

# **Más allá del salario: la lucha de la mujer coreana trabajadora por igualdad y conciliación**

## **Resumen**

El presente trabajo analiza la evolución histórica, jurídica y social de la situación de la mujer en la República de Corea, poniendo de relieve la persistencia de estructuras tradicionales de género y su progresiva transformación en el contexto contemporáneo. Partiendo de un recorrido histórico que abarca desde la dinastía Joseon hasta la etapa posterior a la ocupación japonesa, se examina el papel tradicionalmente atribuido a la mujer, sus limitadas posibilidades laborales y educativas, así como el impacto duradero de fenómenos traumáticos como el sistema de las denominadas “mujeres de consuelo”. Además, el estudio se centra en el marco normativo de protección, abordando la legislación contra la violencia de género, la regulación del aborto y el derecho a decidir, así como las desigualdades persistentes en el ámbito laboral, especialmente la brecha salarial por razón de género. Asimismo, se analizan las políticas de conciliación y su relación con la baja natalidad, destacando las consecuencias sociales y económicas derivadas de la desigualdad estructural. Finalmente, el trabajo examina la lucha actual por los derechos humanos de la mujer trabajadora en Corea, poniendo el foco en el activismo feminista y en el impacto de la globalización, subrayando que la desigualdad de género no constituye un problema exclusivamente nacional, sino un desafío global que requiere respuestas colectivas e internacionales.

**Palabras clave:** República de Corea, mujer, trabajo, derechos humanos, feminismo

## **Sumario**

### **Introducción**

#### **1. Evolución histórica del papel de la mujer en la República de Corea y su incorporación al ámbito laboral**

**1.1.** La mujer coreana en la época de Joseon (1392–1897). Funciones y trabajos desempeñados

**1.2.** Las mujeres de consuelo y el proceso de liberación tras la ocupación japonesa

**1.3.** El papel atribuido tradicionalmente a la mujer en Corea. Estructura familiar y jerarquía de género en la sociedad coreana

*1.3.1. Acceso de la mujer coreana a la educación*

*1.3.2. Incorporación de la mujer coreana a la vida laboral*

## **2. Protección jurídica de los derechos fundamentales: desigualdad y consecuencias de la brecha salarial por razón de género**

**2.1.** La protección jurídica de la mujer trabajadora: violencia de género y autonomía reproductiva

**2.2.** La brecha salarial por razón de género

**2.3.** Baja natalidad como consecuencias de la brecha, Necesidad de conciliación laboral

## **3. La lucha actual por los derechos fundamentales de las mujeres en Corea**

**3.1.** Debate institucional en torno al Ministerio de Igualdad en la República de Corea

**3.2.** Activismo y concienciación internacional

### **Introducción**

El análisis de la situación de la mujer trabajadora en la República de Corea, a partir de ahora Corea, exige situarse en el marco histórico, social y jurídico que ha condicionado tradicionalmente su posición en el ámbito laboral. La persistencia de estructuras sociales profundamente influenciadas por el confucianismo ha asignado históricamente a la mujer coreana un rol subordinado, tanto en el ámbito doméstico como en el profesional. Esta herencia cultural ha contribuido a que la presión social, junto con la concepción de la queja como una alteración del orden y de la armonía colectiva, limite en numerosos casos la visibilidad de las desigualdades y la capacidad de denuncia de las propias mujeres afectadas. En este contexto, el silencio no debe interpretarse como ausencia de conflicto, sino como un mecanismo de contención social que dificulta la exteriorización de situaciones de discriminación.

Aunque Corea se define constitucionalmente como un Estado democrático y social de derecho, la efectividad de los derechos laborales presenta todavía importantes desafíos en su aplicación práctica<sup>1</sup>. La brecha entre el reconocimiento formal de estos derechos y su ejercicio real se ve condicionada por factores estructurales y culturales

---

<sup>1</sup> Organización Internacional del Trabajo, *NORMLEX – Information System on International Labour Standards: Republic of Korea country profile*, [https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx\\_en/f?p=NORMLEXPUB:11210:0::NO::P11210\\_COUNTRY\\_ID:103123](https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:11210:0::NO::P11210_COUNTRY_ID:103123) (último acceso 23/02/2026)

profundamente arraigados. En particular, la persistencia de valores derivados del neo confucionismo continúa influyendo en la organización del trabajo y en las relaciones laborales, reforzando roles de género tradicionales que sitúan a la mujer trabajadora en una posición de desventaja. Estas dinámicas se traducen en dificultades para el acceso equitativo al empleo, la promoción profesional y la conciliación, así como en una menor visibilidad de las situaciones de discriminación laboral, lo que limita la efectividad de las garantías jurídicas reconocidas en el plano normativo. Esta situación incide de manera particular en las mujeres trabajadoras, que continúan enfrentándose a inercias culturales de raíz confuciana que operan como un obstáculo estructural tanto en el entorno laboral como en el ámbito familiar, reforzando la desigual distribución de responsabilidades y oportunidades<sup>2</sup>.

Abordar esta realidad desde una perspectiva internacional permite constatar que los derechos de las mujeres no se conquistan de forma aislada, sino a través de procesos de acción colectiva y de solidaridad internacional. Por ejemplo, el Día Internacional de la Mujer, celebrado el 8 de marzo, constituye un ejemplo paradigmático de esta dimensión global. Surgido en el seno del movimiento socialista y obrero de comienzos del siglo XX, especialmente en Estados Unidos y Europa, representó una reivindicación política de los derechos laborales y civiles de las mujeres. En 1909 se promovió en Estados Unidos una jornada de reivindicación de las mujeres trabajadoras y, en 1910, en la Conferencia Internacional de Mujeres Socialistas celebrada en Copenhague, Clara Zetkin propuso institucionalizar una jornada internacional de lucha femenina, sentando las bases de un movimiento de alcance global. Más allá de la precisión cronológica, lo relevante es la lógica de solidaridad y acción conjunta que dio origen al feminismo internacional y que continúa inspirando las luchas contemporáneas por la igualdad.

El presente trabajo se centra en examinar la situación de la mujer trabajadora en Corea desde un enfoque histórico, jurídico y social. Se analizan el acceso a la educación y al mercado laboral, la evolución del marco normativo de protección, la persistencia de la brecha salarial por razón de género y los desafíos derivados de la conciliación laboral y la baja natalidad, así como las formas actuales de activismo y la influencia de la globalización. Solo a partir de esta comprensión histórica y estructural resulta posible

---

<sup>2</sup> Song Jung-a, "Career or family? The dilemma facing women in South Korea," *Financial Times*, 8 de marzo de 2024, <https://www.ft.com/content/20b24ad6-b204-4170-bd4d-74fdd0413214> (último acceso 23/02/2026)

evaluar críticamente la situación presente de los derechos laborales de las mujeres en Corea y reflexionar sobre los retos que aún persisten para lograr una igualdad efectiva.

## **1. Evolución histórica del papel de la mujer en la República de Corea y su incorporación al ámbito laboral**

### 1.1. La mujer coreana en la época de Joseon (1392–1897). Funciones y trabajos desempeñados

Durante la dinastía Joseón, las mujeres experimentaron una significativa pérdida de derechos en comparación con periodos anteriores, como la época de Goryeo (918–1329), en la que podían poseer tierras y mantener propiedades personales. La implantación del confucianismo en Joseon consolidó una estructura social rígida que subordinaba a la mujer primero al padre, luego al marido y, finalmente, al hijo primogénito varón. La expectativa social se centraba en la modestia, la obediencia y la fidelidad; la mujer dejó de ser considerada titular de bienes para pasar a ser tratada como un instrumento utilitario dentro del núcleo familiar.

El derecho marital también reflejaba esta desigualdad: la mujer carecía de posibilidad de solicitar el divorcio, mientras que el hombre podía separarse por desobediencia, incapacidad de procrear un hijo varón o incumplimiento hacia los suegros. Incluso en el siglo XXI, algunas mediaciones familiares continúan mostrando conflictos relacionados con la presión por la descendencia masculina. La estricta aplicación del confucianismo en Joseón superó incluso la de su país de origen, China, y la subordinación de la mujer tenía consecuencias económicas y sociales graves, llegando en ocasiones al suicidio. Casos extremos, como la ejecución de una prima del rey tras mantener relaciones íntimas con un sirviente, ilustran la severidad de estas normas.

En el ámbito educativo y cultural, el *hangul*<sup>3</sup>, inventado por el rey Sejong para mejorar la alfabetización y la vida de la población, solo se enseñaba a hombres. A finales del siglo XIX, muy pocas mujeres sabían leer.<sup>4</sup> El espacio doméstico también reflejaba la segregación de género: las mujeres ocupaban el “*anche*”, zona interior que incluía la

---

<sup>3</sup> El *hangul* es el sistema de alfabeto coreano, que se promulgó en Corea a partir de 1446 con el objetivo de alfabetizar a la población, ya que la dificultad de escribir en kanjas -sistema chino con pronunciación coreana- hacía que la mayoría de la población fuera analfabeta. La facilidad provista por el nuevo alfabeto facilitó la educación del país. Nota de la autora.

<sup>4</sup> Hye Eun Choi. “Kisaeng Performers and the New Media in Colonial Korea.” *Journal of Korean Studies* 26, no. 2 (October 2021): 373–400. <https://doi.org/10.1215/07311613-9155246>.

cocina y no recibía invitados, mientras que los hombres utilizaban el “*sarangche*”, el espacio destinado a recibir visitas. Tras el matrimonio, la mujer dejaba de pertenecer a su familia natal y se integraba plenamente en la familia del esposo, asumiendo la responsabilidad de cuidar a los suegros como si fueran propios padres.<sup>5</sup>

La situación de las mujeres en Joseon evidencia la fuerte influencia de normas culturales y filosóficas en la estructuración de la vida familiar y laboral femenina, así como las limitaciones estructurales que condicionaron su autonomía y derechos durante siglos.<sup>6</sup>

## 1.2 Las mujeres de consuelo y el proceso de liberación tras la ocupación japonesa

La invasión japonesa de 1910 tuvo un impacto devastador en la posición de las *kisaeng*,<sup>7</sup> que pasaron de ser artistas y figuras culturales a ser relegadas a la prostitución, despojadas de su rol artístico y cultural.<sup>8</sup> Durante este periodo, miles de mujeres coreanas fueron trasladadas a Japón como esclavas sexuales.

Tras la liberación en 1945, la influencia estadounidense introdujo cierta flexibilidad social, permitiendo avances en derechos civiles y políticos. En 1948, las mujeres coreanas obtuvieron el derecho al voto. Con la industrialización iniciada en la década de 1960, las mujeres solteras comenzaron a acceder al mercado laboral, mientras que las casadas permanecían mayoritariamente vinculadas a tareas domésticas y al cuidado de los hijos. La ausencia de hijos varones podía constituir causa de divorcio, y las mujeres casadas seguían siendo responsables del cuidado de los suegros.

La expansión económica derivada de la inversión pública en empresas familiares favoreció la incorporación de más mujeres casadas al empleo a partir de 1960. Este proceso se consolidó en la década de 1980, cuando la participación laboral femenina casada creció del 34,4% al 48,1%. La creciente presencia de mujeres en el mundo laboral motivó la aprobación de la Legislación de Igualdad de Oportunidades en 1987,

---

<sup>5</sup> Ibidem

<sup>6</sup> KNAPP, K.N., 2006. *Women and Confucian Cultures in Premodern China, Korea, and Japan* - Edited by Dorothy Ko, Jahyun Kim Haboush, and Joan R. Piggott. 2006. Melbourne, Australia: Blackwell Publishing Asia. Pp. 150-157

<sup>7</sup> Hye Eun Choi, “Kisaeng Performers and the New Media in Colonial Korea,” *Journal of Korean Studies* 26, no. 2 (October 2021): 373–400, <https://doi.org/10.1215/07311613-9155246>. Pp. 375-377

<sup>8</sup> BARRACLOUGH, R., 2012. The Courtesan’s Journal: Kisaeng and the Sex Labour Market in Colonial Korea. *Intersections (Perth, W.A.)*, vol. 29, no. 29, pp. 28-. ISSN 1440-9151. Disponible en <http://intersections.anu.edu.au/issue29/barracrough.htm> último acceso 22/02/2026

junto con la creación de la baja por maternidad, destinada a garantizar que la actividad profesional no afectara la natalidad<sup>9</sup>.

En 1993, a pesar de los cambios sustanciales en la participación femenina, el gobierno seguía invocando los valores confucianistas, educación, armonía social y cooperación, como fundamento de la estabilidad laboral y de la recuperación económica tras la crisis de 1997. La baja por maternidad se transformó en baja parental en 1995,<sup>10</sup> ampliando su cobertura a ambos progenitores. Aunque las reformas de 1997 no son ampliamente mencionadas en estudios generales sobre la crisis coreana, la investigación específica sobre conciliación laboral y vida familiar evidencia que dichas reformas contribuyeron a un aumento notable de la participación femenina en el mercado laboral, al incluir regulaciones orientadas a facilitar la integración de las mujeres trabajadoras en la economía formal.

### 1.3 El papel atribuido tradicionalmente a la mujer en Corea. Estructura familiar y jerarquía de género en la sociedad coreana

Una de las diferencias más significativas entre el modelo occidental del *breadwinner* o “ganador del sustento” y la figura tradicional del cabeza de familia en Corea reside en la primacía de las relaciones paterno-filiales sobre el vínculo conyugal. En el modelo familiar coreano, la relación entre padre e hijo varón se sitúa jerárquicamente por encima de la relación entre esposo y esposa, configurando una estructura en la que la mujer ocupa sistemáticamente una posición secundaria.

La jerarquía familiar no se ve alterada por la edad, dado que el género prevalece como criterio de ordenación. El hombre mantiene una posición de autoridad sobre la mujer en el seno del hogar<sup>11</sup>, y, en caso de fallecimiento del padre, el hijo varón asume el liderazgo familiar y la autoridad sobre el resto de sus miembros. En este contexto, la madre no adquiere un rol de dirección, sino que pasa a quedar bajo la responsabilidad y

---

<sup>9</sup> Ibidem

<sup>10</sup> Yeonjin Kim y Åsa Lundqvist, “Parental Leave Reforms in South Korea, 1995–2021: Policy Translation and Institutional Legacies,” *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society* 30, n.º 4 (invierno de 2023): 1113–1136, <https://doi.org/10.1093/sp/jxad008>. Pp. 1115-1119

<sup>11</sup> KNAPP, K.N., 2006. *Women and Confucian Cultures in Premodern China, Korea, and Japan* - Edited by Dorothy Ko, Jahyun Kim Haboush, and Joan R. Piggott. 2006. Melbourne, Australia: Blackwell Publishing Asia. Pp. 150-152

subordinación del hijo, reproduciendo la misma relación de dependencia que mantenía respecto de su esposo.<sup>12</sup>

Mientras que el modelo patriarcal occidental se ha construido tradicionalmente en torno a la figura masculina como proveedor económico del hogar, la organización familiar coreana se caracteriza por una segregación más marcada entre los roles de género. Hombres y mujeres responden a expectativas sociales diferenciadas y rígidas, y se inserta, además, una cultura de inhibición emocional que refuerza la contención de los sentimientos individuales.

Esta evolución puede entenderse como un tránsito desde el ideal budista de búsqueda de la armonía hacia una aplicación más radical del confucianismo, en la que el equilibrio social se persigue incluso a costa de la expresión emocional y de la autonomía individual.<sup>13</sup> La prioridad otorgada a la paz colectiva implica, en muchos casos, la renuncia a la propia identidad y a la libre manifestación del pensamiento, con el fin de preservar la cohesión del grupo. En este sentido, la estabilidad social se construye mediante un sacrificio silencioso del bienestar emocional del individuo.

### *1.3.1 El acceso de la mujer coreana a la educación*

El acceso de la mujer a la educación en Corea ha estado históricamente condicionado por la estructura social confuciana y por una concepción jerarquizada de los roles de género<sup>14</sup>. Durante siglos, la educación formal se reservó casi exclusivamente a los hombres, concebida como un instrumento para la preparación en el servicio público, la administración y el liderazgo familiar, funciones tradicionalmente asignadas al varón.

Durante la dinastía Joseón, a pesar de la creación del *hangul* con el objetivo de facilitar la alfabetización de la población<sup>15</sup>, las instituciones educativas permanecieron cerradas a las mujeres. La instrucción femenina, cuando existía, se limitaba al ámbito doméstico y se orientaba a la transmisión de valores morales, habilidades domésticas y normas de comportamiento apropiadas a su rol como esposas y madres. A finales del siglo XIX, el

---

<sup>12</sup> Ibidem

<sup>13</sup> Ibidem

<sup>14</sup> Jun Yoo, Theodore. *The Politics of Gender in Colonial Korea: Education, Labor, and Health, 1910–1945*. 1st ed. University of California Press, 2008. <http://www.jstor.org/stable/10.1525/j.ctt1pnbrt>.

<sup>15</sup> GOTTLIEB, Baruch. Hangul as an Edge Case of the Alphabet Effect Or King Sejong's Proto-Modernist Dilemma. *China Media Research*, 2021, vol. 17, no 3.

nivel de alfabetización femenina rondaba apenas el 4 %, reflejando la exclusión sistemática de las mujeres del conocimiento formal.

La colonización japonesa (1910–1945) introdujo algunos cambios en la educación, aunque estos no supusieron una mejora sustancial en la igualdad de acceso. La instrucción femenina continuó subordinada a objetivos utilitarios, reforzando su función dentro del orden social y familiar. No obstante, este periodo marcó un primer paso hacia la escolarización femenina. Tras la liberación en 1945 y bajo la influencia del modelo estadounidense, el acceso de las mujeres a la educación comenzó a ampliarse de manera progresiva. Esta expansión estuvo estrechamente vinculada a la transformación económica del país: a medida que Corea promovía la industrialización y modernización, se reconoció que la educación femenina constituía un recurso esencial para el desarrollo económico<sup>16</sup>. La escolarización de las mujeres creció de forma sostenida, especialmente en niveles básicos y secundarios, y la educación pasó a ser percibida como un motor de progreso social y económico. Sin embargo, la igualdad formal no siempre se tradujo en igualdad real, pues persistieron barreras culturales y sociales para acceder a niveles superiores de formación.

A partir de la segunda mitad del siglo XX, y con mayor intensidad desde la década de 1980, las mujeres coreanas consolidaron su presencia en la educación superior. En la actualidad, el nivel educativo femenino es elevado, a menudo superior al de los hombres, aunque esta ventaja académica no se traduce completamente en igualdad de oportunidades laborales, donde persisten desigualdades estructurales.

En consecuencia, el acceso a la educación ilustra claramente la tensión entre modernización formal y persistencia de patrones culturales tradicionales. La educación ha sido un instrumento clave de emancipación para las mujeres coreanas y un factor decisivo en la transformación económica del país, pero su potencial transformador sigue limitado por barreras sociales y laborales que condicionan la plena igualdad de género<sup>17</sup>.

### *1.3.2 Incorporación de la mujer coreana a la vida laboral*

---

<sup>16</sup> Ibidem

<sup>17</sup> Song Jung-a, “Career or family? The dilemma facing women in South Korea,” *Financial Times*, 8 de marzo de 2024, <https://www.ft.com/content/20b24ad6-b204-4170-bd4d-74fdd0413214> (último acceso 23/02/2026)

El acceso de las mujeres coreanas al mercado laboral ha estado históricamente condicionado por estructuras sociales jerárquicas y por normas culturales derivadas del confucianismo<sup>18</sup>, que asignaban a la mujer roles domésticos y subordinados dentro de la familia. Durante la dinastía Joseón, las mujeres carecían prácticamente de participación en actividades económicas formales, y su trabajo se limitaba a tareas domésticas o, en algunos casos, a labores agrícolas dentro de unidades familiares.

A partir de la liberación en 1945 y con la influencia estadounidense, las mujeres comenzaron a incorporarse de manera gradual al mundo laboral.<sup>19</sup> Este proceso estuvo estrechamente vinculado con la expansión educativa femenina: la adquisición de habilidades y conocimientos permitió a las mujeres aspirar a puestos de trabajo remunerados, aunque inicialmente limitados a áreas consideradas socialmente “apropiadas” para su género, como la enseñanza, la administración o el sector servicios.

La industrialización y la modernización económica de Corea, particularmente desde la década de 1960, marcaron un punto de inflexión. El crecimiento de empresas familiares y la promoción de sectores industriales impulsaron la demanda de mano de obra femenina, primero en posiciones para mujeres solteras y, posteriormente, en roles ocupacionales para mujeres casadas. A pesar de estos avances, persistían restricciones legales y sociales, como la expectativa de dedicación principal al hogar y a la crianza, así como la obligación de cuidar a los suegros. Además, prácticas discriminatorias, como el divorcio por no dar a luz a un hijo varón, continuaban limitando la autonomía femenina.

Durante las décadas de 1980 y 1990, se produjeron cambios legislativos significativos, que promovieron la igualdad de oportunidades y facilitaron la conciliación de la vida laboral y familiar<sup>20</sup>. La aprobación de la Ley de Igualdad de Oportunidades y la introducción de la baja por maternidad, posteriormente ampliada a baja parental, constituyeron instrumentos legales esenciales para incrementar la participación laboral

---

<sup>18</sup> SUNG, S., 2003. Women Reconciling Paid and Unpaid Work in a Confucian Welfare State: The Case of South Korea. *Social policy & administration*, vol. 37, no. 4, pp. 342–360. ISSN 0144-5596. DOI 10.1111/1467-9515.00344. Pp. 343-349

<sup>19</sup> De Mente, Boye Lafayette. *The Korean Mind: Understanding Contemporary Korean Culture*. Tokyo; Rutland, VT: Tuttle Publishing, 2018.

<sup>20</sup> Yeonjin Kim y Åsa Lundqvist, “Parental Leave Reforms in South Korea, 1995–2021: Policy Translation and Institutional Legacies,” *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society* 30, n.º 4 (invierno de 2023): 1113–1136, <https://doi.org/10.1093/sp/jxad008>. Pp.1115-1118

femenina<sup>21</sup>. Estas reformas, sumadas a la consolidación de niveles educativos elevados entre las mujeres, contribuyeron a una significativa expansión de su presencia en el mercado laboral, que pasó de una participación limitada a una representación sustancial en diversos sectores.

No obstante, a pesar de los avances cuantitativos, persisten barreras estructurales y culturales que dificultan la plena igualdad: la brecha salarial, la segregación ocupacional por género y la presión social sobre el rol doméstico continúan condicionando la trayectoria profesional de las mujeres. La relación entre educación y empleo muestra así un fenómeno dual: mientras la educación ha potenciado la empleabilidad y la movilidad laboral, las normas culturales y los obstáculos institucionales limitan la traducción plena de estos logros académicos en igualdad real en el ámbito laboral.

En síntesis, el acceso de la mujer al mercado laboral en Corea refleja la interacción compleja entre modernización económica, expansión educativa y persistencia de estructuras culturales tradicionales. La progresiva incorporación femenina al trabajo remunerado constituye un avance notable, pero la transformación de las condiciones laborales y sociales necesarias para alcanzar la plena igualdad continúa siendo un desafío vigente<sup>22</sup>.

## **2. Protección jurídica de los derechos fundamentales: desigualdad y consecuencias de la brecha salarial por razón de género**

### 2.1. La protección jurídica de la mujer trabajadora: violencia de género y autonomía reproductiva

El marco legal coreano ha evolucionado para proteger a la mujer en el ámbito laboral y personal, abordando tanto la violencia de género y el abandono como la autonomía sobre su propio cuerpo<sup>23</sup>. Se establecen medidas de protección como órdenes de alejamiento, asistencia social y regulación del aborto dentro de límites legales, reconociendo la capacidad de la mujer para tomar decisiones fundamentales sobre su

---

<sup>21</sup> República de Corea. *Equal Employment Opportunity and Work-Family Balance Assistance Act*. Act No. 8781 (Dec. 21, 2007), enmendada por Act No. 16557 (Aug. 27, 2019)

<sup>22</sup> Song Jung-a, "Career or family? The dilemma facing women in South Korea," *Financial Times*, 8 de marzo de 2024, <https://www.ft.com/content/20b24ad6-b204-4170-bd4d-74fdd0413214> (último acceso 23/02/2026)

<sup>23</sup> "Unwanted Pregnancy Termination and Abortion in Korea: Procedures, Costs, and Care," *Korea Clinic Guide*, 16 September 2025, <https://www.koreaclinicguide.com/blog/unwanted-pregnancy-termination-korea> (último acceso 22/02/2026)

vida personal y profesional.<sup>24</sup> Cuenta con marcos legales clave para proteger a las mujeres frente a la violencia de género, como, por citar algunos, la *Domestic Violence Prevention and Protection Act*<sup>25</sup> y la *Act on the Punishment of Sexual Crimes and Protection of Victims*<sup>26</sup>, que establecen sanciones y medidas de protección para las víctimas. El movimiento #MeToo también ha reforzado la visibilidad de los abusos y presionado por una aplicación más efectiva de estas leyes. Juntos, el activismo social y la legislación buscan transformar tanto la conciencia pública como la respuesta institucional frente a la violencia de género.

Estas reformas reflejan un cambio gradual desde normas tradicionales influenciadas por valores confucianos hacia principios contemporáneos de derechos humanos, igualdad y salud reproductiva. Así pues, el fortalecimiento de la protección legal constituye un antecedente clave para analizar la persistencia de desigualdades económicas, ya que, pese a estas garantías, la mujer trabajadora coreana sigue enfrentando brechas salariales y limitaciones estructurales en su carrera profesional.

Además, la autonomía de la mujer trabajadora ha avanzado significativamente al poder ejercer control sobre su propio cuerpo, gracias a la legalización del aborto y la disponibilidad de la píldora del día de después<sup>27</sup>, lo que le permite decidir si desea formar una familia. Para aquellas que optan por tener hijos, las reformas recientes a la EEOA y a la LSA (2024/2025) amplían las licencias parentales, incluyendo cuidado de hijos, paternidad y permisos por embarazo, y refuerzan beneficios para favorecer la conciliación entre trabajo y familia. Estas medidas buscan crear un entorno laboral más equitativo y compatible con la vida familiar.<sup>28</sup>

## 2.2. Brecha salarial por razón de género

---

<sup>24</sup> Ibidem

<sup>25</sup> República de Corea, *Domestic Violence Prevention and Protection Act*, Act No. 5331, promulgated May 23, 1997.

<sup>26</sup> República de Corea, *Act on the Punishment of Sexual Crimes and Protection of Victims*, Act No. 4711, promulgated December 24, 1993.

<sup>27</sup> Sayuri Umeda, "South Korea: Abortion Decriminalized Since January 1, 2021," *Global Legal Monitor*, Law Library of Congress, 18 de marzo de 2021, <https://www.loc.gov/item/global-legal-monitor/2021-03-18/south-korea-abortion-decriminalized-since-january-1-2021/> (último acceso 23/02/2026)

<sup>28</sup> Republic of Korea, Ministry of Employment and Labor, "Amendments to the Equal Employment Opportunity and Work-Family Balance Assistance Act and Labor Standards Act" (Seúl: MOEL, 2024)

A pesar de la incorporación creciente de mujeres al mercado laboral, persiste una brecha salarial significativa. Las diferencias salariales por género no solo reflejan desigualdades históricas y culturales, sino también barreras estructurales en la asignación de puestos de responsabilidad y en la valorización de tareas ocupadas mayoritariamente por mujeres. La legislación coreana ha promovido medidas de igualdad de oportunidades y transparencia salarial, buscando reducir estas disparidades, pero los efectos reales se ven limitados por la persistencia de estereotipos de género y la segregación ocupacional. La brecha salarial constituye, por tanto, un indicador crítico de la desigualdad laboral y un área prioritaria de intervención normativa y social.

En Corea, la brecha salarial de género sigue siendo elevada<sup>29</sup>. En 2023, las mujeres ganaban en promedio un 26-30 % menos que los hombres, con ligeras variaciones según el tamaño de la empresa y el sector. Corea mantiene una de las brechas más altas de la OCDE, casi el doble de la media internacional<sup>30</sup>. Esta desigualdad persiste debido a interrupciones laborales por maternidad, segregación ocupacional, menor acceso a puestos directivos y empleo parcial, factores que se combinan con normas culturales y roles tradicionales de género.

### 2.3. Baja natalidad como consecuencias de la brecha, Necesidad de conciliación laboral

El diseño de políticas de conciliación laboral y familiar se ha convertido en un instrumento central para abordar la baja natalidad y la participación femenina en el mercado de trabajo. La introducción de bajas parentales, horarios flexibles y programas de apoyo a la maternidad y paternidad busca equilibrar las responsabilidades familiares y profesionales, mitigando el impacto de la brecha de género en la vida laboral. No obstante, la persistencia de expectativas culturales sobre el rol doméstico femenino y la falta de plena corresponsabilidad entre hombres y mujeres limita la eficacia de estas políticas<sup>31</sup>. Así, la conciliación laboral sigue siendo un desafío estructural,

---

<sup>29</sup> Esther Rhee, "Korea's Ministry of Gender Equality and Family to Remove 'Women' from Korean Title amid Relaunch," *Korea JoongAng Daily*, 30 September 2025 <https://koreajoongangdaily.joins.com/news/2025-09-30/national/socialAffairs/Koreas-Ministry-of-Gender-Equality-and-Family-to-remove-women-from-Korean-title-amid-relaunch/2411665> último acceso 22/02/2026 Uno de los nuevos objetivos del Ministerio, recuperado y con el nombre institucional cambiado, es trabajar para menguar la brecha salarial por razón de género. Nota de la autora.

<sup>30</sup> JoongAng Daily. 2025. *Still Worst in the OECD, Korea's Gender Wage Gap Shrinks Little by Little*. 29 de agosto 2025.

<sup>31</sup> Ibidem

estrechamente vinculado a la transformación cultural y a la promoción de un marco legal que favorezca la igualdad efectiva en todos los ámbitos.

### **3. La lucha actual para proteger los derechos humanos de la mujer en Corea**

#### 3.1. Debate institucional en torno al Ministerio de Igualdad en la República de Corea

A pesar de los debates políticos y de la incertidumbre institucional generada en los últimos años<sup>32</sup>, el Ministry of Gender Equality and Family continúa existiendo formalmente en la República de Corea en 2026. Las propuestas de supresión planteadas durante la presidencia anterior no se materializaron jurídicamente, y el ministerio no fue disuelto por vía legal. Por el contrario, la designación de nuevos responsables a partir de 2025 y las declaraciones públicas de la ministra en enero de 2026 confirman su continuidad orgánica y funcional dentro de la estructura gubernamental. No obstante, la propia discusión sobre su posible desaparición revela las tensiones existentes en torno a las políticas de igualdad en Corea, así como las dificultades para consolidar institucionalmente la protección de los derechos de las mujeres, incluidos los derechos laborales. La persistencia del ministerio, aun en un contexto de cuestionamiento político, pone de manifiesto tanto la fragilidad como la relevancia de las políticas públicas de igualdad en un entorno marcado por resistencias culturales y debates ideológicos.

La continuidad del Ministry of Gender Equality and Family, pese a los intentos de supresión y a su fragilidad institucional<sup>33</sup>, pone de relieve que la protección de los derechos de la mujer trabajadora en Corea no puede analizarse únicamente desde una perspectiva interna. La experiencia reciente demuestra que los avances formales en materia de igualdad requieren un respaldo constante a nivel internacional, tanto normativo como político y social. En este sentido, el activismo transnacional, la presión de organismos internacionales y la visibilidad global de las desigualdades laborales desempeñan un papel esencial para sostener y reforzar las políticas nacionales de igualdad. La defensa de los derechos laborales de las mujeres no constituye una cuestión aislada ni exclusivamente cultural, sino un desafío compartido que exige cooperación

---

<sup>32</sup> Jean Mackenzie, "As South Korea Abolishes Its Gender Ministry, Women Fight Back," *BBC News*, 14 December 2022, disponible en línea en <https://www.bbc.com/news/world-asia-63905490> último acceso 22/02/2026

<sup>33</sup> *Ibidem*

internacional, vigilancia institucional y solidaridad global para evitar retrocesos y garantizar la efectividad real de los derechos reconocidos formalmente.

### 3.1 Activismo y concienciación internacional

El activismo en torno a los derechos de la mujer en Corea refleja una conciencia creciente sobre la necesidad de cuestionar estructuras patriarcales persistentes y garantizar la igualdad efectiva. Movimientos feministas, asociaciones civiles y organizaciones no gubernamentales han desempeñado un papel crucial en visibilizar problemas como la violencia de género,<sup>34</sup> la discriminación laboral, la brecha salarial y la desigualdad en la representación política. Este activismo trasciende la mera denuncia, promoviendo políticas públicas, reformas legales y campañas de concienciación. Su relevancia no se limita al contexto coreano: se trata de un fenómeno global que evidencia que la lucha por los derechos humanos de las mujeres no es exclusiva de un país, sino un desafío compartido que exige solidaridad internacional y cooperación entre sociedades para generar cambios sostenibles y duraderos.<sup>35</sup>

La globalización ha transformado profundamente las relaciones laborales, eliminando en gran medida sus límites territoriales y situándolas en un espacio transnacional donde confluyen sistemas jurídicos, culturas del trabajo y valores sociales diversos. Este fenómeno abre, por un lado, oportunidades de crecimiento personal y profesional: el contacto con otras culturas, la integración en equipos internacionales y el intercambio de perspectivas enriquecen la experiencia laboral y favorecen la difusión de estándares más igualitarios. Sin embargo, esa misma apertura expone también a realidades en las que los derechos laborales y, en particular, los derechos de las mujeres trabajadoras no han sido plenamente materializados, pese a compromisos formales asumidos a nivel

---

<sup>34</sup> United Nations. "Gender Equality: UN Women Calls for Political Will and Accelerated Global Action." *UN News*, 15 de septiembre de 2025, disponible en :

<https://news.un.org/en/story/2025/09/1165849> último acceso 23/02/2026

<sup>35</sup> Organización Internacional del Trabajo, *Global Wage Report 2022–23: The Impact of Inflation and COVID-19 on Wages and Purchasing Power* (Ginebra: ILO, 2023) Los informes de la Organización Internacional del Trabajo evidencian que la brecha salarial de género y la discriminación laboral contra las mujeres constituyen un fenómeno estructural y global, no limitado a un contexto nacional específico. La OIT destaca que su reducción efectiva requiere políticas públicas coordinadas, el intercambio internacional de buenas prácticas y el fortalecimiento de estándares laborales comunes. Ello confirma que se trata de un desafío compartido por las sociedades contemporáneas. Nota de la autora.

internacional o, incluso, a la ausencia de ratificación de instrumentos fundamentales como el Convenio núm. 105 de la OIT.<sup>36</sup>

En el caso de Corea, la inserción en la economía global convive con una cultura laboral todavía marcada por rasgos persistentes del neo confucianismo, que afectan de manera especial a la mujer trabajadora. No se trata únicamente de una herencia cultural abstracta, sino de expectativas sociales concretas que siguen atribuyendo a la mujer un rol prioritario como cuidadora, tanto en el ámbito familiar como doméstico. Esta carga estructural incide directamente en su trayectoria profesional, en la dificultad para la conciliación y en fenómenos de gran impacto social, como el acusado descenso de la natalidad. En este contexto, los estudios comparativos con otros países de Asia adquieren una relevancia esencial. No solo permiten visibilizar estas realidades, a menudo invisibilizadas por el discurso del éxito económico, sino que constituyen una herramienta clave para formular propuestas de armonización normativa y de políticas públicas integradoras. El objetivo de estas comparaciones no es aceptar prácticas abusivas ni legitimar modelos culturales incompatibles con los derechos fundamentales, sino impulsar el cambio mediante el diálogo jurídico y social, promoviendo modelos laborales que integren la diversidad sin renunciar a los principios de igualdad, conciliación y dignidad en el trabajo.

## **Conclusión**

El análisis de la mujer trabajadora en Corea muestra un recorrido marcado por avances normativos, pero también por persistentes desigualdades estructurales, estereotipos de género y limitaciones sociales en torno a la conciliación laboral y familiar. Las relaciones de trabajo se presentan como un espacio estratégico para impulsar cambios, ya que concentran tensiones y oportunidades de transformación real. La conciencia internacional y las redes de solidaridad global subrayan que la protección de los derechos de las mujeres trasciende fronteras, y que el intercambio de experiencias y buenas prácticas es esencial para generar avances sostenibles. En este marco, el presente trabajo aporta un pequeño grano de arena al debate académico y jurídico, reafirmando que la igualdad efectiva y la justicia laboral se construyen desde la conciencia social, la acción legal y la colaboración internacional.

---

<sup>36</sup> Kim Jonghwa, "[Government and Medical Community Clash Over 'ILO Forced Labour Prohibition Convention'](#)," *The Asia Business Daily*, 14 March 2024

## Bibliografía

### I. Artículos y monografías

De Mente, Boye Lafayette. *The Korean Mind: Understanding Contemporary Korean Culture*. Tokyo; Rutland, VT: Tuttle Publishing, 2018.

GOTTLIEB, Baruch. “Hangul as an Edge Case of the Alphabet Effect or King Sejong's Proto-Modernist Dilemma.” *China Media Research* 17, no. 3 (2021).

Han, Ju Hui Judy, and Jennifer Jihye Chun. “Introduction: Gender and Politics in Contemporary Korea.” *The Journal of Korean Studies* 19, no. 2 (2014): 245–55. <http://www.jstor.org/stable/43923271>.

Hye Eun Choi. “Kisaeng Performers and the New Media in Colonial Korea.” *Journal of Korean Studies* 26, no. 2 (October 2021): 373–400. <https://doi.org/10.1215/07311613-9155246>.

JoongAng Daily. 2025. *Still Worst in the OECD, Korea's Gender Wage Gap Shrinks Little by Little*. 29 de agosto 2025.

Jun Yoo, Theodore. *The Politics of Gender in Colonial Korea: Education, Labor, and Health, 1910–1945*. 1st ed. University of California Press, 2008. <http://www.jstor.org/stable/10.1525/j.ctt1pnbrt>.

Kim Jonghwa, “[Government and Medical Community Clash Over ‘ILO Forced Labour Prohibition Convention’](#),” *The Asia Business Daily*, 14 March 2024

KNAPP, K. N. *Women and Confucian Cultures in Premodern China, Korea, and Japan*. Edited by Dorothy Ko, Jahyun Kim Haboush, and Joan R. Piggott. Melbourne, Australia: Blackwell Publishing Asia, 2006.

Louie, M. “Minjung Feminism—Korean Women’s Movement for Gender and Class Liberation.” *Women’s Studies International Forum* 18, no. 4 (1995): 417–430. [https://doi.org/10.1016/0277-5395\(95\)00056-I](https://doi.org/10.1016/0277-5395(95)00056-I).

Organización Internacional del Trabajo, *Global Wage Report 2022–23: The Impact of Inflation and COVID-19 on Wages and Purchasing Power* (Ginebra: ILO, 2023)

SUNG, S. “Women Reconciling Paid and Unpaid Work in a Confucian Welfare State: The Case of South Korea.” *Social Policy & Administration* 37, no. 4 (2003): 342–360. <https://doi.org/10.1111/1467-9515.00344>.

Yeonjin Kim and Åsa Lundqvist. “Parental Leave Reforms in South Korea, 1995–2021: Policy Translation and Institutional Legacies.” *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society* 30, no. 4 (Winter 2023): 1113–1136. <https://doi.org/10.1093/sp/jxad008>.

### II. Normativa legal

República de Corea. *Equal Employment Opportunity and Work Family Balance Assistance Act*, Act No. 8781 (Dec. 21, 2007), enmendada por Act No. 16557 (Aug. 27, 2019).

República de Corea. Ley de Prevención y Protección de *la Violencia Doméstica de la República de Corea*, Ley N° 5331, promulgada el 23 de mayo de 1997.

República de Corea, *Ley sobre el Castigo de los Delitos Sexuales y la Protección de las Víctimas*, Ley N° 4711, promulgada el 24 de diciembre de 1993.

### III. Recursos electrónicos

BARRACLOUGH, R. “The Courtesan’s Journal: Kisaeng and the Sex Labour Market in Colonial Korea.” *Intersections* 29 (2012).

<http://intersections.anu.edu.au/issue29/barraclough.htm> (último acceso 22/02/2026).

Esther Rhee. “Korea’s Ministry of Gender Equality and Family to Remove ‘Women’ from Korean Title amid Relaunch.” *Korea JoongAng Daily*, 30 September 2025.

<https://koreajoongangdaily.joins.com/news/2025-09-30/national/socialAffairs/Koreas-Ministry-of-Gender-Equality-and-Family-to-remove-women-from-Korean-title-amid-relaunch/2411665> (último acceso 22/02/2026).

Jean Mackenzie. “As South Korea Abolishes Its Gender Ministry, Women Fight Back.” *BBC News*, 14 December 2022. <https://www.bbc.com/news/world-asia-63905490> (último acceso 22/02/2026).

Organización Internacional del Trabajo, *NORMLEX – Information System on International Labour Standards: Republic of Korea country profile*,

Republic of Korea, Ministry of Employment and Labor, “*Amendments to the Equal Employment Opportunity and Work-Family Balance Assistance Act and Labor Standards Act*” (Seúl: MOEL, 2024)

Sayuri Umeda, “*South Korea: Abortion Decriminalized Since January 1, 2021*,” *Global Legal Monitor*, Law Library of Congress, 18 de marzo de 2021,

<https://www.loc.gov/item/global-legal-monitor/2021-03-18/south-korea-abortion-decriminalized-since-january-1-2021/> (último acceso 23/02/2026)

Song Jung-a, “*Career or family? The dilemma facing women in South Korea*,” *Financial Times*, 8 de marzo de 2024,

<https://www.ft.com/content/20b24ad6-b204-4170-bd4d-74fdd0413214> (último acceso 23/02/2026)

United Nations. “*Gender Equality: UN Women Calls for Political Will and Accelerated Global Action*.” *UN News*, 15 de septiembre de 2025, disponible en :

<https://news.un.org/en/story/2025/09/1165849> (último acceso 23/02/2026)

*“Unwanted Pregnancy Termination and Abortion in Korea: Procedures, Costs, and Care,” Korea Clinic Guide, 16 September 2025,*  
<https://www.koreaclinicguide.com/blog/unwanted-pregnancy-termination-korea> (último acceso 22/02/2026)