



El ODS 8 y el ODS 5: El trabajo decente, la igualdad de género y su aplicación en el entorno universitario

por Alejandra Celi Maldonado

I. LA IGUALDAD DE GÉNERO Y EL TRABAJO DECENTE

Naciones Unidas en su [Informe de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de 2019](#) enfatiza en que la desigualdad de género continúa siendo uno de los problemas más apremiantes de la Agenda 2030 y en su [Informe de 2020](#) puntualiza que “este objetivo probablemente se encuentre más distante aún, que las mujeres y las niñas se ven duramente afectadas por la pandemia de la COVID-19”. Así, por ejemplo, las mujeres y las niñas siguen asumiendo una parte desproporcionada del trabajo de cuidados no remunerado y están infrarrepresentadas en los espacios de decisión política.

También en España, en su [Informe de Progreso 2020](#), el Gobierno subraya que pese a los avances normativos “la brecha de género continúa siendo uno de los principales problemas sociales y económicos que enfrentamos como país, alejándonos aún del logro del ODS 5”. En España la desigualdad entre mujeres y hombres persiste en todos los ámbitos de la vida y de manera especial en el ámbito laboral. Así, según los datos del Ministerio de Igualdad:

1. El 58% del paro registrado en España corresponde a las mujeres.
2. La diferencia salarial media entre hombres y mujeres en España es de 5.941 €.
3. En España, el 75% de las personas con trabajo a tiempo parcial son mujeres.
4. Las mujeres en España destinan más del doble del tiempo que los hombres a tareas vinculadas con el hogar y la familia.
5. Tan sólo un 28% de las mujeres españolas realizan una carrera tecnológica y un 7% ingenierías.
6. 1092 mujeres han sido asesinadas por violencia de género desde 2003.

En esa línea, avanzar en las metas del ODS 5, de cara a lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas, es un elemento clave también para lograr el ODS 8 relativo a promover el crecimiento económico sostenido, el empleo productivo y el trabajo decente para todas y todos, principalmente, en sus metas: 8.5. con la que se busca lograr “el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos los hombres y mujeres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, y la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor”; y la meta 8.8. que pretende “Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y protegido para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios”.

En ese marco y como ya lo señalaba la OIT en 2009, con ocasión de la 98.ª reunión de la [Conferencia Internacional del Trabajo](#), cabe recalcar que la igualdad de género es un eje clave del

trabajo decente. En ese sentido, las metas del ODS 5 más vinculadas al ODS 8 para lograr un trabajo decente para todas y todos son las siguientes: 5.1. Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las 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 y el trabajo doméstico no remunerados mediante servicios públicos, infraestructuras y políticas de protección social, y promoviendo la responsabilidad compartida en el hogar y la familia, según proceda en cada país; 5.5. Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública; 5.c. Aprobar y fortalecer políticas acertadas y leyes aplicables para promover la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y las niñas a todos los niveles.

El Gobierno de España en su [Informe de Progreso 2020](#) señala que para el cumplimiento de estas metas en los últimos años se han adoptado varias medidas en materia de igualdad, algunas de carácter extraordinario, como el subsidio de desempleo de las trabajadoras del hogar, el Ingreso Mínimo Vital (IMV) o el Plan McCuida. Según sostiene el Gobierno de España “IMV, que garantiza un determinado nivel de renta, protege de forma más intensa a los hogares monoparentales y a la infancia, contribuyendo así a paliar la situación de exclusión social y vulnerabilidad que experimentan las mujeres. Se ha estimado que, en el 90% de los casos, las familias monoparentales que se beneficiarán del IMV estarán encabezadas por mujeres, y este colectivo será, asimismo, prioritario en el diseño del incentivo de empleo previsto en el Real Decreto-ley 20/2020. Además, el IMV se ha diseñado para proteger especialmente a las mujeres víctimas de violencia de género, de Trata y explotación sexual, al eximirles del cumplimiento de determinados requisitos para el acceso. Con ello, se logra reforzar la protección integral a las mujeres víctimas de distintas expresiones de violencia” (p. 33). No obstante, estas medidas se consideran aún insuficientes para superar los retos que implica la brecha de la desigualdad en el entorno laboral por parte del mismo Gobierno, siendo necesario corregirlas mediante la adopción de otras figuras como: la ratificación del [Convenio 189 de la OIT](#) sobre empleo del hogar, la necesidad de su plena equiparación y dignificación, así como el abordaje del proceso de regularización para acabar con la contratación irregular en este sector que es contraria al trabajo decente.

De igual forma, el ODS 8 y el ODS 5 encuentran puntos de convergencia en la lucha por la erradicación de la violencia y el acoso en el trabajo, para ello en el marco de la OIT es fundamental la adopción del [Convenio núm. 190 sobre la violencia y el acoso de 2019](#), que ha sido ratificado únicamente por 6 Estados (Argentina, Ecuador, Fiji, Namibia, Somalia y Uruguay) y que entró en vigor el 25 de junio de 2021. De igual forma, la [Recomendación núm. 206](#) de la OIT sobre la violencia y el acoso de 2019.

II. LA APLICACIÓN EN EL ENTORNO UNIVERSITARIO

En el marco de la Universidad de Alcalá, la interrelación entre el ODS 8 y el ODS 5 en la docencia, la investigación y la gestión universitaria en nuestra comunidad universitaria se pone de manifiesto, principalmente, en dos hitos de gran relevancia: 1. En la creación y funcionamiento de la [Unidad de Igualdad de la UAH](#), que surge en 2012 en cumplimiento de lo dispuesto en la disposición adicional 12ª de la [Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica de Universidades](#), que establece que: “las universidades contarán entre sus estructuras de organización con unidades de igualdad para el desarrollo de las funciones relacionadas con el principio de igualdad entre mujeres y hombres”. 2. En la adopción del [Plan de igualdad de oportunidades para el personal de la Universidad de Alcalá](#), aprobado por el Consejo de Gobierno de 25 de junio de 2015. Este Plan consta de 3 ejes prioritarios que son:

1. La transversalidad de género en la organización y gestión interna de la UAH.
2. La creación de una cultura de igualdad.
3. La igualdad en el trabajo.

Cada uno de los cuales consta de los siguientes objetivos:

1. TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO EN LA ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN INTERNA DE LA UAH: 1.1 Diagnóstico para verificar el cumplimiento del Plan de Igualdad. 1.2 Fomentar la participación de las mujeres en la vida universitaria y procurar que en la composición de los órganos colegiados de la UAH se cumpla la normativa sobre igualdad entre hombres y mujeres. 1.3 Comunicación que contribuya a desarrollar una cultura de responsabilidad social y corporativa en materia de igualdad. 1.4 Implementar estrategias de sensibilización y movilización sociocultural dirigidas a toda la comunidad universitaria para lograr la visibilidad equilibrada y paritaria de hombres y mujeres en la UAH

2. CREACIÓN DE UNA CULTURA DE IGUALDAD a través de: 2.1 Docencia para fomentar el enfoque de género en los estudios de grado; impulsar estudios de género en los programas de posgrado y crear materiales docentes ajustados a la normativa de igualdad y no discriminación. 2.2 Investigación: promover la presencia activa de mujeres en investigación, incorporar la perspectiva de género en los contenidos de las investigaciones y difundir la investigación realizada desde una óptica de género. 2.3 Proyección externa para consolidar la transferencia del conocimiento en materia de igualdad.

3. IGUALDAD EN EL TRABAJO mediante la consecución de los siguientes objetivos: 3.1 Conciliación de la vida laboral, familiar y personal de PDI y PAS y corresponsabilidad. 3.2 Condiciones laborales en las que se respete la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, la promoción en el mismo y en las condiciones laborales del personal de la UAH, con especial atención al acoso.

De igual forma, en el ámbito de la Unidad de Igualdad, además del Plan de Igualdad y de su intervención en los casos que se solicita, también cabe destacar la política de comunicación institucional y que se han desarrollado las siguientes herramientas para avanzar hacia la igualdad de género en nuestra comunidad universitaria:

1. Guía de términos y expresiones inclusivas y no sexistas.
2. Guía básica para incorporar la perspectiva de género en la docencia UAH.
3. Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual o identidad de género en el ámbito de la Universidad de Alcalá.
4. Código de conducta ante el acoso sexual y por razón de sexo en la Universidad de Alcalá.

Una vez han transcurrido 5 años desde la adopción del Plan de Igualdad de nuestra comunidad universitaria, quizá es momento de realizar un balance que nos permita analizar la evolución de las acciones que en su día se plantearon, los avances en los objetivos establecidos y los aspectos a fortalecer en las áreas que se requiera.

Alejandra Celi Maldonado
Investigadora en Derechos Humanos.
Fundación General de la Universidad de Alcalá