

EL FUTURO DEL TRABAJO DE LAS MUJERES: INTEGRACIÓN EN EL MERCADO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN PROFESIONAL*

Margarita Isabel Ramos Quintana*
Universidad de La Laguna

SUMARIO: Introducción. –1. Las dificultades para superar las disparidades y desventajas en el acceso al empleo. –2. Desigualdad en las relaciones de trabajo: estereotipos y roles determinantes de discriminaciones abruptas y encubiertas. 2.1 El "conflicto trabajo-familia" como conflicto social o sistémico. 2.2. La discriminación retributiva en la brecha salarial o la infravaloración del trabajo realizado por las mujeres. 2.3. Carrera profesional y promoción profesional de las mujeres: dificultades para ascender y ejercer liderazgo. –3. Erradicación de la violencia y del acoso sobre las mujeres en el trabajo. –Bibliografía.

RESUMEN

Este artículo contiene un análisis sobre los principales aspectos que inciden en la desigualdad por razón de género en las relaciones de trabajo. Se pretende señalar dónde se encuentran las principales causas de discriminación de las mujeres en el mundo del trabajo a fin de que puedan ser superadas por un futuro de trabajo decente e igualitario. Se señalan en primer lugar, los factores que intervienen en las desventajas de las mujeres en el acceso al empleo: se pone especial atención a las responsabilidades domésticas y familiares como principales barreras para acceder al mercado de trabajo. En segundo lugar, se analizan algunos aspectos que en las relaciones de trabajo afectan a las mujeres y producen discriminación: el conflicto "trabajo-familia", ya que las responsabilidades familiares siguen siendo realizadas mayoritariamente por las mujeres; la disparidad salarial, analizando cuáles son las principales desviaciones en la composición del salario que perjudican a las mujeres; las dificultades de promoción profesional y para acceder a puestos de especial responsabilidad en las empresas. Por último, se hace un análisis acerca de la violencia y el acoso sobre las mujeres en los lugares de trabajo y la necesidad de prevenirla y combatirla de forma eficaz.

ABSTRACT

This article contains an analysis of the main aspects that affect gender inequality in labor relations. It is intended to indicate where are the main causes of discrimination of women in the world of work, and so that they can be overcome for a future of decent and fair work. In first

*Recibido el 12 de abril de 2019. Aprobado el 13 de septiembre de 2019.
**Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

Doc. Labor., núm. 117-Año 2019-Vol. II. ISSN: 0211-8556. El futuro del trabajo....., págs. 45 a 56

46 El futuro del trabajo de las mujeres...

DL

place, the factors that intervene in the disadvantages of women in accessing employment: special attention is given to domestic and family responsibilities as the main barriers to accessing the labor market. Secondly, some aspects that affect women's employment relationships and produce discrimination are analyzed: the "work-family" conflict, since family responsibilities are still mostly carried out by women; the wage disparity, analyzing which are the main deviations in the composition of the salary that harm women; the difficulties of professional promotion and access to positions of special responsibility in companies. Finally, an analysis is made about violence and harassment of women in the workplace and the need to prevent it.

Palabras clave: Igualdad, discriminación, género, empleo, conciliación vida laboral y familiar, disparidad salarial, promoción profesional, violencia en el trabajo.

Key words: Equality, discrimination, gender, employment, balance on work and family life, wage disparity, professional promotion, violence at work.

INTRODUCCIÓN

Es una afirmación indiscutible que, pese a los avances ya producidos hacia una mayor igualdad por razón de género, persisten numerosos y arraigados obstáculos para la eliminación de la discriminación de las mujeres en general, y en el mundo del trabajo en particular.

Analizar y comprender dónde continúan estando radicados algunos de los factores que directa e indirectamente frenan la igualdad efectiva y que, por tanto, dificultan el objetivo de poder alcanzar un futuro de trabajo decente e igualitario para las mujeres, constituye el tema de esta aportación. Para hablar del futuro del trabajo de las mujeres es imprescindible observar cómo es y cuáles son las características del trabajo de las mujeres en el momento presente.

Aunque la desigualdad se manifiesta con carácter general en los ámbitos de la vida pública y privada, emerge de forma especialmente intensa en el mundo de las relaciones de trabajo¹. Y es incontestable que no habrá emancipación y autonomía de las mujeres sin trabajo remunerado. Su participación en la fuerza de trabajo y en los mercados de trabajo es pieza indiscutible e indispensable para asegurar una existencia propia, libre y digna.

La encuesta OIT Gallup *Hacia un futuro mejor para las mujeres en el trabajo: la opinión de las mujeres y de los hombres*² vino a revelar que la mayoría de mujeres y hombres prefieren que las mujeres tengan un empleo remunerado. También puso de manifiesto la necesidad de políticas públicas de apoyo a las familias con el fin de que las mujeres puedan permanecer en el empleo remunerado y progresar en sus carreras profesionales.

Un año antes, el Informe de la OIT *Las mujeres en el trabajo. Tendencias 2016*³ había examinado las políticas públicas consideradas más eficaces para combatir la desigualdad, capaces de impulsar cambios transformadores en las relaciones de género, proponiendo líneas de avance en tres campos específicos: la segregación en el mercado de trabajo por causa del género, la disparidad salarial y las deficiencias en el marco regulatorio para una adecuada integración del conflicto trabajo-familia.

¹ Las transformaciones del trabajo han tenido un efecto significativo en la propia naturaleza de la discriminación en el empleo y en la efectividad de las leyes antidiscriminatorias para superarla, vid. STONE, K., "The New Face of Employment Discrimination", in *Prekarious Work, Women and the New Economy. The challenge to legal norms*, Edited by F. JUDGE and OWENS, R., Hart Publishing, Oñati International Institute for the Sociology of Law, Oxford, 2006, p. 246.

² Su texto fue dado a conocer con ocasión de la fecha del 8 de marzo de 2017 y puede verse en: https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_542566/lang-es/index.htm

³ Emitido el 8 de marzo de 2016. Su texto puede verse en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-/dgreports/-/dcomm/-/publication/wcms_483214.pdf

Doc. Labor., núm. 117-Año 2019-Vol. II. ISSN: 0211-8556. El futuro del trabajo....., págs. 45 a 56

Asimismo, la *Iniciativa de la OIT relativa a las mujeres en el trabajo*⁴, presentada en 2013, junto a las seis restantes iniciativas del Centenario de la OIT, indica que las primeras prácticas derivadas de la Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible podrían proporcionar una "hoja de ruta", a fin de dar un nuevo impulso a la igualdad de género y a la eliminación de la discriminación.

El reciente documento de la Comisión Mundial encargada de elaborar para la OIT un Informe sobre el futuro del trabajo, publicado el 22 de enero de 2019 bajo el título *Work for a brighter future. Trabajar para un futuro más prometedor*, contiene numerosos aspectos relevantes en relación con el trabajo de las mujeres. Será un documento de referencia para orientar los compromisos por parte de los mandantes tripartitos de la OIT e impulsar la dirección de políticas públicas en relación con el trabajo de las mujeres, robusteciendo el objetivo de la igualdad.

Para abordar el análisis de algunos de esos elementos distorsionadores del objetivo de la igualdad de género en el ámbito específico de las relaciones de trabajo esta aportación se centrará en tres cuestiones diferentes, que responden a una metodología específica de aproximación a la realidad de la desigualdad en el mundo del trabajo: la primera, referida al ámbito del acceso al empleo; la segunda, relativa a las condiciones de trabajo, en las que aún perduran manifestaciones abruptas e indirectas de desigualdad, en particular, las dificultades de promoción profesional de las mujeres; la tercera contendrá una referencia particular a la violencia y acoso en el trabajo desde una perspectiva de género.

1. LAS DIFICULTADES PARA SUPERAR LAS DISPARIDADES Y DESVENTAJAS EN EL ACCESO AL EMPLEO

Atender a la familia, el cuidado del hogar, la educación de los hijos e hijas y la protección de los dependientes continúan representando uno de los factores más relevantes en la persistente segregación de la sociedad por razón del género. La atención y el cuidado de las familias continúan estando sostenidos mayoritariamente por las mujeres, erigiéndose este extremo en uno de los principales elementos causantes del alejamiento del trabajo remunerado. Es trabajo doméstico no remunerado el que se realiza en los hogares, "para sí mismo o para otros miembros del hogar" y quizás debiera ser denominado de forma más precisa como "trabajo no monetarizado", en el entendido de que no da lugar a "transacciones monetarias inmediatas"⁵.

Aun cuando la actividad de los cuidados posee un indudable valor económico, no es actividad retribuida, no forma parte del PIB de un país y la sociedad no lo reconoce ni lo identifica como tal trabajo con el "valor económico y social que representa". Siendo un verdadero trabajo el del cuidado doméstico y de la familia, sin embargo, no es trabajo ni económica ni jurídicamente hablando, por cuanto el trabajo de los cuidados ha permanecido históricamente extra-muros del "trabajo productivo" y, por tanto, del Derecho del Trabajo. A partir de esta premisa, se entra en un territorio apto para una moderna indagación jurídica del concepto de "trabajo": por qué el trabajo doméstico y para la familia es un trabajo que jurídicamente "no es trabajo" y si eso debe continuar siendo así.

⁴ Dicha Iniciativa tiene como objetivo comprender mejor y abordar los motivos por los cuales han sido tan lentos los progresos para convertir en realidad el trabajo decente para las mujeres, y qué es necesario hacer a fin de garantizar un futuro mejor para las mujeres en el trabajo. Ver en: https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/centenary/WCMS_502362/lang-es/index.htm

⁵ DURÁN, M^a A., *El trabajo no remunerado en la economía global*, Fundación BBVA, Madrid, 2012, las comillas en el original, p. 40.

⁶ Actualmente, la reivindicación "del reconocimiento del trabajo doméstico no remunerado como "verdadero trabajo" forma parte de la lucha política de las mujeres, y es la base de programas de redistribución que requieren no solo el cambio en las relaciones entre hombres y mujeres sino entre las instituciones básicas de las economías contemporáneas: los hogares, las empresas, el Estado", vid. DURÁN, M^a A., *El trabajo no remunerado en la economía global*, op. cit., citas textuales en p. 41.

Doc. Labor., núm. 117-Año 2019-Vol. II. ISSN: 0211-8556. El futuro del trabajo....., págs. 45 a 56

48 El futuro del trabajo de las mujeres...

DL

El cuidado del hogar y la familia –mayoritariamente adjudicado a las mujeres– es constitutivo de una auténtica barrera de dificultades para el ingreso en el mercado de trabajo "productivo" o remunerado.

Antes de encontrar un empleo, las mujeres se enfrentan a circunstancias concretas de falta de equidad y parten de una posición objetiva de desventaja, que podría ser configurada como una desventaja "en el punto de partida".

Tales circunstancias pueden ser, entre otras, las ya indicadas de índole familiar o de carácter personal: la reorganización del trabajo doméstico que habitualmente venían desempeñando por sí solas; la distribución y reparto de las responsabilidades familiares de las que habían venido ocupándose en exclusiva y, en muchos casos, sin ayuda; la confrontación con los estereotipos de edad, belleza y presencia física comúnmente asociados a mujeres exitosas; la edad a la que pretenden acceder al mercado de trabajo, siendo la edad fértil una dificultad palpable en la obtención de un empleo estable y posteriormente de promoción en el trabajo.

Pese a estos obstáculos, lo cierto es que las mujeres insisten en buscar un empleo remunerado, puesto que únicamente a través del mismo pueden las mujeres iniciar un proceso de emancipación personal y profesional que les permita desarrollar su propio proyecto vital.

En consecuencia, estas desventajas "de partida", que se manifiestan en el momento de la búsqueda de empleo remunerado, requieren de medidas específicas "de remoción" y es preciso señalar que medidas ya implementadas, como los estímulos a la contratación de mujeres, se han manifestado con una especial debilidad para combatir la segregación en el punto de partida.

La Iniciativa mundial relativa a las mujeres en el trabajo de la OIT, presentada en 2013, indica que ser mujer significa un 30% menos de probabilidades de incorporarse a la fuerza de trabajo y, con frecuencia, trabajar en los últimos peldaños de la escala económica; la mayoría de mujeres con sueldos bajos trabaja mayoritariamente en trabajos informales y formas atípicas de empleo; en los últimos quince años, las mujeres se han concentrado mayoritariamente en el sector servicios con ocupaciones específicas y mal remuneradas; pocas mujeres logran alcanzar puestos de liderazgo y poder en el mundo de la empresa.

A pesar de que la participación femenina en el empleo remunerado ha registrado aumentos significativos, lo cierto es que, desde su inicial incorporación al mercado de trabajo, las mujeres lo han hecho con su "impronta de género"⁶:

- La mayor parte del trabajo no remunerado en el mundo consiste en la producción doméstica, que se realiza en el seno de los hogares y se encuentra a cargo de las mujeres, repercutiendo en sus niveles de participación laboral⁷.
- La presencia de las mujeres en los servicios no retribuidos de cuidado sirve de catalizador para evitar gastos a sus familias. Sin embargo, la generalizada participación en los mismos frena su acceso al trabajo remunerado.

⁷ Parafraseando la conocida construcción jurídica efectuada en relación con la fundamentación jurídica de las acciones positivas, vid. BALLESTREDO, M^a V., "Igualdad y acciones positivas. Problemas y argumentos de una discusión infinita", DOXA, núm. 29, 2006, pp. 59 y ss.

⁸ ALCANIZ, M., "Género con clase: la conciliación desigual de la vida laboral y familiar", RES, número 23, 2015, pp. 29 y ss.

⁹ Una realidad a la que no es ajeno nuestro país, según ha revelado el Informe emitido en 2018 por el CES sobre "El futuro del trabajo". Informe 03/2018, Madrid, CES, particularmente, en p. 22.

Doc. Labor., núm. 117-Año 2019-Vol. II. ISSN: 0211-8556. El futuro del trabajo....., págs. 45 a 56

- En el acceso al empleo, el desigual reparto de responsabilidades familiares constituye, además, una barrera indiscutible que explica, en parte, las mayores tasas de desempleo femenino y los mayores porcentajes de trabajo a tiempo parcial involuntario.
- Su alta participación en la economía informal, el trabajo precario y en puestos de trabajo de baja retribución continúan siendo una constante, quedando relegadas en los segmentos laborales y sociales más débiles y en los próximos a la pobreza¹²; muchas mujeres encuentran empleo en sectores y actividades como el trabajo doméstico, la agricultura, el trabajo a domicilio y el trabajo asistencial, que son habitualmente remunerados con salarios generalmente bajos.
- Persiste la segregación ocupacional en función del sexo, tanto horizontal (referida a los distintos sectores productivos en los que trabajan mujeres y hombres) como vertical (relacionada con los niveles ocupacionales desempeñados en la jerarquía organizacional).
- La realización masiva de trabajo a tiempo parcial involuntario por parte de las mujeres no es más que la expresión de un estereotipo que reaparece en el momento del acceso al mercado de trabajo: el rol de la mujer con su impronta de "cuidadora", por lo que durante mucho tiempo esta modalidad contractual se ha ofertado como la ideal para que las mujeres puedan conciliar trabajo y familia.

A la vista de estos caracteres, es imprescindible iniciar un proceso de reconocimiento, valoración y configuración jurídica del trabajo realizado en el hogar y con la familia, profesionalizándolo. Sin duda, la "captación" del valor económico y social de los trabajos de cuidado permitiría aflorar millones de puestos de trabajo e integrar dicho trabajo, que hasta ahora no contaba para medir el PIB de cada país, en los regímenes de cotización a los sistemas de protección social¹³.

En este ámbito específico del acceso al empleo, no puede faltar una referencia al proceso de digitalización de la economía y los cambios introducidos en las formas de producción de nuevos bienes y servicios como consecuencia de las innovaciones tecnológicas. Al menos potencialmente, estos cambios podrían erigirse en fuente de aumento del empleo de las mujeres y de su participación en el mercado de trabajo: la necesidad de emplear fuerza física en el manejo de máquinas y herramientas puede desaparecer paulatinamente en beneficio de nuevas tareas de carácter tecnológico.

A las mujeres les podría resultar ciertamente fácil acceder a tales tareas, especialmente como consecuencia de sus altos niveles de cualificación tecnológica y profesional, lo que permitiría disminuir la brecha segregacional de puestos de trabajo o trabajos considerados tradicionalmente como "masculinos" o "femeninos". En la economía de plataformas o *gig economy* están apareciendo, sin embargo, nuevos sesgos por razón de género y diferencias inexplicables en la valoración del trabajo de mujeres y hombres: segregación salarial, realización de tareas "poco complejas" por parte de las mujeres, mayoritariamente por causa de la atención de responsabilidades familiares. Por consiguiente, sería preciso determinar qué medidas se necesitan para gestionar de forma equitativa e igualitaria las oportunidades y riesgos derivados de la economía digital, huyendo de perpetuar roles que conducen a la discriminación y a los salarios bajos para las mujeres.

¹² Vid. FUDGE, J. and OWENS, R., "Precarious Work, Women, and the New Economy" en *Precarious Work, Women and the New Economy. The challenge to legal norms*, Edited by J. FUDGE and OWENS, R., op. cit., en particular, pp. 12-15.

¹³ RAMOS QUINTANA, M.I., "Las mujeres y el futuro del trabajo: las iniciativas de la OIT", *Trabajo y Derecho*, número 4, 2015, pp. 99 y ss.

El objetivo en materia de igualdad, como ya he señalado en otro lugar, no puede ser la incorporación de más mujeres a empleos precarios, sino afrontar la dinámica actual de los mercados laborales¹⁴; una dinámica segregacionista que impide realizar plenamente el principio de la igual dignidad de los seres humanos, tal y como establece nada más y nada menos que el art. 1.1 de la Declaración Universal de Derechos Humanos.

2. DESIGUALDAD EN LAS RELACIONES DE TRABAJO: ESTEREOTIPOS Y ROLES DETERMINANTES DE DISCRIMINACIONES ABRUPTAS Y ENCUBIERTAS

La segregación que se detecta en la relaciones de trabajo por causa del sexo y del género guarda una estrecha relación con los estereotipos atribuidos social y culturalmente a hombres y mujeres. Los tradicionales roles adjudicados a los hombres, en cuanto proveedores de rentas a la familia, y a las mujeres en su papel de cuidadoras, irradian por lo general el funcionamiento y la dinámica de los mercados laborales, pese al largo recorrido en materia de igualdad. Un recorrido de muy larga duración, lento en oportunidades y resultados, como resalta el reciente Informe de la Comisión Mundial promovida por la OIT, *Trabajar por un futuro más prometedor*. La desigualdad se presenta por medio de manifestaciones concretas en parcelas específicas de las relaciones de trabajo.

Existen objetivamente ámbitos en el trabajo en los que es posible constatar disparidades de género con especial intensidad, como son:

- a) las dificultades para conciliar la vida laboral y privada
- b) la discriminación retributiva subyacente en la brecha salarial
- c) los obstáculos a la promoción profesional de las mujeres y consiguiente acceso a puestos de especial responsabilidad
- d) la violencia y el acoso sobre las mujeres en el trabajo

En estos específicos aspectos se manifiestan con particular crudeza las dificultades que enfrenta el futuro del trabajo de las mujeres, un futuro que, a la vista de los lentos progresos alcanzados hasta ahora, probablemente requerirá de un reconocimiento expreso de derechos laborales efectivos e, incluso, derechos laborales "específicos de las mujeres"¹⁵.

2.1. El "conflicto trabajo-familia" como conflicto social o sistémico

Las dificultades y tensiones personales, familiares y en los lugares de trabajo para una conciliación efectiva de responsabilidades familiares y profesionales ha conducido a plantear acertadamente este tema en términos de auténtico "conflicto"¹⁶. Un verdadero "conflicto social" que incide en los roles y estereotipos culturales tradicionalmente atribuidos a mujeres y hombres y que estalla, particularmente, ante la decisión de las mujeres de incorporarse al mercado de trabajo.

Se trata, pues, de un conflicto sistémico, en la medida en que se encuentra en la base de un sistema social basado en una segregación por sexos de las funciones que los individuos pueden o deben desarrollar.

La conciliación y el equilibrio de intereses confrontados en las relaciones de trabajo, que son relaciones entre privados, continúan siendo un objetivo de ansiada realización puesto que,

¹² RAMOS QUINTANA, M.I., "Transformaciones del trabajo y derechos de las mujeres", *Trabajo y Derecho*, núm. 18, 2016, pp. 12-17, la cita textual en p. 13.

¹³ Así lo propone CASAS BAAMONDE, Mª E., "¿Derechos fundamentales específicos de las mujeres?", *Revista de las Relaciones Laborales*, número 1, 2017, pp. 1-18.

¹⁴ RODRÍGUEZ GONZÁLEZ, S., "Los desafíos del conflicto trabajo-familia en el contexto de la feminización de las migraciones", *Revista Derecho Migratorio y Extranjería*, núm. 41, 2016, pp. 367-385.

aun cuando ciertamente se visibilizan determinados avances, subsisten serias barreras a la incorporación de las mujeres al trabajo en condiciones de igualdad¹⁷. Un asunto que concierne a hombres y mujeres del momento presente, pero que, sin duda, producirá importantes consecuencias y efectos sobre la vida y el trabajo de las generaciones futuras. Fundamentalmente, porque detrás de los aspectos relativos a la corresponsabilidad –como concepto más adecuado, en cuanto integra igual reparto del trabajo doméstico y familiar, alejado ciertamente del término "conciliación", que desde sus orígenes fue pensado "para las mujeres"– se encuentra el principio de igualdad de oportunidades.

El análisis de qué tipo de políticas públicas sería necesario promover, para hacer de la conciliación/corresponsabilidad un verdadero compromiso, exige valorar adecuadamente el impacto efectivo de las mismas –de esas políticas– en la transformación y cambio de los estereotipos culturales, conforme a los cuales se perpetúa la imagen de la mujer como ser llamado de forma natural a ocuparse prioritariamente de la casa o de la familia.

En suma, ofrecer un marco de propuestas para relanzar las políticas laborales a fin de hacer compatible la vida laboral y familiar corresponsabilizando a los hombres, implica potenciar ciertos mecanismos dentro de la legislación laboral. En primer lugar, es preciso configurar nuevos y más efectivos derechos de titularidad exclusiva masculina con carácter intransferible; ampliar la duración de los permisos de paternidad (algo que de forma muy reciente ha venido a realizarse en nuestro país por medio del Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres en el empleo y la ocupación (BOE de 7 de marzo); realizar ajustes en las carreras de cotización por los cuidados de familiares y el trabajo doméstico, así como corregir los sesgos de segregación en cotizaciones, prestaciones y promoción profesional de las mujeres por causa de la maternidad.

La corresponsabilidad y el reparto equitativo de obligaciones para con el hogar y la familia no pueden ser objeto de medidas exclusivas de derecho privado. No son aspectos que competen exclusivamente a los individuos, sino que forman parte estructural de los desafíos que enfrenta la sociedad en el momento actual. Por consiguiente, resultan imprescindibles servicios públicos y programas públicos adecuados y suficientes de apoyo a las familias, a fin de contribuir a resolver una cuestión social, un conflicto sistémico que concierne a toda la sociedad en su conjunto.

2.2. La discriminación retributiva en la brecha salarial o la infravaloración del trabajo realizado por las mujeres

La verificación de las causas que explican la rémora de la discriminación retributiva por causa del sexo y del género constituye el segundo aspecto neurágico a abordar en el análisis de los principales factores de desigualdad en las relaciones de trabajo.

Pese a que el Convenio número 100 de la OIT sobre igualdad de remuneración (1951) estableció el conocido principio jurídico de: "igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor" (artículo 1, b), y pese a que en zonas geográficas como Europa, el Tratado de Roma de 1957, constitutivo de la Comunidad Económica Europea introdujo la prohibición de toda discriminación salarial entre hombres y

¹⁵ Vid., entre otros, BALLESTER PASTOR, Mª A., "Conciliación laboral y familiar en la Unión Europea: rémoras, avances y nuevas líneas de tendencia en el ámbito de la corresponsabilidad", *Revista de Derecho Social*, núm. 51, 2010, pp. 31-36.

¹⁶ RODRÍGUEZ COPE, Mª L., "Igualdad, conciliación, corresponsabilidad y flexibilidad: ejes claves para la gestión del mercado de trabajo actual", en SÁEZ LARA, C. (Coord.), *Igualdad de género en el trabajo: estrategias y propuestas*, Ediciones Laborum, Madrid, 2016, pp. 57 y ss.

mujeres (artículo 119), la segregación retributiva por géneros en el mercado de trabajo subsiste con carácter general¹⁸, incluso entre mujeres con alto grado de cualificación profesional.

La continuidad de la "brecha" o *gap* existente no hace más que explicitar en cifras la desigual valoración del trabajo que realizan las mujeres¹⁹.

El análisis de los factores que la explican y la imputación de conductas claramente discriminatorias en este campo han justificado la adopción de medidas específicas e insistentes por parte de la legislación laboral. En este punto, cabe indicar que la modificación operada sobre el contenido del art. 28 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores por lo dispuesto en el art.2 del Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, en nuestro país, merece una valoración altamente positiva. Resulta un claro avance que una norma de carácter imperativo establezca una serie de parámetros u elementos objetivos que permitan mejorar de forma objetiva la valoración de los puestos de trabajo a fin de asignarles la clasificación profesional correspondiente y la retribución debida, a fin de evitar sesgos de género. Indica el citado precepto que "Un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes".

Por consiguiente, será a partir de ahora cuando la negociación colectiva pueda erigirse en verdadero instrumento eficaz para la remoción de la situación de disparidad salarial. La valoración de los puestos de trabajo implícita en la clasificación profesional que deberán acometer los sujetos negociadores ya no queda tan expuestas a criterios más o menos acertados o no, sino que queda sometida a la aplicación de los elementos incorporados a la Ley como blindaje a operaciones de mero maquillaje de auténticas discriminaciones, especialmente indirectas, en la valoración de puestos y correspondiente estructura de los componentes salariales²⁰.

Las desviaciones que conducen a la disparidad retributiva vienen representadas sobre todo por cinco variables empíricamente contrastadas:

- a) la alta concentración de mujeres en trabajos poco valorados y mal remunerados
- b) el trabajo a tiempo parcial involuntario
- c) las interrupciones del trabajo debidas a la maternidad, o cuidado de hijos y familiares, por cuanto afectan a la continuidad de los vínculos con la empresa y tienen su reflejo directo en los niveles de retribución, en comparación con los homónimos varones
- d) ciertos componentes de la estructura del salario que indirectamente perjudican a las mujeres, por ejemplo, los estímulos a la antigüedad o a la vinculación ininterrumpida con la empresa
- e) la escasa presencia de mujeres en puestos de especial responsabilidad empresarial, que normalmente conllevan mejores niveles de retribución

Hay que señalar, además, que aun habiendo utilizado una importante franja de indicadores para su verificación, sin embargo, resta un amplio margen donde la disparidad retributiva resulta "inexplicable". Ello lleva a considerar que pueden existir verdaderas conductas directamente discriminatorias en materia retributiva.

¹⁷ CASAS BAAMONDE, Mª E., "De la igualdad de retribuciones por razón de sexo a la eliminación de las discriminaciones: el nuevo Derecho antidiscriminatorio", *Relaciones Laborales*, núm. 23/24, 2002, p. 107 y ss.

¹⁸ En ese aspecto ponen el énfasis algunas voces autorizadas en esta materia, vid. BALLESTER PASTOR, Mª A., *Discriminación retributiva por razón de sexo*, Ed. Bomarzo, Albacete, 2018, quien insiste en el concepto de estereotipo valoración del trabajo realizado por mujeres.

¹⁹ Sobre los conceptos de discriminación salarial directa e indirecta, vid. SÁEZ LARA, C., "¿Es posible eliminar la brecha salarial de género?", en SÁEZ LARA, C. (Coord.), *Igualdad de género en el trabajo: estrategias y propuestas*, op. cit., especialmente, p. 103 y ss.

Resulta necesario acometer iniciativas de diagnóstico y evaluación en el campo de la retribución salarial a fin de adoptar medidas eficaces para afrontar la brecha y combatir la discriminación. A este respecto, los Informes anuales de la OIT sobre los salarios en el mundo resultan una herramienta conveniente para ajustar los diagnósticos y proponer medidas innovadoras.

El más reciente informe mundial sobre salarios de la OIT 2018/2019 revela que en casi todos los países existe disparidad salarial, registrándose un 20% de menor salario en las mujeres a nivel mundial. Del mismo cabe destacar algunos extremos dignos de ser tomados en consideración:

- Los factores habituales que pueden justificar tal disparidad, como los niveles de educación, no son el motivo, dice el Informe.
- El salario de las mujeres que son madres es inferior al de las mujeres que no lo son, lo que conduce a establecer un nuevo parámetro para comprender las causas de desigualdad retributiva, como es la "disparidad por maternidad".
- Los salarios son más bajos en empresas en las que predomina el trabajo de las mujeres, en comparación con los salarios de empresas cuyo perfil productivo es similar, pero cuya composición de género es diferente (un aspecto contrastado en el ámbito geográfico de Europa, en particular).

Se puede comprender fácilmente que los complementos vinculados a tiempo de trabajo, continuidad en la empresa y antigüedad en el trabajo, son elementos necesitados de análisis exhaustivos, así como la exigencia de aplicar el principio de transparencia en la determinación y composición de los salarios en las empresas.

En cuanto a las modalidades contractuales, especialmente, debieran ser objeto de análisis particular las repercusiones del trabajo a tiempo parcial en los salarios percibidos por las mujeres, así como el impacto que el mismo produce en la carrera profesional y en las prestaciones que les pueden proporcionar los sistemas de protección social.

Las menores cotizaciones debido a los inequitativos salarios, los tiempos muertos de cotización derivados de la maternidad y otras circunstancias familiares, la influencia del trabajo a tiempo parcial involuntario en la menor carrera de cotización, las dificultades para conseguir puestos de responsabilidad, generalmente bien retribuidos, constituyen las bases sobre las que se asienta la segregación y la "brecha en las pensiones"²² y, en consecuencia, la agudización de la feminización de la pobreza²³.

Superar la brecha y erradicar la discriminación retributiva permitiría crear las bases para un futuro más prometedor, como postula el informe de la Comisión Mundial sobre el futuro del trabajo (OIT). Un futuro que debiera ir hacia una sociedad más equitativa, valorando a las mujeres por el trabajo que prestan, siendo remuneradas de forma justa por sus competencias e impulsando la igualdad retributiva como base fundamental para la recuperación y el crecimiento económicos.

2.3. Carrera profesional y promoción profesional de las mujeres: dificultades para ascender y ejercer liderazgo

El aumento de los niveles de formación y cualificación de las mujeres no se ha visto reflejado en su escalada a puestos de especial relevancia y a posiciones de liderazgo económico y social.

²² Sobre este tema, *vid.* la monografía de GRAU PINEDA, C. y RODRÍGUEZ GONZÁLEZ, S., *Conciliación y Seguridad social. La brecha de género en el sistema de pensiones*, Ed. Tirant lo Blanch, Valencia, 2015.

²³ RODRÍGUEZ SANZ DE GALDEANO, B. *El Derecho del Trabajo ante la feminización de la pobreza*. Editorial Bomarzo, Albacete, 2013, como obra de indispensable referencia.

La segregación "en la cumbre" y el "techo de cristal" continúan reflejando las fuertes dificultades con que tropieza la legítima aspiración a la igualdad en el terreno específico de la promoción profesional en el trabajo, haciendo muy difícil que las mujeres lleguen a ocupar puestos de máxima responsabilidad en las organizaciones y corporaciones. Un extremo susceptible de ser visibilizado fácilmente tanto en el ámbito de lo público como en las relaciones entre privados.

A tal fin, las acciones positivas²⁴, en primer lugar, pero también la transversalidad de las iniciativas, así como el establecimiento de cuotas en favor de las mujeres, entre otras, son iniciativas que han permitido producir avances visibles en la consecución de un mayor grado de igualdad en la promoción profesional de las mujeres. No obstante esos avances, los mecanismos introducidos para promover el empoderamiento y liderazgo de las mujeres continúan enfrentándose a grandes disparidades.

El Informe del Fondo Monetario Internacional titulado "*Las mujeres, el trabajo y la economía: Beneficios macroeconómicos de la equidad de género*" del año 2013 vino a reflejar que las mujeres representan más de la mitad de la población mundial, pero su contribución a la actividad económica medida, al crecimiento y bienestar se encuentra muy por debajo de su potencial y ello representa importantes consecuencias de índole macroeconómica²⁵. En enero del año 2015, la OIT dio a conocer un Informe titulado "*La mujer en la gestión empresarial. Cobrando impulso*"²⁶, revelador de algunos datos de máximo interés para comprender las dificultades existentes en este ámbito a nivel global:

- La consecución de puestos de máxima responsabilidad y el ejercicio de cargos de dirección en la gestión empresarial registra bajos niveles de participación de las mujeres, lo que mantiene una "brecha" social inexplicable.
- En las esferas del liderazgo económico, la desigualdad por causa del sexo y del género provoca que, lejos de constituir un objetivo cada vez más cercano –dados los altos niveles de formación alcanzados en los últimos años por las mujeres–, se vea lastreado y sometido a constantes impedimentos.

Continúan abiertos los interrogantes acerca del por qué las mujeres no alcanzan a ocupar puestos de máxima responsabilidad en general y en la gestión empresarial, en particular, pese a que han aumentado exponencialmente sus niveles de formación y cualificación profesional. Analizar y conocer cuáles son esos factores es imprescindible para construir un futuro decente e igualitario del trabajo de las mujeres, aportando propuestas que permitan superar esta realidad y aprovechar económicamente su talento.

Sin embargo, dar a conocer las circunstancias por las cuales las mujeres no logran "tocar el techo de cristal" en condiciones equitativas con respecto a los hombres, siendo imprescindible, no resulta del todo suficiente. Es preciso, asimismo, encontrar medidas acerca de cómo y de qué forma las empresas pueden implementar nuevas acciones que permitan asegurar la presencia femenina en cargos de máximo ejercicio de poder y de gestión.

En este sentido, la negociación colectiva sectorial y a nivel empresarial (particularmente, en las grandes empresas) puede ser un instrumento adecuado, aportando sistemas de promoción profesional exentos de discriminación para la promoción de las mujeres a puestos de especial

²² "...la relación de igualdad sobre la que insiste la acción positiva se establece entre grupos", por lo que, "la acción positiva está encaminada a realizar esa igualdad efectiva de oportunidades, expresada en el concepto "representación" proporcional de los diversos grupos", BALLESTRERO, M^a V., "Acciones positivas. Punto y aparte", *DOXA*, núm. 19, 1996, pp. 91-109, las citas en p. 92.

²³ FMI: Departamento de Estrategia, Políticas y Evaluación y Departamento de Finanzas Públicas. Septiembre (2013)

²⁴ http://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_335674/lang-es/index.htm.

relevancia, superando estereotipos, reservando cuotas o directamente utilizando la figura de las acciones positivas.

Intercambio de experiencias empresariales combinadas con políticas públicas que incorporen reserva de cuotas en los consejos de administración de las empresas pueden resultar, asimismo, dos tipos de medidas eficaces, como así lo acreditan las cifras que arrojan aquellos países donde tales reservas han sido implantadas por ley.

3. ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA Y DEL ACOSO SOBRE LAS MUJERES EN EL TRABAJO

La violencia hacia las mujeres de forma general y, en particular, en las relaciones de trabajo constituye el vértice superior de cualquier proyecto político o programa de acción en favor de la igualdad. Erradicar la violencia constituye el pilar indispensable para construir una sociedad basada en la igualdad. Sin lugar a duda alguna, la violencia expresa la forma más abrupta de discriminación y, en cualquiera de sus formas, representa un ataque directo y frontal a la dignidad de las mujeres.

La iniciativa mundial relativa a las mujeres en el trabajo de la OIT indica que la probabilidad de ser víctima de actos de fuerza y violencia, como el acoso en el trabajo, es más elevada en las mujeres, quienes soportan un generalizado ambiente de hostilidad.

Los ambientes de trabajo tóxicos –cargados de prejuicios y de hostilidad hacia las mujeres– impiden cualquier forma de convivencia pacífica en los lugares de trabajo, así como en la organización y distribución del mismo.

Mientras poderes públicos y sujetos privados no aborden esta cuestión de forma decidida y sin tolerancia alguna frente a las formas violentas sobre las mujeres será completamente imposible superar la desigualdad de forma general, pero particularmente en ámbitos específicos, incluido el del trabajo.

A pesar de las medidas que se han venido adoptando, especialmente en lo que concierne al acoso laboral en todas sus modalidades, la violencia continúa teniendo múltiples manifestaciones en el trabajo, o a causa o como consecuencia del trabajo²⁷.

Por ello, es preciso destacar que la iniciativa de la OIT y sus mandantes tripartitos de promover un nuevo instrumento de ordenación jurídica internacional que en estos momentos se encuentra en curso de avanzada tramitación –un nuevo Convenio internacional sobre Violencia y Acoso en el Mundo del Trabajo– puede considerarse un logro importante para un futuro donde mujeres y hombres puedan trabajar y convivir en paz.

En estos momentos, existe un escenario de avances en las consultas planteadas ante los gobiernos, empleadores y trabajadores que permiten albergar confianza en que la OIT, nada más y nada menos que en la Conferencia Internacional conmemorativa de su primer centenario, en junio de 2019, pueda aprobar un instrumento específico llamado a combatir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, aspecto que, como es sabido, afecta en mayor medida a las mujeres.

²⁷ RODRÍGUEZ BRAVO DE LAGUNA, J.J., "La violencia en el trabajo: perfiles jurídicos" en RAMOS QUINTANA, M.I. (Dir), *Riesgos Psicosociales y Organización de la Empresa*, Pamplona, Thomson Reuters- Aranzadi, Ministerio de Economía, Industria y Competitividad, 2017, pp. 315-334.

BIBLIOGRAFÍA

- ALCAÑIZ, M., "Género con clase: la conciliación desigual de la vida laboral y familiar", *RES*, número 23, 2015.
- BALLESTER PASTOR, M^a A., "Conciliación laboral y familiar en la Unión Europea: rémoras, avances y nuevas líneas de tendencia en el ámbito de la corresponsabilidad". *Revista de Derecho Social*, núm. 51, 2010.
- BALLESTRERO, M^a V., "Acciones positivas. Punto y aparte", *DOXA*, núm. 19, 1996, pp. 91-109.
- BALLESTRERO, M^a V., "Igualdad y acciones positivas. Problemas y argumentos de una discusión infinita", *DOXA*, núm. 29, 2006.
- CASAS BAAMONDE, M^a E., "De la igualdad de retribuciones por razón de sexo a la eliminación de las discriminaciones: el nuevo Derecho antidiscriminatorio", *Relaciones Laborales*, núm. 23/24, 2002.
- CASAS BAAMONDE, M^a E., "¿Derechos fundamentales específicos de las mujeres?", *Revista de las Relaciones Laborales*, número 1, 2017.
- DURÁN, M^a A., *El trabajo no remunerado en la economía global*, Fundación BBVA, Madrid, 2012.
- FUDJE, J. and OWENS, R., "Precarious Work, Women, and the New Economy" en *Precarious Work, Women and the New Economy. The challenge to legal norms*, Edited by J. FUDGE and OWENS, R., Hart Publishing, Oñati International Institute for the Sociology of Law, Oxford, 2006.
- GRAU PINEDA, C. y RODRÍGUEZ GONZÁLEZ, S., *Conciliación y Seguridad social. La brecha de género en el sistema de pensiones*, Ed. Tirant lo Blanch, Valencia, 2015.
- RAMOS QUINTANA, M.I., "Las mujeres y el futuro del trabajo: las iniciativas de la OIT", *Trabajo y Derecho*, número 4, 2015.
- RAMOS QUINTANA, M.I., "Transformaciones del trabajo y derechos de las mujeres", *Trabajo y Derecho*, núm. 18, 2016.
- RODRÍGUEZ BRAVO DE LAGUNA, J.J., "La violencia en el trabajo: perfiles jurídicos" en RAMOS QUINTANA, M.I. (Dir), *Riesgos Psicosociales y Organización de la Empresa*, Pamplona, Thomson Reuters- Aranzadi, Ministerio de Economía, Industria y Competitividad, 2017.
- RODRÍGUEZ COPÉ, M^a L., "Igualdad, conciliación, corresponsabilidad y flexibilidad: ejes claves para la gestión del mercado de trabajo actual", en SÁEZ LARA, C. (Coord.), *Igualdad de género en el trabajo: estrategias y propuestas*, Ediciones Laborum, Madrid, 2016.
- RODRÍGUEZ GONZÁLEZ, S., "Los desafíos del conflicto trabajo-familia en el contexto de la feminización de las migraciones", *Revista Derecho Migratorio y Extranjería*, núm. 41, 2016.
- RODRÍGUEZ SANZ DE GALDEANO, B. *El Derecho del Trabajo ante la feminización de la pobreza*. Editorial Bomarzo, Albacete, 2013.
- SÁEZ LARA, C., "¿Es posible eliminar la brecha salarial de género?", en SÁEZ LARA, C. (Coord.), *Igualdad de género en el trabajo: estrategias y propuestas*, Ediciones Laborum, Madrid, 2016.
- STONE, K., "The New Face of Employment Discrimination", in *Precarious Work, Women and the New Economy. The challenge to legal norms*, Edited by J. FUDGE and OWENS, R., Hart Publishing, Oñati International Institute for the Sociology of Law, Oxford, 2006.