

INICIATIVA DEL CENTENARIO DE LA OIT

“EL FUTURO DEL TRABAJO QUE QUEREMOS: UN DIÁLOGO GLOBAL”

CONTRIBUCIÓN DIRIGIDA A:

CONVERSACIÓN NÚMERO 2: “Trabajo decente para todos”

AUTORA: *Margarita Isabel Ramos Quintana*, Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Email: miramos@ull.edu.es

UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA. TENERIFE (ISLAS CANARIAS). ESPAÑA

“El futuro de las mujeres - el futuro de la humanidad: más derechos efectivos para un empoderamiento real”

1.- El objetivo de la igualdad entre mujeres y hombres: la persistencia de la discriminación y los avances hacia la emancipación

La igualdad de los seres humanos en dignidad y derechos fue consagrada en la Declaración Universal de los Derechos Humanos del año 1948 (artículo 1). Muchos años más tarde, en la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, celebrada en septiembre de 1995 en Pekín, con motivo de la celebración del cincuentenario de Naciones Unidas, 189 gobiernos del mundo suscribieron la Declaración de Pekín con una Plataforma de Acción para el reconocimiento, garantía y eficacia de los derechos de las mujeres. Asimismo, en la Cumbre del Milenio de las Naciones Unidas celebrada en el año 2000, 147 jefes de gobierno se comprometieron a “promover la igualdad entre los sexos y la autonomía de la mujer como medios eficaces de combatir la pobreza, el hambre y las enfermedades, y de estimular un desarrollo verdaderamente sostenible”. En 2015 se cumplieron 20 años de la Declaración de Pekín y, sin duda, muchos han sido los progresos alcanzados hasta ese momento para conseguir una sociedad con mayor igualdad de oportunidades de las mujeres, pero no es menos cierto que la persistencia de serios obstáculos en los ámbitos público y privado para una igualdad real y efectiva han obligado a dar un mayor impulso al desafío de la igualdad por motivos de género.

La Cumbre Mundial de Naciones Unidas celebrada en Nueva York entre el 25 y 27 de septiembre de 2015, con carácter previo a la celebración de la 70ª Asamblea General, concluyó con la adopción de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). Un plan de acción que compromete a todos los países del mundo –los 193 países que forman parte de Naciones Unidas– en el período comprendido entre 2015 y 2030 para reorientar la Agenda hacia un desarrollo sostenible.

Entre los ODS, figura como número 5 el referido a *Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas*. Sin duda alguna, este Objetivo, con ser de aplicación universal y transversal, presenta manifestaciones particulares en las relaciones de trabajo. Un ámbito en el cual, debido a la existencia de roles culturales y prejuicios ideológicos, las circunstancias a que se enfrentan las mujeres hacen aún más difícil si cabe una efectiva igualdad de oportunidades: Las diferencias de oportunidades se manifiestan en el mundo del trabajo en un tres planos diferenciados: a) en el acceso al empleo, con serias desventajas incluso con altos niveles de formación de las mujeres; b) en las condiciones de permanencia en el mercado de trabajo, especialmente por seguir enfrentando las mujeres mayoritariamente las responsabilidades de hogar y familia y debido a la persistencia de brecha salarial por trabajo de igual valor; y c) la promoción profesional a puestos de especial responsabilidad o que requieren capacidades de liderazgo, lo que responde a sofisticados sistemas filtros de selección/exclusión de las mujeres o “techo de cristal”.

En el marco de la Cumbre desarrollada y dentro del segundo diálogo interactivo titulado *“Abordando las desigualdades, empoderando a las mujeres y niñas y no dejando a nadie atrás”*, realizado en el marco de la Asamblea General de la ONU de ese mismo año, se dejó constancia de que el desarrollo debe incluir la igualdad de género para que éste llegue a ser sostenible.

Lograr la emancipación de las mujeres –se dijo– requiere de autonomía, en particular, son imprescindibles la autonomía física, la económica y la política. La física, vinculada a condiciones de índole personal; en este sentido, la violencia de género aún continúa siendo un problema esencial de la convivencia en muchos países, y de forma preocupante, lo sigue siendo en países desarrollados, a pesar de los esfuerzos realizados por los gobiernos y de la mayor conciencia social. La económica, referida a la disponibilidad de ingresos propios, lo que implica la participación en el mercado laboral de modo que logre superarse la redirección del trabajo de las mujeres hacia sectores de baja productividad o hacia el empleo informal. En cuanto a la autonomía y emancipación políticas, todavía existen numerosas barreras que impiden a las mujeres tener una mayor participación en los ámbitos de poder y de toma de decisiones.

De entre las metas específicas que el Objetivo número 5 de los ODS establece, destacan algunas con una indudable proyección general, pero también en el ámbito particular de las relaciones de trabajo:

- 5.1 Acabar con todas las formas de discriminación contra las mujeres y niñas en todo el mundo.
- 5.2 Eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos público y privado, incluidas la trata y la explotación sexual y otros tipos de explotación.
- 5.4 Reconocer y valorar los cuidados no retribuidos y el trabajo doméstico mediante la prestación de servicios públicos, la provisión de infraestructuras y la formulación

de políticas de protección social, así como mediante la promoción de la responsabilidad compartida en el hogar y la familia, según proceda en cada país

5.5 Velar por la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles de la adopción de decisiones en la vida política, económica y pública.

Y, asimismo, aprobar y fortalecer políticas acertadas y leyes aplicables para promover la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de las mujeres y las niñas a todos los niveles.

Se trata de campos en los que las discriminaciones de que son objeto las mujeres en todas las formas de trabajo (acceso al empleo, violencia en el trabajo, carreras profesionales, retribución salarial, etc.) deben ser combatidas con la implantación de medidas concretas. A tal fin, las acciones positivas, 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 de la igualdad. Por otro lado, los mecanismos introducidos para promover el empoderamiento de la mujer se enfrentan a grandes disparidades en todo el mundo.

La emancipación de las mujeres proviene, fundamentalmente, de su participación en el trabajo. Ello permite establecer una estrecha vinculación entre la consecución del Objetivo número 5 de los ODS y el Objetivo número 8, esto es, *Trabajo decente y crecimiento económico*, el cual trata de definir los objetivos a alcanzar en el futuro inmediato del mundo del trabajo y cuyo horizonte temporal expira en 2030.

A pesar de que la participación femenina en el trabajo denominado “productivo” ha registrado aumentos significativos, la evolución no ha sido uniforme entre países y regiones: persiste la segregación ocupacional horizontal y vertical en función del sexo y se mantienen igualmente injustificables disparidades de carácter salarial. La presencia de las mujeres en los servicios de cuidado no retribuidos sirve de catalizador por parte de ellas para evitar gastos a sus familias, pero frenan su acceso al mercado de trabajo; dentro de éste, su alta participación en la economía informal, el trabajo precario y en puestos de trabajo de baja retribución continúan siendo una constante y las colocan en los segmentos laborales y sociales próximos a la pobreza (sectores y actividades como el trabajo doméstico, la agricultura, el trabajo a domicilio, y el trabajo asistencial representan espacios de actividad económica en los que muchas mujeres encuentran una oportunidad laboral para proveerse de ingresos, generalmente bajos). En definitiva, las mujeres han accedido al empleo, desde su inicial incorporación al trabajo denominado “productivo”, con su impronta de género (Alcañiz, 2015).

Continúan ocupándose de las labores de cuidado de familiares, hijos, enfermos, de la organización del hogar familiar; en definitiva, de la mayor parte del trabajo asistencial en el ámbito doméstico, excluido de toda connotación que lo aproxime al trabajo productivo y en consecuencia es trabajo de gran valor económico y social, pero no remunerado. La desigualdad en el reparto de responsabilidades familiares y la escasez de servicios públicos adecuados limitan extremadamente sus posibilidades reales de vivir en igualdad de oportunidades con los varones en el acceso al empleo, en las condiciones de permanencia en él, así como en la promoción de sus carreras profesionales.

En el mundo del trabajo, el acceso de las mujeres a puestos de máxima responsabilidad y cargos de dirección en la gestión empresarial continúa registrando escasos niveles de participación, lo que supone una falta de aprovechamiento del talento y las capacidades

de las mujeres mejor formadas y con niveles más altos de cualificación. En las esferas del liderazgo económico, la desigualdad por estricta causa del género, y una serie de circunstancias a ella vinculadas, continúa siendo una realidad incontestable.

Los ámbitos en los que la desigualdad se manifiesta con especial intensidad emergen principalmente del mundo del trabajo, de circunstancias concretas de desigualdad y falta de equidad en la lucha por incorporarse al trabajo productivo. Y, sin embargo, el trabajo es lo que permite a las mujeres iniciar el camino de la emancipación y la autonomía personal para poder desarrollar su propio proyecto vital. Por consiguiente, las desventajas en el empleo y en las condiciones de trabajo provocan un impacto y despliegan unas consecuencias de mucho mayor alcance, consolidándose como desventajas sociales, económicas y políticas para las mujeres.

El objetivo no ha de ser la incorporación de más mujeres a empleos precarios, sino de transformar la dinámica de los mercados laborales (Ramos Quintana, 2016), a fin de que funcionen adecuadamente tanto para hombres como para mujeres y beneficien a la sociedad en su conjunto; se requieren, asimismo, cambios profundos de las instituciones económicas y sociales en todos los niveles, desde el hogar a los mercados de trabajo y desde las comunidades pequeñas a las más altas instituciones nacionales, regionales o mundiales.

2.- La desigualdad en las relaciones de trabajo: el “núcleo duro” de los cambios a emprender

Tal desigualdad presenta manifestaciones concretas en parcelas específicas de la realidad laboral que representan el “núcleo duro” de los principales obstáculos para la consecución de una igualdad plena y real. Considerando que los retos mundiales en el campo de la igualdad por razón de género aún son muy numerosos, este ensayo trata de realizar una aportación focalizada sobre tres ejes temáticos susceptibles de un análisis pormenorizado:

1. Dificultades para conciliar la vida laboral y privada
2. Brecha salarial entre hombres y mujeres
3. Ascenso de las mujeres a puestos de especial responsabilidad

Tres son los núcleos, en definitiva, donde se concentran las áreas que evidencian mayores dificultades para la integración equitativa de las mujeres, para un futuro más igualitario de la humanidad. Se trata de tres aspectos de máxima relevancia en el desarrollo de la etapa post-2015, de aceleración de políticas efectivas y eficaces de igualdad. Una etapa llamada a superar el enfoque tradicional hasta ahora utilizado, basado en aplicar tan sólo “la perspectiva de género”, avanzando por el contrario hacia un nuevo espacio de robustecimiento de derechos laborales efectivos y “específicos de las mujeres” (Casas Baamonde, 2017), que hagan de la igualdad una exigencia y una realidad indiscutibles. Es la aportación que la OIT puede hacer al mundo.

Cuando se dificulta el acceso de las mujeres al empleo, entre otros motivos, por la necesidad de atender el hogar, la familia, las personas enfermas, hospitalizadas y ancianas, personas que sufren discapacidades, etc., es indudable que se están mermando sus posibilidades de emancipación, autonomía e independencia. Asimismo, cuando la realización del trabajo mantiene a las mujeres en una posición de desventaja, con mayor grado de pobreza y exclusión social, se les cercenan posibilidades de acceso a aquellos servicios de bienestar que conllevan un coste económico y social.

Los salarios inferiores de las mujeres determinan igualmente inferior nivel de cotización a los sistemas de Seguridad Social, lo que impacta sobre la calidad de sus prestaciones en comparación con las percibidas por los varones¹. Finalmente, si el acceso a los puestos de máxima responsabilidad y poder económico queda bloqueado a lo largo de la carrera profesional de las mujeres, es evidente que los roles y estereotipos de dominación masculina se consolidan, relegando a aquéllas a una posición completamente condicionada y subordinada a la conformación de un mundo dirigido casi exclusivamente por varones. Las regulaciones por parte de los Estados sobre estas cuestiones no han sido ni son “neutras” (Piore y Sabel, 1990).

Para que la humanidad pueda beneficiarse del potencial de las capacidades, conocimientos y experiencia que las mujeres pueden aportar, se precisa un cambio de paradigma frente a la desigualdad: más implicación de los poderes públicos (legislación, apoyo económico y estímulos fiscales y financieros) y un mayor grado de involucración por parte de los agentes económicos, sociales y de la sociedad civil en general (en particular, en el ámbito de la educación de las nuevas generaciones, erradicando roles de subordinación femenina que ofrecen una imagen degradada de la dignidad y el talento de las mujeres).

1.- Dificultades para conciliar la vida laboral y privada

La armonización y conciliación efectiva de responsabilidades familiares y profesionales exige en estos momentos nuevas vías de solución ante una cuestión que afecta a toda la sociedad, y que conlleva importantes consecuencias para las generaciones futuras. El análisis de qué tipo de políticas públicas sería necesario promover, para hacer de la conciliación un verdadero compromiso por parte de los organismos internacionales y de los distintos países, requiere valorar adecuadamente la eficacia y el impacto efectivo de las mismas en la transformación de los estereotipos culturales, asociados a ideas preconcebidas tradicionales, conforme a las cuales la mujer debe ocuparse prioritariamente de las responsabilidades del hogar y la familia.

Los resultados hasta ahora alcanzados ponen de manifiesto la insuficiencia de medidas orientadas fundamentalmente hacia el ámbito de lo privado, para que los individuos (varones también, pero, sobre todo, mujeres) resuelvan por sí solos sus dificultades de compatibilidad del trabajo con la atención a la familia (permisos, excedencias, trabajo a tiempo parcial, apartamiento del mercado de trabajo). Ha llegado el momento de postular una fuerte implicación de los poderes públicos, ofreciendo servicios públicos y políticas públicas para liberar este importante freno a la plena incorporación de las mujeres al mundo del trabajo.

Las medidas de conciliación que comenzaron a ser introducidas en los años 90 del siglo XX, como una acción incardinada dentro del principio de igualdad de oportunidades, han postulado básicamente no otra cosa que el regreso al hogar, con permisos y licencias para facilitar la conciliación (Ballester Pastor, 2010), con lo cual, no se ha alterado en lo más mínimo el contrato social de base que adjudica a las mujeres ese rol tradicional. El desempeño de ambas actividades bajo esta estructura se ha denominado “doble jornada”

¹ “La idoneidad de las prestaciones también se ve afectada negativamente por las diferencias salariales entre hombres y mujeres, que con frecuencia son considerables, y por la postura que se adopta en algunos sistemas de sustituir las prestaciones de los cónyuges por derechos individuales a las prestaciones”, Véase el reciente informe emitido por la Asociación Internacional de Seguridad Social, *Family gender and social security* (Serie megatendencias). Ginebra, 2017.

(Friedan 1983), “doble presencia” (Balbo, 1995) o “jornada interminable” (Durán, 1986) en referencia a un supuesto de “doble trabajo”, caracterizado por la ausencia de varones en las actividades domésticas. En suma, la conciliación ha estado pensada y diseñada para las mujeres. Por consiguiente, reproduce los esquemas de la división sexual del trabajo y continúa discriminando a las mujeres del ámbito de lo público, lo que genera desigualdad en el acceso a los recursos en la libertad de realización de los propios proyectos y en la capacidad de hacerlos efectivos (Sen, 1995).

Indudablemente, sobre este modelo ha habido “retoques” para tratar de alcanzar progresos y mejoras, pero el modelo en sí mismo no ha sido cuestionado. Si verdaderamente se pretende acometer una nueva orientación sobre la dualidad trabajo/familia que, al mismo tiempo combata estereotipos tradicionales y permita avanzar en igualdad, hay que introducir medidas diferentes con orientación distinta, inclusiva e igualitaria (Rodríguez González, 2016).

Compatibilizar la vida profesional y la vida laboral de forma equitativa para la igualdad entre ambos sexos exige un cambio sustancial, cuando menos, en dos ámbitos específicos:

- a) En el ámbito privado, particularmente, en el de las relaciones de trabajo, con un replanteamiento en cuatro núcleos de cuestiones: i) la atribución en exclusiva a los varones de determinados derechos laborales de conciliación que no sean susceptibles de ser compartidos por las mujeres; ii) la ordenación y organización del tiempo de trabajo (sustituir el modelo de la separación del mercado de trabajo por horario flexible con adaptación –que no, reducción- de la jornada de trabajo); iii) la introducción de medidas legislativas que impidan toda desventaja de las mujeres en la carrera profesional por la tenencia de hijos e hijas cubriendo las etapas del embarazo, parto y postparto; iv) el establecimiento dentro de los sistemas de protección social de mecanismos que eviten la pérdida de derechos de prestación por la tenencia de hijos o el cuidado de familiares.
- b) En el de los servicios públicos, con la creación de una red de servicios de cuidados familiares encaminados a atender fundamentalmente el de los menores y de las personas mayores; asimismo, el robustecimiento de los servicios sanitarios y otros, como el transporte público, o la incorporación de una medida específica como la limitación de horarios de trabajo por sectores productivos, contribuirían igualmente a hacer más viable la conciliación del trabajo con las responsabilidades de la vida privada (Chacartegui Jávega, 2006). La inversión pública en este tipo de servicios arrojaría resultados positivos para la actividad económica y la participación de las mujeres en el mercado de trabajo. Al mismo tiempo, contribuiría a romper esquemas tradicionales del imaginario colectivo en torno a roles y estereotipos asignados a varones y mujeres.

Igualmente, es necesario considerar la conveniencia de dotar de caracteres de productividad el trabajo realizado en el hogar familiar, profesionalizándolo. Una operación de estas características permitiría aflorar millones de puestos de trabajo e integrar dicho trabajo, que hasta ahora no contabiliza para medir el PIB de cada país, en los regímenes de cotización a los sistemas de protección social (Ramos Quintana 2015). Es esta una operación que encierra un gran

potencial de libertad para las mujeres y, al mismo tiempo, puede suponer grandes posibilidades de creación de nuevos empleos en todo el mundo.

En suma, ofrecer un marco de propuestas para relanzar las políticas laborales y las políticas públicas para hacer compatible la vida laboral y familiar por parte de hombres y mujeres implica potenciar ciertos mecanismos dentro de la legislación laboral y configurar nuevos derechos de conciliación, especialmente de titularidad masculina, pero también, servicios y programas públicos, a fin de contribuir a resolver una cuestión que no afecta exclusivamente a los sujetos privados, sino que concierne a la sociedad en general².

2. Brecha salarial entre hombres y mujeres

La verificación de las causas y la formulación de propuestas para superar la rémora histórica de la discriminación salarial de las mujeres en los mercados de trabajo constituye el segundo de los grandes núcleos necesitados de atención con propuestas renovadas de intervención.

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 mujeres (artículo 119), la segregación retributiva por géneros en el mercado de trabajo subsiste con carácter general (Casas Baamonde, 2002), incluso entre mujeres con alto grado de cualificación profesional.

La persistente desigualdad retributiva entre hombres y mujeres obliga a denunciar una práctica laboral que aun utilizando una importante franja de indicadores para detectarla, sin embargo, revela un amplio margen donde tal fenómeno resulta “inexplicable” y, por tanto, queda expuesto a la imputación de conductas discriminatorias en las relaciones de trabajo. En estos momentos, resulta necesario acometer una serie de iniciativas de carácter evaluador y de diagnóstico en el campo de la retribución salarial a fin de adoptar medidas adecuadas y eficaces en sus resultados. A este respecto, los Informes anuales de la OIT sobre los salarios en el mundo resultan una herramienta fundamental para ajustar los diagnósticos.

El Informe titulado “*El progreso de las mujeres en el mundo 2015-2016. Transformar las economías para realizar los derechos*”, emitido por ONU Mujeres, ya señalaba en aquel año un 24% de brecha salarial entre hombres y mujeres en todo el mundo. Un dato que contrasta de forma alarmante con el hecho verificado, según señala el propio Informe de Naciones Unidas, de la mayor aportación de las mujeres al trabajo: “*en todas las regiones las mujeres trabajan más que los hombres; realizan casi dos veces y media la cantidad de trabajo doméstico y de cuidados no remunerado, y si se combina el trabajo*

² Promover un mejor equilibrio entre vida laboral y vida privada es uno de los tres grandes retos que se propone alcanzar la UE por medio de la iniciativa aprobada en el Consejo de 7 de marzo de 2011, Pacto Europeo por la Igualdad de Género (2011-2020).

remunerado y el no remunerado, en casi todos los países las mujeres trabajan más horas al día que los hombres”³.

Es preciso aportar resultados rigurosos y conclusivos acerca de cuáles son los factores que continúan contribuyendo (directa o indirectamente) a la desigualdad retributiva entre hombres y mujeres, lo que, sin duda, constituye una labor de máxima relevancia; ofrecer, asimismo, resultados específicos acerca de cómo impactan dichos factores en los distintos ámbitos de la actividad económica y si contribuyen a mantener la segregación ocupacional por géneros, atribuyendo a las mujeres mayoritariamente trabajos poco cualificados y escasamente retribuidos.

Resulta imprescindible indagar acerca de los niveles retributivos de las mujeres que logran alcanzar puestos de relevancia y liderazgo a fin de analizar si persisten discriminaciones directas o indirectas en la composición y cuantificación del salario. Es necesario verificar qué grado de influencia representa el nivel de formación y cualificación de las mujeres, con especial atención a las bolsas de sobrecualificación femenina en los mercados de trabajo. Y exponer las repercusiones del trabajo a tiempo parcial (voluntario e involuntario) en las carreras profesionales de las mujeres y en las prestaciones que les pueden proporcionar los sistemas de protección social.

Habrà que realizar, igualmente, una valoración acerca de qué papel ha desempeñado la negociación colectiva en la superación de la brecha salarial y cuáles son las funciones que puede llegar a desarrollar para erradicar ese ámbito de segregación laboral, de importantes consecuencias sociales, que afecta directamente a la emancipación de las mujeres.

Averiguar cuáles son las causas concretas y dónde radican los elementos determinantes de la persistente disparidad salarial es absolutamente determinante para combatirla: hay que focalizar la atención tanto en las formas de empleo, como también y de forma específica en los sistemas de retribución, en la medida en que pueden incorporar elementos aparentemente “neutros”, pero que originan un efecto negativo de género; asimismo, ha de profundizarse en los sistemas de la distribución salarial y comprobar si los mismos responden a modelos en los que tal distribución beneficia fundamentalmente a trabajadores varones⁴, produciendo desigualdad salarial en el trabajo y dentro de la propia empresa (Ramos Quintana, 2017).

El documento elaborado por la Comisión Europea en 2014, titulado “*Cómo combatir la brecha salarial en la UE*” establece hasta seis causas objetivas determinantes de la brecha salarial:

- a) por discriminación directa o abrupta en el lugar de trabajo, percibiendo las mujeres un salario inferior por trabajo de igual valor.

³ <http://www.unwomen.org/es/digital-library/publications/2015/4/progress-of-the-worlds-women-2015>

⁴ Es lo que ha puesto de manifiesto el más reciente Informe sobre salarios en el mundo de la OIT, señalando que los puestos mejor retribuidos son los de trabajadores con puestos de especial responsabilidad; en tal sentido, la brecha existente en relación con el acceso de las mujeres a dichos puestos de trabajo, explica en parte la disparidad salarial que les perjudica, *Global Wage Report 2016/2017, Wage Inequality in the Workplace*, Geneva, 2016.

En el evento celebrado en el marco de la 61 sesión de la Comisión de la Condición Jurídica y social de la Mujer (CSW 61) en marzo de 2017 fue denunciada la brecha salarial que alcanza a nivel global un 23%, lo que constituyen un verdadero desafío y una degradante práctica a erradicar.

- b) en diferentes empleos y en diferentes sectores marcadamente femeninos predominan salarios bajos, unido al trabajo en el hogar, que no es retribuido.
- c) las prácticas laborales y los sistemas salariales ponen de manifiesto que la estructura del salario y sus componentes pueden dar lugar a condiciones de remuneración diferentes.
- d) la infravaloración del trabajo y de las capacidades de las mujeres lleva a concluir que el mayor esfuerzo físico suele estar mejor retribuido, el predominio de hombres en actividades y sectores lleva aparejado frecuentemente mayor nivel de retribución, las capacidades de las mujeres son objeto de infravaloración general y en las profesiones en que están muy representadas se abonan salarios bajos.
- e) la escasa presencia de mujeres en puestos de liderazgo y de alto nivel.
- f) ciertas tradiciones y roles de género inciden sobre el salario, pues determinan el papel a desempeñar en la sociedad, por lo que las mujeres que ocupan puestos de responsabilidad en sectores masculinizados cobran normalmente más que aquellas que los ocupan en sectores fuertemente feminizados.
- g) la conciliación de vida laboral y familiar lleva a las mujeres a trabajar menos horas, incrementándose la brecha salarial cuando las mujeres tienen hijos y trabajan a tiempo parcial.

Entre las ventajas para la sociedad derivadas de la eliminación de la brecha, cabe señalar las siguientes:

Primera.- Creación de una sociedad más justa e igualitaria, lo que produce beneficios económicos a la sociedad en general y contribuye a erradicar la pobreza, especialmente, tras la jubilación.

Segunda.- Creación de empleos de calidad, pues para atraer talentos la presencia de las mujeres resulta indispensable, dados los altos niveles de formación que han alcanzado.

Tercera.- Beneficios de las empresas, los trabajadores y la economía, potenciando las altas capacidades de las mujeres, lo que representa un estímulo a la innovación. Valorar a las mujeres por el trabajo que prestan siendo remuneradas de forma justa por sus competencias contribuye a mejorar el rendimiento en la empresa, reteniendo al personal más cualificado y ofreciendo una imagen positiva a los clientes. Las empresas que aplican planes de igualdad ofrecen los mejores ambientes de trabajo y los trabajadores se sienten más motivados, innovadores y productivos.

Cuarta.- Disminución de procesos judiciales y reclamaciones, evitando controversias por incumplimientos y prácticas discriminatorias

Quinta.- La igualdad retributiva es base para la recuperación y el crecimiento económicos, al haber contribuido sustancialmente las mujeres durante el período de la crisis a aumentar las finanzas familiares; mantener vivas la igualdad y la erradicación de la brecha salarial contribuirá a la creación de empleo, la competitividad y la recuperación económica.

Un puñado de propuestas que bien atendidas y diseñadas podría contribuir eficazmente a superar la insoportable segmentación en el mercado de trabajo por razón de género, que coloca a las mujeres en posición de desventaja al recibir el trabajo por ellas realizado una menor valoración económica y una menor consideración social y cultural.

3.- Ascenso de las mujeres a puestos de especial responsabilidad

Cómo romper “el techo de cristal” constituye el tercer eje temático sobre el que se pretende realizar una aportación propositiva al debate sobre el futuro del trabajo que queremos y al trabajo decente para todos.

Desde el punto de vista de la gestión empresarial, ha ido adquiriendo especial importancia el ascenso de las mujeres a puestos de máximo nivel de responsabilidad. Paralelamente a la consecución de puestos relevantes en el ámbito de lo público y el ejercicio de cargos políticos, existe un debate en torno a cuáles son las dificultades que continúan impidiendo a las mujeres ocupar puestos directivos en las estructuras empresariales y en los ámbitos de toma de decisiones económicas. Este aspecto se erige en piedra angular para que la sociedad pueda llegar a beneficiarse del talento y la capacidad de gestión de las mujeres, especialmente, en un momento histórico en que están en condiciones de aportar niveles muy cualificados de educación y formación.

En enero del año 2015, la OIT dio a conocer un Informe titulado “*La mujer en la gestión empresarial. Cobrando impulso*”, revelador de algunos datos de máximo interés para comprender las dificultades existentes en este ámbito a nivel global⁵. La conclusión central de dicho Informe aporta una idea esencial: Promover la igualdad de género en el lugar de trabajo además de ser la opción justa es la más inteligente. En concordancia con lo anterior, el Informe del Fondo Monetario Internacional titulado “*Las mujeres, el trabajo y la economía: Beneficios macroeconómicos de la equidad de género*” indicó 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 macroeconómica⁶.

En suma, están abiertos los interrogantes acerca del por qué las mujeres no alcanzan a ocupar puestos de máxima responsabilidad en la gestión empresarial, pese a que han aumentado exponencialmente sus niveles de formación y cualificación profesional (Ramos Quintana, 2015).

Analizar y conocer cuáles son esos factores se erige en la tercera gran cuestión a abordar para identificar el perfil del futuro del trabajo de las mujeres, con el fin de aportar propuestas incisivas que combatan esta realidad, permitiendo aprovechar económicamente el talento de las mujeres. Dar a conocer las circunstancias por las cuales las mujeres no logran “tocar el techo de cristal” en condiciones equitativas respecto de los hombres, con ser imprescindible, no resulta suficiente. El objetivo final será proponer medidas acerca de cómo y de qué forma las empresas pueden implementar

⁵ http://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_335674/lang--es/index.htm.

⁶ FMI: Departamento de Estrategia, Políticas y Evaluación y Departamento de Finanzas Públicas. Septiembre (2013)

nuevas acciones encaminadas a robustecer la presencia de la mujer en los cargos de máximo ejercicio de poder y gestión.

Intercambio de experiencias empresariales combinadas con políticas públicas de reserva de cuotas en los consejos de administración de las empresas pueden resultar dos tipos de medidas complementarias y eficaces.

Es necesario conocer y compartir prácticas empresariales especialmente aptas para enfrentar la situación inexplicable de desigualdad, que debilita extraordinariamente el proceso de empoderamiento de las mujeres. Las iniciativas empresariales que han dado lugar a resultados positivos y otras que pudieran comenzar a aplicarse disponen de un marco excepcional de intercambio como es el diálogo social y la negociación colectiva tanto en el sector público como en el privado.

Explorar el ámbito de las cuotas femeninas y su potencial transformador de estereotipos preestablecidos completaría la doble actuación imprescindible para cambiar el actual panorama de apartamiento de las mujeres de los puestos directivos, puestos en los que pueden aportar las facultades que a ellas les son inherentes.

A modo conclusivo: ¿Qué pueden hacer las instituciones mundiales, los diferentes Estados miembros y los agentes económicos y sociales para erradicar las formas persistentes de desigualdad y discriminación de las mujeres en la sociedad en general y dentro del mundo del trabajo en particular?”. ¿Cuáles serían los avances efectivos para la igualdad real entre mujeres y hombres que puede liderar la OIT en el mundo?”.

Cabría indicar que es preciso partir de un diagnóstico completo e integral de la situación actual de las circunstancias en las que está presente la desventaja de las mujeres en el mundo, dando una adecuada y completa respuesta al doble interrogante: ¿dónde estamos? y ¿dónde queremos estar en 2030?.

Dichos interrogantes, por lo que al mundo del trabajo se refiere, cabe plantearlos, esencialmente, en torno a tres cuestiones esenciales: a) en primer lugar, el grado de participación de las mujeres en la asunción de responsabilidades familiares y factores determinantes de su mayor contribución a las mismas, a fin de corregirlos e invertir dicha situación con reparto equitativo con los varones; b) acceso al empleo y condiciones de trabajo, especialmente las relativas al valor y retribución del mismo, tratando de asegurar que las mujeres sean destinatarias de una consideración justa de sus competencias profesionales; y c) la promoción de la carrera profesional de las mujeres, con especial atención a las dificultades que acompañan su ascenso a los puestos de liderazgo y de mayor responsabilidad, ya sea la tenencia de hijos u otros factores de índole económica, social o cultural, con objeto de que puedan aportar al mundo sus facultades inherentes y su talento gestor y emprendedor.

BIBLIOGRAFÍA

ALCAÑIZ, M., “*Género con clase: la conciliación desigual de la vida laboral y familiar*”, RES, número 23, 2015, pp. 29-55.

CASAS BAAMONDE, M^a E., “*¿Derechos fundamentales específicos de las mujeres?*”, Revista de las Relaciones laborales, número 1, 2017, pp. 1-18.

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, pp. 107-124.

BALBO, L., “La doble presencia” en AAVV., *Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales*, Editorial Icaria, Barcelona, 1994.

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, pp. 31-36.

CHACARTEGUI JÁVEGA, C., “*Tiempo de trabajo, racionalidad horaria y género: un análisis en el contexto europeo*”, Relaciones Laborales, núm. 2, 2006, pp. 1201-1223.

COMISIÓN EUROPEA, Pacto Europeo por la Igualdad de Género (2011-2020)

COMISIÓN EUROPEA, *Cómo combatir la brecha salarial en la UE*. Documento técnico. Oficina de Publicaciones de la Unión Europea. Bruselas, 2014.

COMISIÓN EUROPEA, Strategic Engagement for Gender Equality 2016-2019:

http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/document/files/strategic_engagement_en.pdf

DURÁN, M^a A., *La jornada interminable*, Editorial Icaria, Barcelona, 1986.

FRIEDAN, B., *La segunda fase*, Plaza y Janés, Barcelona, 1983.

OIT, Informe Mundial sobre Salarios 2016/2017: Global Wage Report 2016/17: *Wage inequality in the workplace*. Geneva, 2016.

PIORE, M. y SABEL, C., *La segunda ruptura industrial*, Editorial Alianza, Madrid, 1990.

RAMOS QUINTANA, M.I., “*Las mujeres y el futuro del trabajo: las iniciativas de la OIT*”, Trabajo y Derecho, número 4, 2015, pp. 99-103.

RAMOS QUINTANA, M.I., “*Transformaciones del trabajo y derechos de las mujeres*”, Trabajo y Derecho número 18, 2016, pp. 12-17.

RAMOS QUINTANA, M. I., “*Concentración de la riqueza y desigualdad salarial*”, Trabajo y Derecho, número 27, 2017, pp. 9-13.

RODRÍGUEZ GONZÁLEZ, S., *Tiempo de trabajo y vida privada*, Editorial Comares, Granada, 2016

SEN, A., *Nuevo examen de la desigualdad*, Editorial Alianza, Madrid, 1995.