

CRÓNICA DE LAS JORNADAS SOBRE “TRABAJO Y GÉNERO: TRANSICIONES JUSTAS HACIA LA IGUALDAD LABORAL REAL”



celebradas en la Facultad de Derecho de la Universidad de León los días 14 y 21 de marzo y 11 y 18 de abril de 2024

TAMARA PRIETO PÉREZ

Investigadora Contratada Predoctoral

Universidad de León

INTRODUCCIÓN

Durante los días 14 y 21 de marzo, así como 11 y 18 de abril, la Facultad de Derecho de la Universidad de León, contando con el respaldo financiero del Instituto de las Mujeres del Ministerio de Igualdad, ha acogido un seminario del ciclo sobre Trabajo y Género, dedicado a “Transiciones justas hacia la igualdad laboral real” bajo la dirección de la Dra. Rodríguez Escanciano y la coordinación de la Dra. Álvarez Cuesta. Estas jornadas tuvieron como objetivo primordial analizar a lo largo de quince sesiones diseñadas a modo de diálogos, la situación laboral actual desde la perspectiva de género, reuniendo para ello a ponentes de muy reconocido prestigio, procedentes no sólo del ámbito académico en distintas Universidades, sino también de la magistratura o de la inspección de trabajo, contando, además, con representantes de empresas, sindicatos y asociaciones de diferentes colectivos de mujeres dedicadas a la promoción de la igualdad de género.

Adoptando como premisas de partida la garantía del acceso equitativo a las oportunidades laborales y el disfrute equitativo de unas condiciones de trabajo

decentes, se ha descendido al detalle de cuestiones de tanta relevancia social para las mujeres como la equidad efectiva en los Tribunales, la disparidad salarial, la discriminación interseccional, la segregación laboral, el ecoempleo, los planes de igualdad, las desigualdades estructurales arraigadas muchas veces invisibilizadas, así como la promoción de políticas y prácticas que fomenten la inclusión y el empoderamiento de todas las identidades de género en el lugar de trabajo, sin olvidar el fomento de una cultura organizacional que valore la diversidad y promueva la equidad en todas las etapas de la carrera laboral y la salvaguarda del acceso a la educación, capacitación y desarrollo profesional.

Sin poder dejar constancia en este limitado espacio de la exhaustividad de los matices vertidos y de la riqueza de los debates sostenidos, únicamente cabe dar noticia, a modo de meras pinceladas, de algunas de las reflexiones más destacadas siguiendo la secuencia temporal esbozada en el programa.

PONENCIAS 14 DE MARZO

El enfoque principal de este primer día de sesiones pivotó sobre el análisis de las últimas declaraciones sobre igualdad de género, así como sobre el examen de las diversas políticas que tanto la Unión Europea como nuestro país están implementando en este ámbito. Tras la inauguración, con las palabras de bienvenida de la Dra. Rodríguez Escanciano, agradeciendo a todos los participantes y asistentes su compromiso y participación a las jornadas, el primero de los diálogos contó con la intervención del Ilmo. Sr. D. Ignacio García-Perrote Escartín, Magistrado de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, quien disertó sobre los ‘Últimos pronunciamientos en el Tribunal Supremo’, poniendo de relieve que a pesar de que España ha sido reconocida internacionalmente como un país innovador en materia de igualdad de género, queda trabajo por hacer para cerrar la brecha entre la igualdad formal y la igualdad material.

A continuación, la Ilma. Sra. Dña. Concepción Morales Vállez, Magistrada Suplente de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, analizó los “Avances en los Tribunales Superiores de Justicia”, subrayando que la igualdad material, especialmente desde la perspectiva de género, es un principio fundamental en el derecho laboral para eliminar las disparidades económicas y sociales entre hombres y mujeres en el ámbito laboral, de suerte que, a pesar de los avances legislativos, la aplicación efectiva de este principio en la práctica presenta múltiples dificultades.

Sin solución de continuidad, intervino en el segundo de los diálogos planteados para esta primera jornada el Ilmo. Sr. D. Javier Calderón Pastor director territorial de la inspección de trabajo y seguridad social de Castilla y León, manifestando que a pesar de los esfuerzos de la Inspección de Trabajo, la discriminación laboral persiste en España y sigue siendo un desafío importante. Muchas veces, las formas más sutiles y encubiertas de discriminación pasan desapercibidas o son difíciles de probar, lo que

dificulta su detección y sanción. La Inspección de Trabajo vela por la aplicación efectiva de la obligatoriedad de ofertas de trabajo no sexistas, por la igualdad de género mediante la supervisión de la aplicación de políticas y medidas destinadas a promover la igualdad en el lugar de trabajo, para que las empresas redacten sus ofertas de empleo de manera que no discriminen por razones de género.

Posteriormente, tomó la palabra el profesor Roberto Fernández Fernández analizando la legislación de la UE y los diversos aspectos de la discriminación laboral, incluida la igualdad de género, y la importancia de combatir la discriminación en todas sus formas, haciendo especial referencia a la discriminación por error y por asociación para señalar la importancia de abordar estos tipos de discriminación en aras a garantizar una protección efectiva de los derechos fundamentales de todas las personas en el ámbito laboral.

Tras un breve receso, intervino la profesora Belén del Mar López Insua para abordar un tema tan complejo como es la brecha salarial, manifestando cómo esta perpetúa y profundiza las desigualdades sociales al limitar el acceso de ciertos grupos a oportunidades económicas y sociales. Abordar esta disparidad desde la perspectiva de la transición económica justa implica tomar medidas concretas para promover la igualdad de género, eliminar la discriminación salarial y garantizar condiciones laborales equitativas para todas las personas trabajadoras.

Posteriormente, la Dra. Olga Fotinopoulos Basurko disertó sobre la feminización de la pobreza como un fenómeno complejo y multidimensional que refleja las desigualdades de género arraigadas en las estructuras sociales y económicas, destacando que abordar esta problemática requiere políticas y acciones que promuevan la igualdad de género, reduzcan la brecha salarial, redistribuyan las responsabilidades de cuidado, combatan la discriminación y la violencia de género, y promuevan el acceso equitativo a recursos y oportunidades para todas las personas.

El último de los diálogos de la tarde analizó la invisibilización de las mujeres en determinados sectores, comenzando con la intervención de la profesora Amanda Moreno Solana quien ha puesto de relieve la invisibilización de las mujeres en el trabajo y la precarización de sus condiciones laborales como desafíos que deben abordarse para promover la igualdad de género. La implementación de políticas que apoyen la maternidad y la crianza, así como la mejora del salario mínimo, son pasos importantes hacia la creación de un entorno laboral más justo e inclusivo para todas las personas, independientemente de su género.

Para concluir tomó la palabra la profesora Cristina González Vidales quien analizó las economías sumergidas y cómo estas representan un desafío significativo en la lucha contra la desigualdad laboral, especialmente para las mujeres. Estas economías caracterizadas por la informalidad y la falta de regulación, a menudo perpetúan y exacerban las disparidades de género en el empleo donde las mujeres enfrentan una serie de obstáculos que limitan su acceso a empleos formales y decentes. Esto se debe a una variedad de factores, incluidas las barreras estructurales y culturales que restringen la participación femenina en el mercado laboral formal. Por todo ello, las mujeres son más propensas a ser relegadas a trabajos informales y precarios, donde

enfrentan salarios bajos, condiciones laborales inseguras y una clara falta de protección social.

PONENCIAS 21 DE MARZO

El segundo día de las jornadas pivotó sobre los distintos mecanismos que pueden implementar las empresas para una mejor conciliación laboral, familiar y personal, ya que a pesar de los avances en materia de igualdad de género, las mujeres siguen estando subrepresentadas en ciertos sectores laborales y ocupan predominantemente posiciones inferiores en la jerarquía laboral.

En el primero de los diálogos la profesora Nora Martínez Yáñez, Consejera del Consejo Consultivo de Galicia, abordó el acceso y el regreso al trabajo por parte de las mujeres y cómo continúan enfrentando desafíos significativos que se reflejan en la persistente brecha de género en el empleo tanto a nivel nacional como europeo. Además puso de manifiesto cómo los sesgos de género influyen en las decisiones de contratación, promoción y asignación de tareas, lo que limita las oportunidades de las mujeres de acceder a empleos bien remunerados y de mayor prestigio y cómo la falta de políticas de conciliación laboral y familiar adecuadas puede dificultar aún más el regreso al trabajo de las mujeres después de períodos de maternidad o cuidado de familiares, perpetuando así la brecha de género en el empleo.

Esta brecha de género en el empleo se manifiesta en la acumulación de mujeres en determinados sectores, como el cuidado, la educación y los servicios sociales, mientras que están notablemente ausentes en otros sectores, como la tecnología, la ingeniería y la construcción. Esta segregación horizontal y vertical en el mercado laboral está impulsada en gran medida por sesgos de género arraigados en la sociedad, que de manera inconsciente perpetúan estereotipos y expectativas sobre los roles de género.

El segundo de los diálogos de esta sesión comenzó con la ponencia del Dr. Rodrigo Tascón López quien profundizó en determinadas prácticas empresariales discriminatorias. Así, por ejemplo, fijar un sistema presencialista en las empresas, perjudica especialmente a aquellas personas que necesitan ajustar sus horarios para atender responsabilidades familiares. Afirmando que estas prácticas son a menudo anacrónicas y no tienen justificación en la realidad laboral actual, donde la tecnología permite un trabajo más flexible y remoto.

Sin solución de continuidad, la Dra. Susana Rodríguez Escanciano hizo referencia a cómo el tiempo de trabajo plantea una serie de desafíos importantes, especialmente en lo que respecta a la reorganización del mismo, haciendo hincapié en la persistencia de la doble y triple jornada laboral como un fenómeno relevante, donde muchas personas, especialmente mujeres, enfrentan la carga adicional de cuidar de familiares mientras trabajan a tiempo completo o parcial. Subrayó la ponente que la perspectiva de género es crucial al abordar este tema, ya que el cuidado de familiares sigue estando

fuertemente ligado al género femenino. A pesar de los avances hacia la corresponsabilidad, las mujeres continúan asumiendo una parte desproporcionada de las responsabilidades de cuidado, lo que puede limitar su participación plena en el mercado laboral y afectar su progreso profesional. Todo ello sin olvidar que las mujeres del sector cuidados cuentan con unas condiciones laborales precarias, marcadas por grandes dosis de parcialidad, bajas retribuciones y una intensificación de los ritmos de trabajo.

Tras un breve receso, toma la palabra en el penúltimo de los diálogos de la tarde el Dr. Javier Fernández-Costales Muñoz, quien planteó las dificultades que enfrentan las trabajadoras autónomas para emprender su profesión ya que generalmente afrontan una serie de desafíos únicos que pueden limitar su capacidad para tener éxito en el mundo empresarial. A lo largo de la ponencia resaltó que es fundamental la implementación de políticas y programas que promuevan la igualdad de género en el emprendimiento y proporcionen un entorno favorable para el crecimiento y la prosperidad de todas las personas, independientemente de su género o situación laboral.

Seguidamente intervino la profesora Natalia Ordoñez Pascua, subrayando la estrecha relación de los valores de justicia social con el empoderamiento de la mujer en el ámbito laboral y empresarial, trayendo a colación la promoción de la economía social, solidaria y el cooperativismo, donde la mujer juega un papel fundamental para priorizar los valores de solidaridad, equidad y participación democrática. Recalcó además que promover la participación de las mujeres en el ámbito laboral y empresarial a través de fórmulas que priorizan la justicia social no solo es económica y socialmente beneficioso, sino que también es fundamental para promover su desarrollo personal y su empoderamiento en la sociedad.

Para concluir se celebró una mesa redonda donde representantes de diversas asociaciones empresariales y sindicatos como la Federación de Empresarios Leoneses (FELE), Unión General de Trabajadores de León (UGT), Comisiones Obreras de León (UGT) y CSI-CSIF Castilla y León, coincidieron en destacar los beneficios sustanciales que conlleva la implementación de un plan de igualdad en las empresas. En sus intervenciones, resaltaron cómo estas iniciativas no solo promueven la equidad de género en el lugar de trabajo, sino que también fortalecen la cultura organizacional y contribuyen a la retención de talento. Además subrayaron que la implementación de un plan de igualdad no solo es una cuestión ética, sino también estratégica, que impulsa el crecimiento y el éxito sostenible de las organizaciones en el largo plazo.

PONENCIAS 11 DE ABRIL

En esta penúltima jornada, las intervenciones giraron en torno a la discriminación por razón de género, orientación sexual, edad y diversidad funcional que se produce en el mercado de trabajo. El Dr. José Gustavo Quirós Hidalgo comenzó abordando la problemática de la discriminación interseccional, especialmente por razón de género

y de diversidad funcional, exponiendo los desafíos en el acceso al empleo y la protección laboral para las personas que experimentan estas formas de discriminación, quienes enfrentan obstáculos adicionales para encontrar trabajo y pueden experimentar discriminación en el lugar de trabajo debido a la convergencia de su género y discapacidad.

A continuación, la Dra. Patricia Prieto Padín abordó un tema complejo como es la discriminación por razón de género y orientación sexual o identidad de género, descendiendo a la adversa realidad que para muchas personas LGTBIQ+ presenta el acceso a un empleo, debido a prejuicios y estereotipos arraigados en la sociedad.

En la misma línea de diálogo sobre la discriminación interseccional, la Dra. María de los Reyes Martínez Barroso abordó la discriminación por razón de género y edadismo, poniendo de relieve los desafíos para el colectivo femenino en el ámbito laboral, especialmente aquellas de mayor edad, quienes enfrentan barreras adicionales para acceder al empleo, relegándolas a roles menos valorados o incluso excluyéndolas del mercado laboral.

Seguidamente, el Dr. Diego Megino Fernández trató la discriminación por razón de género en combinación con otros factores como religión, clase étnica u origen, lo que agrava aún más las disparidades en el acceso al empleo y las condiciones laborales para las mujeres que pertenecen a minorías étnicas, religiosas o de un determinado origen socioeconómico, quienes enfrentan múltiples formas de discriminación en el trabajo, incluyendo el acoso, la falta de oportunidades de ascenso y la discriminación salarial.

Para concluir los diálogos sobre discriminación interseccional, el Ilmo. Sr. D. José Fernando Lousada Arochena, magistrado del TSJ de Galicia se refirió en su intervención a la discriminación múltiple y por asociación, haciendo referencia a múltiples disposiciones que prohíben la discriminación en el empleo en nuestro país y su atención en los pronunciamientos judiciales. Seguidamente la Dra. María José Romero Ródenas ha abordó en su intervención un aspecto crucial que merece la atención de todos, como es la discriminación interseccional en el contexto de la violencia de género, una intersección de factores que puede exacerbar la vulnerabilidad de ciertos grupos de mujeres, como las mujeres de minorías étnicas, las mujeres con discapacidad o las mujeres trans y que además no afecta a todas las mujeres de la misma manera. Las mujeres que pertenecen a grupos marginalizados enfrentan barreras adicionales para buscar ayuda y protección, ya sea debido a la discriminación estructural o a la falta de recursos adecuados. Por ello, al abordar la violencia de género, es fundamental adoptar un enfoque interseccional que reconozca las múltiples dimensiones de la discriminación y tenga en cuenta las experiencias únicas de cada individuo.

El último de los diálogos de la tarde versó sobre ecoempleo y ecofeminismo; en una primera intervención tomó la palabra Dña. Margarita Miñarro Yanini para abordar el trabajo en la agricultura 4.0 y en las energías renovables, realizando reflexiones de gran interés sobre los empleos verdes e inclusivos, empleos que no solo ofrecen una nueva fuente de ingresos para las mujeres rurales sino que representan una nueva

oportunidad para promover la equidad de género en el ámbito rural, ofreciéndoles una nueva fuente de ingresos, proporcionando oportunidades de trabajo igualitarias y empoderando a las mujeres en la toma de decisiones económicas. Además, para interés de todos los asistentes, presentó casos reales de mujeres rurales dedicadas a la agricultura 4.0, impulsada por la tecnología y la digitalización, subrayando cómo el uso de herramientas como la monitorización remota de cultivos y hasta el uso de drones y robots agrícolas han cambiado la forma en que se cultiva y se gestiona la tierra.

Ya al final de la tarde, y en esta misma línea, la Dra. Henar Álvarez Cuesta incidió en cómo el trabajo en la agricultura 4.0 y en el sector de las energías renovables representa una nueva frontera para la equidad de género en los entornos rurales, subrayando que estas industrias emergentes ofrecen oportunidades innovadoras y sostenibles que pueden transformar la dinámica laboral en las comunidades rurales, proporcionando empleos verdes e inclusivos y fomentando estos sectores que pueden ayudar a reducir la dependencia de las actividades agrícolas tradicionales y crear una mayor resiliencia frente a los impactos del cambio climático.

PONENCIAS 18 DE ABRIL

El primero de los diálogos de la última sesión de las jornadas abordó los matices en la diferenciación de los problemas de igualdad laboral distinguiendo entre los sectores tradicionales y emergentes, a pesar de que ambos presentan desafíos significativos. En una primera intervención la Dra. María Ángeles González Bustos, profesora titular de Derecho Administrativo, puso de manifiesto cómo los estereotipos de género y la cultura laboral dominante perpetúan la discriminación y la falta de oportunidades de crecimiento profesional en el ámbito rural.

Posteriormente, la profesora Juana Serrano García analizó cómo en los sectores emergentes asociados la tecnología o la economía verde, aunque se percibe una mayor apertura de diversidad, aún existen desafíos en términos de acceso igualitario y representación en todos los niveles. Las mujeres y las minorías continúan enfrentando obstáculos para ingresar y avanzar en estas industrias, lo que limita la diversidad de perspectivas y la innovación. Ambas coinciden en que en ambos casos, abordar los problemas de igualdad laboral requiere de políticas y prácticas que fomenten la diversidad, la equidad salarial y la eliminación de sesgos, destacando que es crucial promover oportunidades de educación y capacitación equitativas para todos.

El segundo de los diálogos trató las dificultades en el ámbito de la salud laboral; así, en la primera intervención el Dr. Juan José Fernández Domínguez manifestó que en el contexto de la salud laboral, la igualdad real implica abordar las disparidades de género en la exposición y el impacto de los diferentes riesgos físicos, psicológicos y ambientales en el lugar de trabajo.

Sin solución de continuidad, la Dra. Beatriz Agra Viforcós, manifiesta que es fundamental desde la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales considerar las diferencias en los patrones de empleo, roles laborales y factores de riesgo entre hombre y mujeres, lo que implica implementar medidas preventivas que aborden las necesidades específicas de cada género, promoviendo una cultura de seguridad inclusiva y eliminando la discriminación en la evaluación y gestión de riesgos laborales.

Para concluir estas intensivas y fructíferas jornadas, como no podía ser de otro modo, se ha dado voz a las asociaciones de mujeres y grupos feministas para expresarse sobre su conocimiento práctico de situaciones concretas. El diálogo de clausura ha abordado los desafíos vigentes para alcanzar la auténtica igualdad, enriqueciéndose con diversas perspectivas ofrecidas por asociaciones feministas destacadas como ADAVAS (Asociación de Ayuda a Víctimas de Agresiones Sexuales y Violencia Doméstica), AMULEMER-FADEMUR (Asociación de Mujeres Leonesas en el ámbito rural), la Asociación leonesa "Simone de Beauvoir", la Asociación Feminista Leonesa Flora Tristán y la Fundación de Familias Monoparentales Isadora Duncan. Este intercambio ha destacado no solo la situación actual del empleo femenino, sino también las perspectivas de futuro, con el objetivo de evitar la precariedad y mejorar la calidad de las condiciones laborales, así como de fomentar políticas y acciones que promuevan la igualdad de género en todos los ámbitos buscando combatir los estereotipos de género arraigados en la sociedad y promover una cultura de respeto y dignidad para todas las personas, independientemente de su género.