



La igualdad en el ejercicio del derecho al trabajo de las mujeres

por Alejandra Celi Maldonado

Las mujeres en todo el mundo continúan enfrentando gran discriminación en el mercado laboral, según el Informe de la OIT “[Nuevos datos sobre las diferencias de género en el mercado laboral](#)” la disparidad entre hombres y mujeres en el acceso al empleo y en las condiciones de trabajo son mayores de lo que se pensaba y los progresos que se han hecho para reducirlos en las últimas dos décadas han sido “lentos y decepcionantes”.

La OIT ha desarrollado un nuevo indicador que arroja datos aún más preocupantes sobre la situación de las mujeres en el acceso al empleo que indicadores anteriores, como la tasa de desempleo, y que pone en evidencia que encontrar un trabajo es mucho más complicado para las mujeres que para los hombres de todo el mundo. El nuevo indicador se denomina [Brecha de Empleo](#) y tiene en cuenta a todas las personas sin empleo que están interesadas en encontrar un trabajo y con él es más claro todavía que las mujeres siguen teniendo muchos más obstáculos para encontrar trabajo frente a los hombres. En esa línea, en el mismo informe se señala que el índice actual de participación de las mujeres en la población activa en el mundo se aproxima al 49%. En cambio, el de los hombres es del 75%, por lo tanto, existe una diferencia de casi 26 puntos porcentuales y, en algunas regiones, la disparidad supera los 50 puntos porcentuales.

La desigualdad de género en el mercado laboral no se expresa únicamente en el acceso al empleo, también en otros elementos del trabajo como la remuneración, las condiciones de vulnerabilidad de los puestos de trabajo y la calidad del empleo.

El ejercicio del derecho al trabajo de las mujeres en condiciones de igualdad se ve afectado por la falta de equilibrio de género en los diversos sectores del mercado laboral y en las profesiones. Es así que, [los datos disponibles a nivel mundial](#) e investigadores de la OIT, confirman que las mujeres continúan siendo mayoría en ocupaciones relacionadas con los cuidados, siendo amplia la “[huella femenina en el trabajo asistencial](#)”. Las investigadoras de la OIT Donika Limani y Marie-Claire Sodergren, en su artículo titulado “[Dónde trabajan las mujeres: profesiones y sectores en los que predominan las mujeres](#)”, subrayan que: “este predominio femenino es más pronunciado en las ocupaciones asistenciales básicas, como el cuidado de niños, la enfermería y la obstetricia, y en los sectores relacionados con los cuidados residenciales (por ejemplo, las actividades en residencias de ancianos) y los hogares privados (donde se emplean trabajadores domésticos). Según la estimación mundial más reciente basada en los datos disponibles, las mujeres representan el 67% de la mano de obra mundial de los cuidados. En particular, los trabajadores domésticos empleados directamente por los hogares tienen la proporción más significativa de mujeres”.

Asimismo, los datos ponen de manifiesto que las responsabilidades personales y familiares siguen afectando desproporcionadamente a las mujeres, especialmente el trabajo de cuidados no remunerado, lo que puede afectar su acceso al mercado laboral al impedirles tener un empleo o buscarlo activamente. En esa línea, el Informe de la OIT “[Nuevos datos sobre las diferencias de](#)

[género en el mercado laboral](#)” señala la “penalización de la maternidad” como un factor por el cual las mujeres con hijos pequeños tienen menos probabilidades de participar en el mercado laboral que sus compañeros.

Otra vulneración del derecho al trabajo de las mujeres es la brecha salarial, que persiste pese a algunos avances. Las diferencias salariales entre hombres y mujeres continúan presentes en todos los sectores y profesiones, es decir, a las mujeres les pagan menos que a los hombres incluso cuando realizan el mismo trabajo y tienen el mismo nivel educativo, es así como, según los datos de la OIT, a nivel mundial, por cada dólar de ingresos laborales que ganan los hombres, las mujeres ganan solo 51 céntimos. Souleima El Achkar, en su artículo “[Igualdad de retribución por un trabajo de igual valor: ¿en qué situación nos encontramos en 2023?](#)” analiza estadísticas de la OIT que demuestran que: “entre las ocupaciones que destacan por presentar importantes diferencias salariales entre hombres y mujeres en la mayoría de los países se incluyen profesionales altamente cualificados y ocupaciones STEM, en las que las mujeres siguen estando infrarrepresentadas. Por ejemplo, en el último año para el que se dispone de datos, más del 80% de los países tenían una brecha salarial de género de al menos el 5% para los profesionales de las ciencias y la ingeniería y los profesionales de la salud. Las diferencias salariales entre hombres y mujeres son muy elevadas (más del 25%) en uno de cada cuatro países para los profesionales de la ciencia y la ingeniería, y en uno de cada tres países para los profesionales de la salud”. Además, según señala la autora, aunque la brecha salarial de género está presente en la mayoría de los países del mundo, existe diferencias regionales importantes, así en África, América Latina y en los Estados Árabes la diferencia entre los ingresos por hora de hombres y mujeres es mayor y más significativa que en Europa, Asia Central y Asia y el Pacífico.

En España, el salario medio anual de las mujeres en 2021 [-últimos datos disponibles del INE-](#) fue de 23.175,95 euros; mientras que los hombres ganaron una media de 28.388,69 euros anuales, lo que deja una brecha salarial de género del 18,4 %. La brecha salarial de género es de más de 5.200 euros, según datos del Instituto Nacional de Estadística seis de cada diez personas en paro siguen siendo mujeres y las mujeres siguen copando los empleos con condiciones más precarias: el 60% del empleo temporal, el 60% del empleo fijo-discontinuo y el 70% del empleo a tiempo parcial. Mientras que representan únicamente el 40% del empleo indefinido a jornada completa.

La OIT, en el informe antes referenciado, enfatiza en que las brechas de género constituyen uno de los mayores desafíos para la comunidad mundial respecto del mercado de trabajo y desde el punto de vista social. Siendo así que garantizar que la mujer goce del derecho al trabajo en condiciones de igualdad es un objetivo importante en sí mismo. Con ese fin se han adoptado algunas medidas normativas a nivel nacional, regional y mundial.

Como breve referencia al marco normativo para garantizar el derecho al trabajo de las mujeres en condiciones de igualdad, hemos de señalar que la última edición actualizada de [Códigos electrónicos sobre igualdad de género](#), publicada el 23 de mayo de 2024 en el BOE, consta de casi 2000 páginas y 250 normas, que incluyen instrumentos internacionales, comunitarios, nacionales y autonómicos. A modo general, podemos decir que a esta materia se aplican los preceptos genéricos sobre igualdad previstos en todos los instrumentos europeos e internacionales de derechos humanos y en la Constitución Española. Asimismo, hay normas específicas para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres en el trabajo, entre las que destacan a nivel mundial la [Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer](#), aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979.

En el marco de la OIT los cuatro Convenios clave son: el Convenio ([núm. 100](#)) sobre igualdad de remuneración (1951); el Convenio ([núm. 111](#)) sobre la discriminación en el empleo y la ocupación (1958); el Convenio ([núm. 156](#)) sobre los trabajadores con responsabilidades familiares (1981) y el Convenio ([núm. 183](#)) sobre la protección de la maternidad (2000). El mandato de la OIT respecto de la igualdad de género queda reforzado por las Resoluciones conexas adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo. La más reciente de ellas es la [Resolución relativa a la igualdad de género como eje del trabajo decente](#), adoptada en junio de 2009; y la [Resolución](#)

relativa a la promoción de la igualdad de género, la igualdad de remuneración y la protección de la maternidad, adoptada en junio de 2004.

A nivel nacional queremos destacar tres normas: el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres; el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural. La Ley establece principios de actuación de los Poderes Públicos, regula derechos y deberes de las personas físicas y jurídicas, tanto públicas como privadas, y prevé medidas destinadas a eliminar y corregir en los sectores público y privado, toda forma de discriminación por razón de sexo, entre las que incluye la regulación de los planes de igualdad de las empresas y otras medidas de promoción de la igualdad.

No obstante, pese a estas medidas y otras que se han adoptado, los datos antes citados sugieren que queda mucho por delante para cumplir con las metas fijadas en la Agenda 2030, principalmente con el ODS 5 con el que se busca lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y niñas y con la meta del ODS 8 para el trabajo pleno, productivo y decente para todas las mujeres y hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, e igualdad de remuneración por trabajo de igual valor (meta 8.5).

Al respecto, para conseguir avanzar en este ámbito sin dejar a nadie atrás, vale poner la mira en aquellos desafíos persistentes a nivel mundial que han señalados por la OIT y que son: 1. Conseguir igualdad de remuneración; 2. Detener la segregación profesional; 3. Establecer legislación expresa contra la discriminación y el acoso por razón de género en el trabajo. 4. Promover la conciliación de trabajo y familia. 5. Crear empleos de prestación de cuidados de calidad; 6. Establecer medidas de protección frente a las crisis económicas debido a que, por las características de sus ocupaciones, las crisis económicas repercuten de forma desproporcionada en la mujer.

Alejandra Celi Maldonado

Coordinadora de la Oficina de Cooperación Universitaria y Voluntariado
Universidad de Alcalá

*Las consideraciones contenidas en la presente intervención son fruto exclusivo del pensamiento del autor y no tienen en ningún modo carácter vinculante para la administración de pertenencia.