*. <https://doi.org/10.1111/jomf.13003>
- IBGE. (2019). *Estatísticas de yernos: indicadores sociales de las mujeres en Brasil*.
<https://www.ibge.gov.br/estatisticas/multidominio/genero/20163-estatisticas-de-genero-indicadores-sociais-das-mulheres-nobrasil.html?=&t=results>
- Lavinas, L. (2006). Aumentar la competitividad de las mujeres en el mercado laboral. *Revista Estudios Feministas*, 4(1), 171-182.
- Leone, E. T., & Teixeira, M. O. (2013). Las mujeres en el mercado laboral y en la organización sindical. *Carta Social y Laboral, CESIT*, 21, 2-22.
- Machado, L. Z. (2020). *Perspectivas sobre la confrontación: ¿relaciones de género o patriarcado contemporáneo?* UnB.

Martínez, A. G. (2015). *El techo de cristal*.

https://digibuo.uniovi.es/dspace/bitstream/handle/10651/33742/TFM_GonzalezMartinez,%20Ana.pdf?sequence=3

Mello, C. A. (2021). *El concepto de normas generales en el derecho constitucional brasileño. Interés Público – PI*. Foro.

Nanni, G. (2023). Igualdad de género, equidad e igualdad de oportunidades. En E. Bella, et al. (eds.). *Medición de la igualdad de género*. Springer.

Narzullaevna, M. O., & Marjona, N. (2022). La igualdad de género garantiza los derechos y oportunidades de las mujeres. *Revista Periódica de Filosofía Moderna, Ciencias Sociales y Humanidades*, 2, 33-36.

Nascimento-e-Silva, D. (2020). *Manual del método científico-tecnológico: edición sintética*. Editor de DNS.

Nascimento-e-Silva, D. (2021a). *Manual del método científico-tecnológico: Edición sintética*. Editor de DNS.

Nascimento-e-Silva, D. (2021b). *El método científico-tecnológico: fundamentos*. Editor de DNS.

Nascimento-e-Silva, D. (202c). *El método científico-tecnológico: recolección de datos*. Editor de DNS.

Ratio Iuris

Revista de Derecho

UCES

Vol. 12 Núm. 2, julio-diciembre 2024, pp. 181-200

ISSN: 2347-0151 (en línea)

Nascimento-e-Silva, D. (202c). *El método científico-tecnológico: preguntas de investigación*. Editor de DNS.

OIT (1951). *Convenio N° 100 sobre la igualdad de remuneración entre trabajadores y trabajadoras por trabajos de igual valor*.

[https://www.oas.org/dil/port/1951%20Conven%C3%A7%C3%A3o%20de%20Igualdade%20de%20Remunera%C3%A7%C3%A3o%20\(Conven%C3%A7%C3%A3o%20n%C2%BA%20100\)](https://www.oas.org/dil/port/1951%20Conven%C3%A7%C3%A3o%20de%20Igualdade%20de%20Remunera%C3%A7%C3%A3o%20(Conven%C3%A7%C3%A3o%20n%C2%BA%20100))

OIT (1958). *Convenio N° III sobre la discriminación en materia de empleo y ocupación*.

[https://www.oas.org/dil/port/1958%20Conven%C3%A7%C3%A3o%20sobre%200a%20Discrimina%C3%A7%C3%A3o%20em%20Mat%C3%A9ria%20de%20Emprego%20e%20Profiss%C3%A3o%20\(Conven%C3%A7%C3%A3o%20IL%20%20%20n%C2%BA%20111\).pdf](https://www.oas.org/dil/port/1958%20Conven%C3%A7%C3%A3o%20sobre%200a%20Discrimina%C3%A7%C3%A3o%20em%20Mat%C3%A9ria%20de%20Emprego%20e%20Profiss%C3%A3o%20(Conven%C3%A7%C3%A3o%20IL%20%20%20n%C2%BA%20111).pdf)

Proni, M. W. (2013). Desigualdades de género y raza en el mercado laboral brasileño. En J. D. Krein, et al. *Regulación laboral e instituciones públicas*. Fundação Perseu Abramo.

Rakhmonkulova, N. K. (2024). Protección jurídica internacional de los derechos de la mujer. *Revista de Propiedad Intelectual y Derechos Humanos*, 3(8), 57-60.

Steil, A. V. (2017). Organizaciones, género y posición jerárquica: entendiendo el fenómeno del techo de cristal. *Revista de Administración*, 32(3), 62-69.

- Sunaryo, S., Rahardian, R., Risgiyanti, Suyono, J., & Ekowati, D. (2024). Intercambio líder-miembro y techo de cristal: los efectos sobre la satisfacción laboral y el compromiso laboral. *Cogent Business and Management*, *11*(1), 2336285. <https://doi.org/10.1080/23311975.2024.2336285>
- Tedder-King, A., & Sherf, E. N. (2024). Juicios de equidad en el contexto del sexismo estructural: el papel de las creencias en las causas individuales y estructurales del éxito. *Revista de la Academia de Administración*, (ja), amj-2022. <https://doi.org/10.5465/amj.2022.0776>
- Watanabe, K. S., & Kwarteng, A. H. (2024). Desentrañando el fenómeno del techo de cristal y las estrategias de mitigación a través de la justicia organizacional: un documento conceptual. *Cogent Negocios y Administración*, *11*(1), 2331981. <https://doi.org/10.1080/23311975.2024.2331981>