



**FACULTAD DE DERECHO
UNIVERSIDAD DE LEÓN
CURSO 2021/2022**

**LA MUJER EN LOS ACUERDOS MARCO
INTERNACIONALES**

**WOMEN AT INTERNATIONAL
FRAMEWORK AGREEMENTS**

MÁSTER EN ABOGACÍA

AUTORA: DÑA. YASMINA LOZANO PRIETO
TUTOR: D. JUAN JOSÉ FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ

ÍNDICE

RESUMEN	4
ABSTRACT	4
PALABRAS CLAVES	5
KEY WORDS	5
OBJETO	5
METODOLOGÍA	6
1. INTRODUCCIÓN	7
1.1. UNA NOCIÓN PRIMERA DE LOS ACUERDOS MARCOS INTERNACIONALES.....	9
1.2. DERECHOS FUNDAMENTALES Y CONDICIONES MÍNIMAS DE TRABAJO Y EMPLEO COMO CONTENIDO PROPIO DE UN ACUERDO MARCO INTERNACIONAL.....	12
1.3. UN APUNTE SOBRE LA LUCHA HISTÓRICA DE LA MUJER TRABAJADORA EN DEFENSA DE SUS DERECHOS.....	13
2. EL TRABAJO FORZOSO Y LA EXPLOTACIÓN SEXUAL EN LA INFANCIA. CRITERIOS DE ERRADICACIÓN Y CORRECCIÓN INTRODUCIDOS EN LOS AMI	16
2.1. ALGUNOS DE LOS ASPECTOS MÁS LACERANTES DEL TRABAJO INFANTIL Y LA REACCIÓN DE LA OIT.....	16
2.2. LA LABOR DE LOS AMI EN LA ERRADICACIÓN DEL TRABAJO INFANTIL.....	18
3. LA MUJER TRABAJADORA EN EL MERCADO LABORAL TRANSNACIONAL	20
3.1. CONTRATACIÓN.....	20
3.2. SEGREGACIÓN LABORAL.....	23
3.2.1. LA SEGREGACIÓN HORIZONTAL.....	24
3.2.2. LA SEGREGACIÓN VERTICAL: EL TECHO DE CRISTAL.....	29
3.3. ACOSO SEXUAL DENTRO DEL TRABAJO.....	32
3.4. MATERNIDAD Y CONCILIACIÓN.....	36

3.4.1. MATERNIDAD.....	37
3.4.2. CONCILIACIÓN.....	41
3.5. BRECHA SALARIAL POR RAZÓN DE SEXO.....	45
CONCLUSIONES.....	52
BIBLIOGRAFÍA.....	55

RESUMEN

El estudio toma como punto de partida la identificación de un instrumento normativo novedoso en el panorama internacional, los Acuerdos Marco Internacionales. Producto acabado de una Responsabilidad Social Corporativa que abandona la unilateralidad para buscar el consenso de las Federaciones Sindical Internacional, parten del precio que han de pagar tan poderosos empleadores es el de respetar, como mínimo, el umbral de protección dado por los derechos fundamentales recogidos en los Convenios de la OIT que merecen la misma denominación.

De ahondar en el contenido de los Acuerdos Marco Internacionales cabrá descubrir algunos aspectos de alto interés respecto al tratamiento de la infancia, del trabajo femenino y la vida familiar de la persona trabajadora. Con cierto detalle se intenta dar contexto a tales cláusulas, así como exponer cuáles son las iniciativas de mayor interés diseñadas para proteger a niños/as, mujeres y hogares, no sólo dentro del marco funcional de la multinacional, sino también en el ámbito de influencia que supone su cadena de valor.

ABSTRACT

The study starts from identifying a new normative instrument in the international scene, the International Framework Agreements. Finished product of a Corporate Social Responsibility that abandons unilateralism to seek the consensus of the International Trade Union Federations, starting from the price that such powerful employers have to pay is to collect a minimum threshold of protection given by the fundamental rights collected in the Conventions of the ILO that deserve the same name.

Delving into the content of the International Framework Agreements will reveal some highly interesting aspects regarding the treatment of childhood, women's work and the family life of the working person. In some detail, an attempt is made to give context to such clauses, as well as to expose which are the initiatives of greatest interest designed to protect children, women and households, not only within the functional framework of the multinational, but also in the sphere of influence that supposes its value chain.

PALABRAS CLAVES

Acuerdos Marco Internacionales (AMI), Responsabilidad Social Corporativa (RSC), infancia, mujer, familia.

KEY WORDS

International Framework Agreement (IFA), Corporate Social Responsibility (CSR), childhood, women, family.

OBJETO

A la hora de plantear el estudio que se somete a la consideración del tribunal, dos ideas han confluído de manera natural: de un lado, el interés por los peculiares convenios colectivos que son los Acuerdos Marco Internacionales; de otro, intentar conocer el estado actual de su preocupación por el lugar que ocupan la infancia y las mujeres en el entorno laboral mundial.

Desde el primero de los planos ha querido proporcionarse una exposición sumaria de una fuente de indudable complejidad, pero que en lo sustancial supone dotar nuevas formas a la Responsabilidad Social Corporativa con la aquiescencia del movimiento sindical internacional, así como su aval a través de procedimientos de seguimiento y certificación a nivel local. No son normas, pero sirven para dar vida a otras normas como son los Convenios de la OIT en el contexto productivo de cada país.

El análisis del contenido de estos Acuerdos Marco Internacionales ha permitido extraer cuantas previsiones afectan a la infancia y a la mujer, sistematizándolas para una más fácil comprensión de tan polémica realidad bajo el orden que proporciona el detalle de los problemas más salientes a los que ambos colectivos deben de hacer frente.

METODOLOGÍA

A resultas del objeto perseguido, la metodología utilizada tiene el claro signo de un quehacer inductivo. En primer lugar, se leyeron con detalle todos y cada uno del más de centenar de Acuerdos Marcos Internacionales, extrayendo de ellos las previsiones concretas que directa o indirectamente tuvieran que ver con la infancia, las mujeres o la vida familiar.

Tras la localización de tan fértil material, procedía acudir a una interpretación sistemática para ordenarla por bloques temáticos, asumiendo así el reto de clasificar las distintas previsiones en grupo de preocupaciones con un nexo común.

La redacción distintos apartados a que dio lugar esta clasificación llevó al último momento metodológico, el más importante. Así debe entenderse la labor de un profesional del Derecho que ame la Justicia, pues lleva a valorar el problema y la solución. Componente axiológico imprescindible para quien, como mujer joven, vive con preocupación la situación de sus congéneres en España y en el mundo; a sus resultas, la posición que ocupan en el trabajo y en el hogar. Temas todos estos que no pueden ser neutros desde un plano ideológico.

1. INTRODUCCIÓN

La globalización, según el Fondo Monetario Internacional (FMI), puede ser definido como la interdependencia económica creciente entre el conjunto de los Estados del mundo provocada por el aumento del volumen y la variedad de las transacciones transfronterizas de bienes y servicios, así como de los flujos internacionales de capitales favorecidos por la difusión acelerada y generalizada de la tecnología¹.

Esta situación contrasta con la drástica disminución de la capacidad normativa estatal y su influencia en la regulación de la economía mundial a causa del carácter profundamente nacional de las legislaciones laborales, las cuales se hallan apegadas a las particulares circunstancias de cada país²; también por el progresivo dismantelamiento del Estado Social³, que aumenta las desigualdades sociales, económicas y las provocadas por razón de sexo⁴, sin que las relaciones internacionales entre Estados, a través de los tratados y convenios, hayan logrado equilibrar o invertir el signo de esta tendencia⁵. En otras palabras, este fenómeno ha supuesto el fin de una “mitología teórica hegemónica” levantada en torno al Estado y a su capacidad de delimitar el marco jurídico y las formas estables y definidas de la producción del Derecho⁶.

La revitalización del mercado y del capitalismo a escala global, propiciadas por la globalización se ha convertido en el caldo de cultivo perfecto para que crezca y se multiplique la empresa transnacional, desvinculada del territorio sobre en el cual proyecta la normatividad de los sistemas jurídicos estatales con la intención de buscar mano de obra más barata o nuevos recursos para explotar, como un protagonista destacado de la globalización y a la vez como una figura central en los procesos de regulación del trabajo

¹ MÉLER Y UGARTE, J. L.: "Historia de la globalización", *Boletín de Información del Ministerio de Defensa*, núm. 282, 2004, pág. 21.

² BAYLOS GRAU, A.: "Códigos de Conducta y Acuerdos Marco de Empresas Globales: Apuntes sobre su exigibilidad jurídica", *Lan Harremanak: Revista de relaciones laborales*, núm. 12, 2005, pág. 103.

³ BAYLOS GRAU, A.: "Códigos de Conducta y Acuerdos Marco de Empresas Globales: Apuntes sobre su exigibilidad jurídica", cit., pág. 103.

⁴ VARELA MENÉNDEZ, N.: "La globalización: Comerciar sin fronteras ni escrúpulos" en VARELA MENÉNDEZ, N.: *Feminismo para principiantes*, 3ª Edición, Barcelona, Penguin Random House, 2019, pág. 286.

⁵ BAYLOS GRAU, A.: "Códigos de Conducta y Acuerdos Marco de Empresas Globales: Apuntes sobre su exigibilidad jurídica", cit., pág. 105.

⁶ BAYLOS GRAU, A.: "Un instrumento de regulación: Empresas transnacionales y acuerdos marco globales", *Cuadernos de Relaciones Laborales*, núm. 1, 2009, pág. 108.

por medio de su presencia constante en la economía mundial⁷ presentándose como el agente hegemónico global más evidente.

Este poder económico de la empresa transnacional se manifiesta en la autoridad que adquiere sobre la producción normativa de los distintos Estados en materia laboral, así como en los distintos niveles en las cuales aparecen articuladas formas estables y definidas de orientación tanto supranacional como internacional de las políticas en materia social. Impone, de este modo, “procesos jerárquicos” de difusión de modelos económicos y jurídicos con el respaldo de instituciones financieras, tales como el Banco Mundial o el Fondo Monetario Internacional, o a través de organismos internacionales como, por ejemplo, la Organización Mundial de Comercio o de las políticas supranacionales de la Unión Europea⁸. Con todo, la ausencia de un marco internacional integral para regular los excesos de la mundialización así definida, proporciona un entorno tolerante frente a los actos ilícitos de las empresas y de las personas al carecer de la facultad para imponer sanciones adecuadas⁹.

Desde el punto de vista de la “desterritorialización” o deslocalización de la empresa transnacional, destaca su emancipación de la reglamentación estatal al conseguir fracturar, en distintos espacios regulativos, el conjunto de las relaciones del trabajo que organiza¹⁰. Disponer de múltiples localizaciones facilita aprovechar las normativas respecto al nivel de estándares de trabajo y de protección social, con traducción en ventajas localizadas en costes de trabajo y en suministro de mano de obra¹¹, además de incentivos fiscales y financieros.

La empresa transnacional se sitúa, por tanto, fuera de los campos normativos típicos, es decir, el estatal o el internacional; pero eso no quiere decir que no sea capaz de crear un campo de regulación autónomo, partiendo de su propia esfera privada de actuación. Este es un señuelo magnífico para la Responsabilidad Social Corporativa (RSC): publicitar normas éticas autoimpuestas.

⁷ BAYLOS GRAU, A.: “Códigos de Conducta y Acuerdos Marco de Empresas Globales: Apuntes sobre su exigibilidad jurídica”, cit., pág. 107.

⁸ BAYLOS GRAU, A.: “Un instrumento de regulación: Empresas transnacionales y acuerdos marco globales”, cit., pág. 100.

⁹ HADWIGER, F.: “Acuerdos marco internacionales: Lograr un trabajo decente en las cadenas mundiales de suministros”, *Boletín Internacional de Investigación Sindical*, Vol. 7, núm. 1-2, 2015, pág. 33.

¹⁰ BAYLOS GRAU, A.: “Códigos de Conducta y Acuerdos Marco de Empresas Globales: Apuntes sobre su exigibilidad jurídica”, cit., pág. 106.

¹¹ BAYLOS GRAU, A.: “Un instrumento de regulación: Empresas transnacionales y acuerdos marco globales”, cit., pág. 111.

Desde esta perspectiva, las multinacionales presentan como éxito el haber superado las diferencias normativas de origen estatal en material laboral, al proporcionar una normativa de una determinada empresa, relativamente homogénea de los estándares de trabajo en favor de todas las personas trabajadoras de la entidad transnacional; dicho de otro modo, la creación de una normatividad laboral de empresa. No obstante, este sujeto autolegislator debería desarrollar y explicitar los procedimientos de fijación de reglas; hacerlo, además, bajo unos condicionantes de legitimidad y de validez, peculiares y diferentes a los utilizados en los procesos democráticos de creación de normas laborales en los distintos sistemas nacionales.

A fin de perseverar en un concepto ya clásico de “*corporate governance*”, la legitimidad y eficacia de las normas de empresa pasan por un suelo homogeneizador de los estándares laborales mínimos a respetar en cualquier país y por todas las empresas que se desenvuelvan en una dimensión transnacional; aun cuando sólo fuera como una fórmula de equiparación de condiciones básicas bajo las cuales prestar el trabajo en cualquier empresa o grupo de empresas multinacionales y en cualquiera de los territorios donde se localice¹².

En este sentido, resulta vital cuando la Organización Internacional del Trabajo (OIT) define como “trabajo decente”, caracterizado por varias notas: empleo productivo que genera un ingreso justo, la seguridad, la protección e integración social la libertad para que las personas expresen sus opiniones, se organicen y participen en las decisiones en cuanto afectan a sus vidas laborales, e igualdad de oportunidades y trato para mujeres y hombres¹³.

1.1. UNA NOCIÓN PRIMERA DE LOS ACUERDOS MARCOS INTERNACIONALES

Los Acuerdos Marco Internacionales (AMI) o Acuerdos Marco Globales (AGM) son un instrumento relativamente nuevo cuyo desarrollo tiene lugar en la segunda década

¹² BAYLOS GRAU, A.: “Códigos de Conducta y Acuerdos Marco de Empresas Globales: Apuntes sobre su exigibilidad jurídica”, cit., págs. 105-107

¹³ OIT: “Trabajo decente”, s/f., en <http://www.oit.org/global/topics/decent-work/lang--es/index.htm> (05-11-2021), s/p.

del siglo XX, con el objetivo de lograr un conjunto normativo transnacional, homogéneo y universal, de los estándares sociales y laborales aplicables en las empresas.

El fruto genuino de la RSC , nace y crece a resultas de la alteración del “mundo paralelo” que posibilita el desprendimiento de las empresas transnacionales de los ámbitos normativos tradicionales, cuando aquellas ventajas tecnológicas, de transporte y/o comunicación que estimularon su prevalencia se cobran el precio bajo la forma de poner en cuestión de cara al público muchos de sus mensajes publicitarios, sus atropellos tanto financieros como medioambientales y de explotación laboral, cuyo efecto negativo para la imagen de marca empresarial, ha servido para abonar el concepto “*win for win*”, en favor de un comportamiento más ético y más acorde a los valores sociales imperantes en la actualidad en el llamado primer mundo.

A este fenómeno cabe unir el interés derivado de la transformación y la profunda renovación del sindicalismo internacional y europeo, consciente de la necesidad de unir iniciativas y coordinar estructuras para conseguir una representación firme a nivel mundial. El proceso de construcción de Federaciones Sindicales Internacionales (FSI) culminó en el año 2006, con la fusión de las dos mayores confederaciones obreras, la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL) y la Confederación Internacional del Trabajo (CIT), dando origen a la actual ITUC-CST-IGB también conocida como Confederación Sindical Internacional (CSI). Fusión que, además de fuerza, convierte al movimiento sindical obrero en un obstáculo más difícil de sortear, a través de la deslocalización, por las empresas transnacionales.

De esta forma, por la vía de la RSC y el control sindical quedan obligadas a legitimarse ante la sociedad acudiendo a fórmulas de autorregulación establecidas en los códigos de conductas, marketing social y buenas prácticas de gobierno, convenientemente publicitadas para mostrar el respeto, entre otros, a unos niveles mínimos laborales.

En 1985, este escenario de apacible responsabilidad autoimpuesta de manera unilateral y autocertificada, se ve trastocado cuando la empresa Thomson Grand Public procede a reconocer, de manera oficial, a una organización sindical internacional como interlocutor.

Un año más tarde, Danone negocia y suscribe un acuerdo marco de responsabilidad social de ámbito europeo (solo en 1996 se convertirá en AMI) bajo el convencimiento de que tal actuación no era simplemente un imperativo moral y político,

sino también una jugada comercial ingeniosa¹⁴. Fue el disparo de salida hacia una práctica que no ha dejado de crecer y crecer dando lugar a un producto acabado a través de la negociación mundial.

Los AMI o AGM responden a la necesidad de las empresas multinacionales de alcanzar legitimidad ante la sociedad, pues se comprometen a respetar el acuerdo alcanzado¹⁵ que contiene normas mínimas y mejoras de las condiciones de trabajo a nivel mundial¹⁶ y con independencia de la posible ausencia de normas en un determinado país.

El fenómeno y su diversidad sectorial ha aumentado enormemente en los últimos veinte años y no solo en lo cuantitativo sino también en lo cualitativo. En gran medida al calor del liderazgo que en materia laboral asume la OIT a partir de su “Declaración Tripartita de Principios Relativos a Empresas Multinacionales y Política Social”, o las “Normas sobre responsabilidades de las empresas transnacionales y otras empresas comerciales en la esfera de los derechos humanos”¹⁷. Estos instrumentos internacionales, pueden unirse a los provenientes de otras organizaciones internacionales como pudieran ser las influyentes Directrices de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE)¹⁸.

Son solo tres de las herramientas casi siempre incorporadas a un contenido variopinto, no solo por la longitud de los textos, sino por la profundidad de las obligaciones asumidas o por los métodos adoptados para su implantación, seguimiento o control.

En todos ellos, sin embargo, media la tónica común dada por ordenarse a unas relaciones laborales equitativas y democráticas, por ende, a unas mejores condiciones de trabajo cuya garantía no es unilateral sino bilateral. Con los sindicatos organizados a distintos niveles territoriales en la posición de garante del progreso al cual aspira.

¹⁴ FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J.: “La Mujer en la Negociación Colectiva Transnacional. El Ejemplo de las Multinacionales Españolas”, cit., págs. 255-256.

¹⁵ PLATZER, H-W y RÜB, S.: “Los Acuerdos Marco Internacionales ¿Un instrumento para imponer los derechos humanos sociales?”, *Estudios de la Fundación Friedrich Ebert Stiftung*, febrero, 2014, en <https://library.fes.de/pdf-files/iez/10534.pdf> (20-02.22), pág. 3.

¹⁶ OIT: “Acuerdos Marco Internacionales”, *Informe IV: El trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro*, Conferencia Internacional del Trabajo 105ª reunión, 2016, pág. 61.

¹⁷ FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J.: “La Mujer en la Negociación Colectiva Transnacional. El Ejemplo de las Multinacionales Españolas”, cit., pág. 275.

¹⁸ OIT: “Acuerdos Marco Internacionales”, cit., pág. 61.

1.2. DERECHOS FUNDAMENTALES Y CONDICIONES MÍNIMAS DE TRABAJO Y EMPLEO COMO CONTENIDO PROPIO DE UN ACUERDO MARCO INTERNACIONAL

En una síntesis muy apretada cabría afirmar que el objetivo fundamental de los AMI radica en preservar los derechos fundamentales que, en principio, se concretan en los derechos laborales garantizados como núcleo mínimo por las normas laborales fundamentales de la OIT.

El marco de referencia mencionado condiciona la actividad de la empresa transnacional al generar una tendencia e inercia a la universalización de los derechos sociales fundamentales en un mundo multipolar, así como construir una “economía global de la solidaridad” en la cual destaca como agente movilizador el movimiento internacional¹⁹.

Convenios y Recomendaciones de la OIT constituyen la fuente de inspiración primera para cualquier AMI: el Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29); el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicalización, 1948 (núm. 87); el Convenio sobre el derecho de sindicalización y de negociación colectiva, 1949 (num.98); el Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100); el Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105); el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111); el Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138); y el Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182)²⁰.

Otros tres convenios que también suelen ser mencionados con frecuencia, aun cuando su ausencia no lleve a excluirlos de la categoría, al objeto de este estudio resultarán básicos, a saber: el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156); el Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183); y el Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190)²¹.

¹⁹ BAYLOS GRAU, A.: “Un instrumento de regulación: Empresas transnacionales y acuerdos marco globales”, cit., pág. 116.

²⁰ OIT: “Ocho Convenios Fundamentales”, *Historia de la OIT*, s/f., en <https://libguides.ilo.org/c.php?g=659646&p=4657183> (21-02-22), s/p.

²¹ OIT: “Ratificaciones por convenio”, *Ratificación de los Convenios de la OIT*, s/f., en <https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12001::NO::> (21-02-22), s/p.

1.3. UN APUNTE SOBRE LA LUCHA HISTÓRICA DE LA MUJER TRABAJADORA EN DEFENSA DE SUS DERECHOS

El título del estudio alude a un binomio en el cual, a los AMI se une la referencia a la mujer. Aun cuando sea por la brevedad requerida por el espacio, procederá hacer mención al dato de conformidad con el cual históricamente la mujer ha sido forzada a desarrollar su persona dentro de los límites de la vida privada, reduciéndose esta vida a la función de hija, esposa y madre, siendo el hombre quien asume el protagonismo en todos aquellos aspectos del ámbito público; por tanto, su lucha constituye un movimiento social y político que se ha iniciado formalmente en el siglo XVIII²² y se ha concentrado, entre otros objetivos, en la consecución del reconocimiento formal de los derechos de las mujeres en condiciones de igualdad respecto a los hombres; en la integración total²³, por consiguiente, del 49,5% de la población mundial²⁴ como parte fundamental del desarrollo social, político y económico de los diferentes Estados.

El esfuerzo ha sido duro y continuo aun cuando queda mucho por andar. Sin ir más lejos, en la actualidad y según las estadísticas del Banco Mundial, la línea más baja de la pobreza aparece ocupada en un 80% por mujeres²⁵.

La Revolución Industrial está, no solo en el origen de la globalización sino también en la masiva incorporación de las mujeres en el mundo laboral. Haciéndolo, empero, en condiciones desiguales con respecto a los hombres en todo tipo de derechos laborales, lo cual provocó que sobre todo en Europa y América del Norte alzaran la voz²⁶.

En este camino, mucha ha sido la ayuda recibida por la OIT a pesar de avalar, en un primer momento, tesis abiertamente discriminatorias al apartar a las féminas de ciertas formas de trabajo. Así cabrá destacar la regulación contenida en el Convenio sobre el

²² VARELA MENÉNDEZ, N.: “¿Qué es el Feminismo?”, cit., pág. 24.

²³ CODERO LARA, M; SÁNCHEZ SÁNCHEZ, U.C; y SAMPERIO RIVERA, C.: “La mujer en el mercado laboral”, *Red Internacional de Investigadores en Competitividad*, Vol. 8, núm. 1, 2014, pág. 2218.

²⁴ BANCO MUNDIAL: “Población, mujeres”, 2020, en <https://datos.bancomundial.org/indicador/SP.POP.TOTL.FE.ZS/> (13-01-2022),

²⁵ CODERO LARA, M; SÁNCHEZ SÁNCHEZ, U.C; y SAMPERIO RIVERA, C.: “La mujer en el mercado laboral”, cit., pág. 2218.

²⁶ OIT: “Empoderamiento de las mujeres: ¡90 años de la OIT en acción!”, *Campaña para la igualdad de género en el trabajo decente*, 2009, en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_106521.pdf (21-02-22), pág. 1.

trabajo nocturno (mujeres) de 1919 (núm. 4)²⁷ o la proscripción de ciertas actividades laborales en determinados tipos de fábricas y minas²⁸.

Cuando en 1975, la Organización de las Naciones Unidas (ONU) institucionalizó el 8 de marzo como Día Internacional de la Mujer Trabajadora²⁹, lo hizo para conmemorar diferentes eventos y acontecimientos históricos, especialmente acaecidos en Estados Unidos, Europa y Rusia³⁰. El más conocido y difundido tuvo lugar cuando las trabajadoras de la fábrica textil Cotton de Nueva York, declararon una huelga contra las condiciones de trabajo ante la negativa del empresario a asumir sus reivindicaciones, ocuparon la fábrica y se encerraron en ella. El propietario, bloqueó las puertas y prendió fuego al edificio, dejando tras de sí 129 mujeres asesinadas por las llamas³¹.

En 1910, una conocida defensora de los derechos de la mujer impulsó una jornada simbólica en el seno de la II Conferencia Internacional de las Mujeres Socialistas, propugnando la emancipación de las féminas a través de la emancipación como trabajadoras. Sede y momento histórico por cuanto las representantes de 17 países en ese evento siguieron las indicaciones de la alemana preclara, logrando que los partidos socialistas europeos pidieran el voto para las mujeres, la igualdad salarial y un seguro de maternidad; así como que desde 1911 hubiera una fecha para recordar las reivindicaciones al sufragio, al trabajo, a la formación profesional y a la no discriminación laboral. Dicha conmemoración aglutinó, según la ONU, a más de un millón de mujeres de Austria, Dinamarca, Alemania y Suiza.

²⁷ Ratificado por 58 países, a saber: Afganistán, Albania, Angola, Argentina, Austria, Bangladesh, Bélgica, Benin, Brasil, Bulgaria, Burkina Faso, Burundi, Camboya, Camerún, Chad, Chile, Colombia, Congo, Costa de Marfil, Cuba, España, Francia, Gabón, Grecia, Guinea, Guinea-Bissau, Hungría, India, Irlanda, Italia, Lituania, Luxemburgo, Madagascar, Mali, Malta, Marruecos, Mauritania, Birmania, Nicaragua, Niger, Países Bajos, Pakistán, Perú, Portugal, Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte, República Centrofricana, República Democrática del Congo, República Democrática Popular Lao, Rumania, Ruanda, Senegal, Sri Lanka, Sudáfrica, Suiza, Togo, Túnez, Uruguay y Venezuela. OIT: “Ratificación del Convenio sobre el trabajo nocturno (mujeres), 1919 (núm. 4), *NORMLEX*, en https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312149:NO (21-02-22).

²⁸ OIT: “Mujeres en el trabajo, pasado y presente: como la noche y el día”, *Trabajo: La revista de la OIT*, núm. 65, 2009, en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_108611.pdf (21-02-22), pág. 2.

²⁹ ÁLVAREZ ROBLES, T.: “La igualdad efectiva entre hombres y mujeres: desde una perspectiva normativa global y nacional”, *Cuestiones de Género: de la Igualdad y la Diferencia*, núm. 10, 2015, pág. 86.

³⁰ DE BLAS, A.: “Memoria histórica del 8 de marzo”, en <https://geoviolenciasexual.com/memoria-historica-del-8-de-marzo/> (23-02-2022), 2022, s/p.

³¹ FLECHA GARCÍA, C.: “Recordando victorias más que derrotas: Día Internacional de la Mujer”, *Crítica XLIX* (863), págs. 20-21.

A golpe de sufrimiento se seguía escribiendo los vínculos de solidaridad- Así, el 25 de marzo de ese mismo año mueren 146 trabajadoras, la gran mayoría mujeres jóvenes inmigrantes, en el incendio de la fábrica de camisas Triangle Shirtwaist Company de Nueva York, pues de nuevo la empresa bloqueó los accesos con el argumento de evitar robos.

Lejos política y geográficamente, los movimientos feministas durante la Revolución Rusa de 1914 cambian el “pan y rosas” norteamericano por el “pan y paz” soviético, también lleno de tristísimos acontecimientos de persecución a las féminas incluso dentro de la proclamación de la República Socialista.

Cabría seguir desgranando uno a uno los momentos y acontecimientos. La memoria podría traerse al año 1945, cuando las lavanderas irlandesas forman un sindicato y convocan una huelga con una duración de tres meses y consiguen, también para los trabajadores, una segunda semana de vacaciones anuales³².

En este largo periplo, las mujeres han conseguido derechos tiempo a inimaginables³³. Los retos continúan abiertos pues la realidad demuestra escenarios todavía muy preocupantes como pudieran ser los proporcionados por la feminización de actividades y ocupaciones, segmentando el mercado para llegar a la desvalorización de extensas áreas de producción; a su lado, las dificultades que a nivel mundial tienen aún muchas mujeres para incorporarse libremente a cuánto les proporcionaría autonomía funcional o para mantener una carrera profesional en la que la ausencia de corresponsabilidad masculina lastra de manera definitiva la posición del sexo femenino. Conforme cabe comprobar el tiempo pasa y las formas se suavizan, pero la lucha sigue abierta en frentes que no dejan de crecer cuando otros se cierran³⁴.

³² DE BLAS, A.: “Memoria histórica del 8 de marzo”, cit., s/p.

³³ ÁLVAREZ ROBLES, T.: “La igualdad efectiva entre hombres y mujeres: desde una perspectiva normativa global y nacional”, cit., pág. 80.

³⁴ CODERO LARA, M; SÁNCHEZ SÁNCHEZ, U.C; y SAMPERIO RIVERA, C.: “La mujer en el mercado laboral”, cit., pág. 2221.

2. EL TRABAJO FORZOSO Y LA EXPLOTACIÓN SEXUAL EN LA INFANCIA. CRITERIOS DE ERRADICACIÓN Y CORRECCIÓN INTRODUCIDOS EN LOS AMI

Las últimas estimaciones mundiales indican que 64 millones de niñas y 88 millones de niños se encuentran en situación de trabajo infantil en todo el mundo, lo cual representa casi 1 de cada 10 de todos los infantes.

Casi el 50% de dicha cifra total, 73 millones, se ocupan en trabajos peligrosos que ponen directamente en peligro su salud física y mental, su seguridad y desarrollo; 4,3 millones, aproximadamente el 3% del total quedan sometidos a realizar trabajos forzosos.

Los resultados de las encuestas celebradas en 2016 mostraron que el trabajo infantil había disminuido nuevamente en todo el mundo (excepto en el continente africano y ello a pesar de las medidas adoptadas en muchos de sus países), pero a un ritmo significativamente ralentizado. La porción de niños y niñas tan solo se redujo en un punto porcentual durante el periodo de 2012 y 2016, en comparación con los tres puntos porcentuales del cuatrienio anterior.

2.1. ALGUNOS DE LOS ASPECTOS MÁS LACERANTES DEL TRABAJO INFANTIL Y LA REACCIÓN DE LA OIT

De entrar a una descripción más en detalle habrá que constatar datos como los siguientes:

- A. En las zonas más desfavorecidas viven a merced tanto de los hombres de su familia como de su comunidad, siendo confinadas en la ignorancia y el analfabetismo y convirtiéndolas en el blanco principal de los abusos y las violencias cotidianos en sus puestos de trabajo y, por ejemplo, en Senegal, las principales situaciones denunciadas tienen que ver con el trabajo doméstico, en ciertos sectores agrícolas y pesqueros, o a través de la explotación sexual a través de la prostitución.
- B. La aceptación cultural de su existencia puede servir de terreno fértil para los traficantes, pues es más fácil explotar a los jóvenes cuando las familias están acostumbradas a enviar a sus hijos e hijas a trabajar fuera de casa.

C. Además de la explotación sexual y del trabajo forzoso, los infantes también son ocupados lícitamente en la mendicidad y las actividades forzadas como, por ejemplo, el narcotráfico. En esta ocasión, los traficantes suelen acudir bien, a la relación directa con padres y hermanos sin escrúpulos, bien al vínculo afectivo directo con niños y niñas de familias desestructuradas³⁵, cada vez con más frecuencia a la servidumbre por deudas para cuya cobertura no se duda en otorgar el aval de un menor.

A la hora de hacer frente a esta lacerante situación es mejorando el acceso y la calidad de la educación para convertirla en universal. A tal fin, la escolarización debe ser asequible a todos hogares, pues la exposición a la pobreza puede forzar a las familias con escasos recursos económicos a acudir al trabajo infantil como estrategia de supervivencia. Sólo asegurando su viabilidad mediante el apoyo a las familias, los padres estarán más predispuestos a matricular a sus hijos en la escuela primaria, en particular cuando tengan la certeza de que podrán acceder a niveles superiores, donde la semilla de la inversión inicial en la educación da mayores frutos y mayores oportunidades de acceso a trabajos mejor remunerados³⁶.

La prohibición y la eliminación efectiva del trabajo infantil peligroso constituye el objeto de dos de los ocho convenios fundamentales de la OIT, a saber, el Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138) y el Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182). Ambos han alcanzado prácticamente la ratificación universal³⁷ y nacen con el objetivo de abolir efectivamente el trabajo infantil, entendido como aquel trabajo peligroso para la salud, la seguridad o la moralidad de los niños y niñas o que interfiere con la educación obligatoria³⁸. A tal fin establece que la edad mínima de admisión al trabajo será de 15 años, considerando esta cifra como aquella en la cual el niño generalmente finaliza su educación básica; no obstante, establece la excepción de bajar la edad mínima a 14 años en los países en desarrollo³⁹.

³⁵ VARELA MENÉNDEZ, N.: “La globalización: Comerciar sin fronteras ni escrúpulos”, cit., pág. 296.

³⁶ ONUDD: *Global Report on Trafficking in Persons*, Naciones Unidas, 2020, en https://www.unodc.org/documents/data-and-analysis/tip/2021/GLOTiP_2020_15jan_web.pdf (31-01-22), págs. 9-10.

³⁷ Convenio de la OIT sobre las peores formas de trabajo infantil, núm. 182, 1999, en https://www.ilo.org/ipecc/Informationresources/WCMS_IPEC_PUB_30298/lang--es/index.htm (31-01-22), pág. 1.

³⁸ Convenio de la OIT sobre la edad mínima, núm. 138, 1973, en https://www.ilo.org/ipecc/Informationresources/WCMS_IPEC_PUB_30216/lang--es/index.htm (31-01-22), pág. 1.

³⁹ Convenio sobre la edad mínima de la OIT, núm. 138, 1973, cit., pág. 3.

El umbral para realizar trabajos peligrosos no deberá ser inferior a los 18 años, aunque excepcionalmente y en condiciones muy estrictas de protección y de formación, se permitirá a partir de los 16 años. Por último, todos los menores de 18 años deben ser protegidas de otras peores formas de trabajo infantil como, por ejemplo, el forzoso, o su utilización en la explotación comercial o en actividades ilícitas.

En un segundo plano, la transición de la escuela al trabajo constituye un desafío aun cuando los niños y niñas hayan finalizado la escuela obligatoria o superior. Los menores que trabajan prematuramente tienen más probabilidades de acabar en ocupaciones informales y no cualificadas, así como en formas atípicas de empleo, con desventajas conexas para toda la vida⁴⁰.

2.2. LA LABOR DE LOS AMI EN LA ERRADICACIÓN DEL TRABAJO INFANTIL

En este primer contexto de los descritos, los AMI vienen a incorporar el contenido de dichos convenios de la OIT principalmente a través de dos tipos de cláusulas:

- A. “No se utiliza trabajo infantil. Sólo podrá emplearse trabajadores/as con más de 15 años, o que tengan una edad más elevada que la establecida para la enseñanza obligatoria si, si esta fuera mayor. La edad mínima podrá reducirse a 14 años en los países sujetos a excepción, como por ejemplo los países en desarrollo” (Acciona, ABN Amro, AEON, Air France – KLM, Aker, Antara, ASOS, Auchan Retail, Banco do Brasil, Besix, BMW, PNB Paribas, Brunel, Bosch, Codere, Daimler, Dragados, EADS, EDF, Electrolux, Enel, Eni, Essity, FCC, Ferrovial, Ford, Gamesa, GEA, Grupo PSA, H&M, Inditex-Cadena de producción, Indosat, Itaú, Lafarge, Lukoil, Mango, Meliá, Mizuno, Norske Skog, Norsk Hydro, OHL, Prym, Renault, Saab, Sacyr, Safran, Salini Impregilo, Santander, SCA, Siemens, SKF, Solvay, Statoil, Stora Enso, Tchibo, Telefónica, ThyssenKrupp, Telkom, Total, Umicore, Valeo, Veidekke, ZF).
- B. “Los niños/as menores de 18 años no podrán efectuar trabajos que por su naturaleza o por las circunstancias en que se ejecuta, pueden provocar daños a la salud, a la seguridad o a la moralidad de los niños/as” (Acciona, ABN Amro,

⁴⁰ Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, núm. 182, cit., pág. 1-3.

AEON, Air France – KLM, Aker, Antara, ASOS, Banco do Brasil, Besix, BMW, PNB Paribas, Bosch, Codere, Daimler, Dragados, EADS, EDF, Electrolux, Enel, Eni, Espirit, Essity, FCC, Ferrovial, Gamesa, GEA, Grupo PSA, H&M, Inditex-Cadena de producción, Indosat, Itáu, Lafarge, Loomis, Lukoil, Mango, Meliá, Mizuno, Norske Skog, Norsk Hydro, OHL, Prym, Renault, Saab, Sacyr, Safran, Salini Impregilo, SCA, Siemens, Solvay, Stora Enso, Tchibo, Telefónica, ThyssenKrupp, Telkom, Total, Umicore, Valeo, Veidekke, ZF).

Las dos disposiciones centrales vienen a ser completadas en ocasiones a través de otras disposiciones llamadas a mejorar las condiciones mínimas para la consecución efectiva de la abolición del trabajo infantil son:

1. “Cuando se encuentre un niño trabajando será reemplazado siempre que sea posible por un miembro adulto de la familia” (ABN Amro, ZF).
2. “Las empresas proporcionarán asistencia económica para garantizar oportunidades de educación a los niños trabajadores reemplazados” (ABN Amro, Aker, Norske Skog, Tchibo, Veidekke).
3. “Compromiso a establecer sistemas de formación específicos para los empleados jóvenes y mayores de 15 años con el fin de ayudarles a alcanzar niveles más altos de educación general y formación profesional. Se puede ofrecer diferentes tipos de contratos de trabajo para apoyar a estos jóvenes mientras aún están en la escuela y promover el acceso al empleo en la empresa (como a través de los contratos de aprendizaje, por ejemplo)” (Brunel, Grupo PSA, Tchibo).
4. “Las personas trabajadoras de entre 15 y 18 años, podrán trabajar, pero seguirán cursando la educación obligatoria, pudiendo trabajar solo fuera del horario de escolar y, en ningún caso, trabajarán más de 8 horas” (Tchibo).
5. “En cualquier caso, se aplicará la edad de 18 años como edad mínima para el empleo, excepto en el marco de prácticas o programas de formación profesional, organizados en cooperación con escuelas e institutos de formación o aprobados por la autoridad competente” (Umicore).
6. “Se prestará especial atención a los jóvenes mayores de 15 años para garantizar que estén plenamente protegidos y reciban formación específica en materia de seguridad” (Safran, Umicore).

7. “La eliminación del trabajo infantil se convertirá en criterio de elección y gestión de sus relaciones con los proveedores y subcontratistas” (Essity, Itáu, Mizuno, SCA, Stora Enso).

3. LA MUJER TRABAJADORA EN EL MERCADO LABORAL TRANSNACIONAL

El segundo de los aspectos a ponderar tendrá que ver con otro colectivo especialmente agraviado a nivel mundial, como es el femenino. En su análisis varios aspectos cobran singular relieve.

3.1. CONTRATACIÓN

Nunca antes como ahora había sido tan amplio el número de mujeres que, dentro del mercado laboral, desarrollan un trabajo remunerado, pese a que sobre ellas aún sigue recayendo la prestación de cuidados a familiares a cargo, en particular niños/as, ancianos/as y familiares con discapacidad o enfermos/as. Los datos disponibles muestran que, en todas partes del mundo, las féminas siguen dedicando muchas más horas que los varones a labores no remuneradas de prestación de cuidados, y mucho menos tiempo al trabajo remunerado.

El índice de presencia de las mujeres en la población activa a escala mundial se aproxima al 49%, mientras que el de los hombres es del 75%; es decir, existe una diferencia de casi 26 puntos porcentuales, e incluso, al menos en algunas regiones, la desigualdad se dispara a más de 50 puntos porcentuales de diferencia a favor de los varones. Encontrar un trabajo remunerado es mucho más difícil para el sexo femenino que para el masculino y, cuando la mujer consigue acceder, su actividad suele desarrollarse en los puestos de inferior categoría y en condiciones de vulnerabilidad. Este problema afecta, con mayor gravedad, a los países de África del Norte y los Estados Árabes⁴¹.

⁴¹ OIT: “La brecha de género en el empleo: ¿qué frena el avance de la mujer?”, *InfoStories*, 2018, en <https://www.ilo.org/infostories/es-ES/Stories/Employment/barriers-women#intro> (13/01/2022), s/p.

Por poner un ejemplo que pudiera ser significativo y conjugando la crisis sanitaria actual con la destrucción de empleo cabría percibir una de las caras de la dimensión de postergación de las mujeres. Así, en el 2020 se destruyó el 4,2% del empleo de las mujeres, frente al 3% en el caso de los hombres, para 2021 se esperaba que el empleo de las mujeres hubiera aumentado un 3,3%, el 0,9% menos del empleo perdido el año anterior; mientras que el empleo de los hombres lo hubiera hecho un 3%, mismo porcentaje de los puestos de trabajo perdidos en 2020.

A primera vista, cabría intuir un avance en la contratación laboral de las féminas frente a los varones; sin embargo, es insuficiente, pues no se estaría recuperado los niveles de empleo del sexo femenino previos a la pandemia. En este sentido, a nivel mundial, se augura que en 2021 habría habido 13 millones menos de mujeres empleadas que en el 2019; en otras palabras, sólo el 43,2% de las mujeres que, a nivel mundial, tienen edad para trabajar habrían sido contratadas en este último año⁴².

Esta brecha de contratación entre sexos debe su origen a la asignación de los roles sociales en función de tal factor de las personas y la desigual valoración en el mercado laboral de la mujer⁴³.

Al respecto, en el artículo 11 del Convenio de la OIT sobre la eliminación de todas las formas de discriminación de la Mujer, dispone el derecho al trabajo como inherente a todo ser humano en igualdad de oportunidades, incluyendo la libre elección de profesión y empleo⁴⁴.

No son muchos los AMI comprometidos en la tarea de afrontar este reto de la empleabilidad femenina. De entrar en detalle de cuantos sí lo hacen lo más que cabe comprobar es la responsabilidad asumida por la multinacional de “contratar a mujeres y hombres de acuerdo con sus propias habilidades” (Auchan Retail, BNP Paribas, Brunel, Eurosport, Grupo PSA, H&M, Indosat, Renault, Safran, Santander, Schreiber, Siemens, Societe Generale, Stora Enso, Tchibo, Telkom, Total, Umicore, Valeo, ZF).

Los que van más allá y establecen otro tipo de medidas más incisivas contemplan un tenor como el siguiente:

⁴² OIT: “Avanzar en la reconstrucción con más equidad: Los derechos de las mujeres al trabajo y en el trabajo, en el centro de la recuperación de la COVID- 19”, *GEDI*, 2021, págs. 2-6.

⁴³ ESCANCIANO RODRÍGUEZ, S.: “De la tutela de la mujer trabajadora a la corresponsabilidad: aportaciones desde el derecho de la Unión Europea”, *Dirittifondamentali.it*, núm. 1, 2020, pág. 1665.

⁴⁴ Artículo 11 del Convenio sobre la eliminación de todas las formas de discriminación a la Mujer, núm. 100, 1979, págs. 5-6.

- a. Esfuerzo “por lograr el equilibrio necesario en la contratación de hombres y mujeres” (BNP Paribas, Schreiber, Valeo).
- b. “Propósito de desarrollar propuestas para aumentar, cuando sea posible, las oportunidades de empleo de las mujeres” (Chiquita).
- c. Compromiso de “llevar a cabo una gestión específica con respecto a la posición de las mujeres en la empresa, que se traduce en una evolución de los procesos de Recursos Humanos, en términos de contratación, gestión de carrera profesional y en el desarrollo de una red de mujeres a escala internacional” (Renault).
- d. Diseño de “módulos de formación dirigidos las personas encargadas de la contratación y gestión de recursos humanos” (BNP Paribas, Safran).
- e. Realización de “auditorías con el fin de garantizar el carácter no discriminatorio de los procesos establecidos por Recursos Humanos” (Safran).
- f. Intención de “intensificar la comunicación con el fin de reclutar a más mujeres” (Safran).
- g. Propósito de “garantizar que no se incluyan criterios discriminatorios en las ofertas de trabajo, internas o externas. Por lo tanto, las empresas se asegurarán de que los títulos y términos utilizados se elijan para permitir demandas de empleo tanto de hombres como de mujeres, sin distinción. Estos principios se aplicarán a todo tipo de contratos, incluidos los contratos indefinidos, los contratos de duración determinada, las prácticas, los contratos de trabajo y estudios, etc.” (BNP Paribas).
- h. Intención de cooperar “con prestigiosas instituciones de enseñanza superior y ciertas asociaciones, como, por ejemplo *Elles bougent*’- asociación para la promoción de los oficios de ingenieros del automóvil y otros sectores del transporte entre las jóvenes-; pero también participando en foros como *Women in Leadership*’- cuyo objetivo es relacionar empresas y jóvenes licenciadas en administración de empresas, finanzas, ingenierías, etc.” (Valeo).
- i. Resolución en torno a la idea de que “se evitará el uso de mano de obra en la contratación a través de programas de aprendizaje en los que no exista una intención real de impartir competencias o proporcionar empleo regular” (H&M).
- j. Afán en “promover la negociación colectiva, proceso por el que los representantes de los trabajadores y los empleadores o sus representantes negocian la aplicación de las condiciones de contratación” (Total).

- k. Proclama del “compromiso de los proveedores y prestadores de servicios en esta política es un criterio de selección” (Eurosport).

Huelga decir, e incluso mentar específicamente si quiera, una frase claudicante que dista de ser un accidente puntual y acaba siendo una trágica coletilla. Lo es en la medida en la cual tras haber dado la de cal, y contemplar medidas de acción positiva, añade la de arena capaz de convertir en nada la previsión anterior al condicionar su efectividad al hecho de que tal será así “siempre que la legislación nacional no prevea expresamente una selección basada en determinados criterios”.

3.2. SEGREGACIÓN LABORAL

Existen distintos tipos de restricciones que limitan las posibilidades de las mujeres a la hora de acceder, en igualdad de condiciones de mérito y capacidad que las que tienen sus compañeros varones, a una inserción laboral que les permita alcanzar ciertos márgenes de autonomía y avanzar hacia el logro del empoderamiento económico. Esas restricciones responden a reglas formales e informales que determinan, en gran medida, las pautas de conducta, las expectativas y las aspiraciones laborales y profesionales de los hombres y de las mujeres, y que estructuran también la actividad laboral.

Los mercados de trabajo operan en la intersección de las labores productivas y reproductivas del ser humano en la sociedad; es decir, donde se cruzan las actividades destinadas a obtener ingresos para sostener la vida y aquellas otras que tienen por objeto la reproducción biológica y social, las cuales permiten sostener la vida cotidiana a través de generaciones.

Estos dos tipos de quehaceres, los de mercado y los reproductivos, todos igual de necesarios, no funcionan de manera independiente y, según la división sexual del trabajo tradicional, los primeros han sido asignados principalmente a los hombres, mientras que los segundos han sido atribuidos a las mujeres.

La existencia de puestos femeninos da lugar a lo que se conoce como segregación laboral u ocupacional de género. Este rasgo se expresa en la concentración desproporcionada de mujeres en ciertas ramas de actividades o en ciertos tipos de

ocupación considerados femeninos⁴⁵ y tienen, como característica común el ser empleos que conllevan menos ingresos, un inferior nivel educativo y/o formativo de las personas empleadas, una superior inestabilidad, una limitada cobertura en materia de Seguridad Social y, en bastantes ocasiones, la ausencia de contratos de trabajo⁴⁶.

Las mujeres, principalmente desde el estallido de la Segunda Guerra Mundial, en la mitad del siglo XX, han ido incrementado notablemente su participación en el mercado laboral remunerado; sin embargo, casi un siglo después, el habitual superior nivel de desempleo femenino, el aumento de la temporalidad, y el trabajo a tiempo parcial, las discriminaciones salariales, la segregación laboral por razón de sexo y las menores posibilidades de promoción demuestran que el incremento de la ocupación femenina no ha venido acompañado de una igualdad con el empleo masculino, sino que las mujeres y hombres presentan diferentes y desiguales formas de inserción en el mercado de trabajo remunerado⁴⁷.

3.2.1. LA SEGREGACIÓN HORIZONTAL

La segregación ocupacional horizontal hace referencia a la concentración de hombres o mujeres en campos específicos, relacionados con estereotipos sexuales o, también llamados, roles de género, fundados en supuestas preferencias o habilidades en su desempeño⁴⁸ que, además, la sociedad, en sus diferentes culturas, entiende como tareas masculinas o femeninas⁴⁹. Esta característica permite explicar una parte de la brecha salarial presente entre ambos sexos⁵⁰.

⁴⁵ ESPINO, A. y DE LOS SANTOS, D.: “La segregación horizontal de géneros en los mercados laborales de ocho países de América Latina: implicancias para las desigualdades de género”, *Centro Interdisciplinario de estudios sobre el Desarrollo*, 2019, en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_715929.pdf (01-02-22), pág. 6.

⁴⁶ ESPINO, A. y DE LOS SANTOS, D.: “La segregación horizontal de géneros en los mercados laborales de ocho países de América Latina: implicancias para las desigualdades de género”, cit., pág. 22.

⁴⁷ BARBERÁ RIBERA, T.; DEMA PÉREZ, C.L; ESTELLÉS MIGUEL, S. y DEVECE CARAÑANA, C.: *La (des)igualdad entre hombres y mujeres en el mercado laboral: segregación vertical y horizontal*, en AA.VV. (BARBERÁ RIVERA, T), XV Congreso de Ingeniería de Organización, Asociación para el Desarrollo de la Ingeniería de Organización (ADINGOR), 2011, Cartagena, pág. 988.

⁴⁸ TORRES GONZÁLEZ, O.: “La segregación horizontal: El riesgo de los agregados estadísticos”, *Feminismo/s*, núm. 31, 2018, en <http://dx.doi.org/10.14198/fem.2018.31.11> (01-02-22), pág. 234.

⁴⁹ BARBERÁ RIBERA, T.; DEMA PÉREZ, C.L; ESTELLÉS MIGUEL, S. y DEVECE CARAÑANA, C.: *La (des)igualdad entre hombres y mujeres en el mercado laboral: segregación vertical y horizontal*, cit., pág. 988.

⁵⁰ ESPINO, A. y DE LOS SANTOS, D.: “La segregación horizontal de géneros en los mercados laborales de ocho países de América Latina: implicancias para las desigualdades de género”, cit., pág. 6.

Varios factores coadyuvan en su materialización y diversas líneas de actuación de los AMI obran para intentar frenar su entidad.

A. FORMACIÓN DESDE LA PERSPECTIVA DE LA IGUALDAD

La educación y la formación son los principales instrumentos para incrementar la empleabilidad de las personas en un mundo laboral en constante movimiento y cada vez más exigente. La empleabilidad de un individuo supone la propia capacidad para obtener y mantener un empleo, mejorando su productividad y perspectivas de ingresos, así como el interés en mantener un aprendizaje continuo, adquiriendo nuevas oportunidades de empleo y adaptándose así a la continua evolución al nuevo mercado del trabajo.

El 60% de la infancia que no tiene acceso a la enseñanza primaria son niñas. En países como Benin, Burkina Faso, Guinea-Bissau, Malí, Mozambique, Níger, Senegal, Togo, Afganistán y Nepal, el 90% de las mujeres de más de 25 años de edad no han asistido nunca a la escuela. Además, en los países más pobres, las niñas están más expuestas que los niños a interrumpir o abandonar su escolaridad para dedicarse a las tareas domésticas y de cuidados. Como resultado de esta combinación de factores, el sexo femenino representa más de dos tercios de la población analfabeta mundial; incluso, en los países donde las niñas tienen acceso a la educación y a la formación profesional, se sigue reforzando las cualificaciones estereotipadas, en lugar de fomentar el desarrollo de competencias de índole científica o técnica⁵¹.

El Convenio de la OIT sobre la eliminación de todas las formas de discriminación de la mujer, en su artículo 11, también pretende garantizar el derecho al aprendizaje, a la formación profesional, incluida la superior y la actualización a sus conocimientos⁵².

En el anterior sentido, la incorporación de la norma supranacional a los AMI ha llevado a que, en su mayoría, se limiten a comprometerse con el apartado c) del precepto, en cuanto hace al derecho a la formación profesional, tanto superior como continua (BNP Paribas, Brunel, Dragados, EADS, EDF, Grupo PSA, H&M, Norsk Hydro, Norske Skog,

⁵¹ OIT: “Las mujeres constituyen el grueso de los trabajadores más pobres”, *Noticias*, 1996, en https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_008423/lang--es/index.htm (23-01-2022), s/p.

⁵² Artículo 11 del Convenio de la OIT sobre la eliminación de todas las formas de discriminación a la Mujer, cit., págs. 5-6.

Renault, Safran, SCA, Schreiber, Siemens, Solvay, Statoil, Stora Enso, Telefónica, Total, Umicore, Veidekke).

Otras previsiones vienen a matizar de manera más convincente el compromiso, como ocurre con las siguientes tomadas en su literal para evitar cualquier distorsión:

1. “Priorización de la educación y el desarrollo de las capacidades de las mujeres” (Chiquita).
2. “Tanto si trabajan a distancia como presencialmente o de ambas formas, los empleados y empleadas tienen los mismos derechos (...) en materia de formación” (Renault).
3. “Se apoyarán y fomentarán todas aquellas medidas de formación y perfeccionamiento profesional con las que se beneficien a los trabajadores y trabajadoras que contribuyan a alcanzar conocimientos y capacidades para ampliar sus facultades profesionales e intelectuales” (Bosch, EADS, Santander, SCA, ThyssenKrupp, Umicore), “con el fin de propiciar su progreso profesional y aportar más valor a los clientes, a los accionistas y a la sociedad en general” (Acciona, Dragados, Sacyr).
4. “Si, dentro de una entidad o de un país, los archivos de formación revelan una diferencia significativa entre los asistentes masculinos y femeninos (dada su proporción relativa de todas las personas empleadas), se solicitará a las empresas que analicen la situación y, en su caso, se aseguren de que las medidas correctivas son tomadas por los gestores correspondientes” (BNP Paribas).
5. “A través de la educación y la formación interna combatir los estereotipos que podrían conducir a comportamientos discriminatorios” (Safran, EDF).
6. “Los empleados temporales y a tiempo parcial deben recibir la misma formación, seguimiento y equipos necesarios para llevar a cabo sus funciones de forma segura” (Norsk Hydro, Veidekke).
7. “Cada trabajador puede acceder a lo largo de su carrera, sin importar cuál sea su lugar de trabajo en el mundo, a las acciones formativas necesarias para el ejercicio adecuado de su profesión y para la construcción de su carrera profesional” (Renault).
8. “Proporcionar a los empleados oportunidades para ampliar y profundizar sus conocimientos y habilidades de una manera orientada al futuro” (Siemens, Brunel, ThyssenKrupp).

9. “Garantizar que la formación se imparta en la medida de lo posible y, en particular, cuando se refiera a los requisitos del puesto, dentro del horario de trabajo” (BNP Paribas, Grupo PSA).
10. “No se deben realizar prácticas de formación en días no laborales. Si las razones organizativas (especialmente en el caso de que los participantes tengan diferentes días de descanso) significan que este principio no se puede seguir, se debe dar a las personas trabajadoras un día libre en su lugar” (BNP Paribas).
11. “Para las actividades de formación, reducir al mínimo la cantidad de viajes realizados” (BNP Paribas).
12. “Cada trabajador/a se beneficiará de una acción de formación al menos una vez al año” (Grupo PSA).
13. “Buscar modalidades innovadoras y participativas para promover la formación de las personas trabajadoras, como el *‘learning break’*, realizado durante una fecha identificada para organizar colectivamente un tiempo dedicado a la formación” (BNP Paribas, Grupo PSA).
14. “Desarrollar el *‘digital learning’* para enriquecer las modalidades pedagógicas de adquisición de competencias. El *‘digital learning’* ofrece: *‘e-learning’* en servicio libre, *‘e-learning’* con tutor, clases virtuales, MOOC (*‘massive open online course’*, en castellano: curso masivo abierto en línea)” (BNP Paribas, Grupo PSA).
15. “Dar a todos los trabajadores la oportunidad de participar en programas de educación y formación que incluya mejorar las habilidades para utilizar nuevas tecnologías y equipos” (Norsk Hydro, Safran, Solvay, Telefónica, Veidekke).
16. “Aportación de medios de formación a todas las categorías de personal, prestando especial atención a las personas con menos acceso a la formación y tratando aquellas situaciones en las que un/a trabajador/a no tuviera formación de manera duradera” (Grupo PSA).
17. “Promover programas de desarrollo de capacidades para mujeres sobre temas específicos a través de la identificación de las cuestiones y el establecimiento de un proyecto piloto con participación activa de sindicatos de trabajadores locales” (Chiquita).

B. LA PROTECCIÓN DEL TALENTO FEMENINO

Otro problema de la segregación horizontal aparece tras el acceso de las mujeres a la educación. Al respecto, y ante las diversas ramas de especialización laboral, cada sexo se sitúa en sectores opuestos.

Así, por ejemplo, los hombres eligen Ingeniería en razón de su mejor capacidad espacial y matemática, o las mujeres Educación porque prefieren el trato con los niños; resulta, incluso, curioso de observar cómo la proporción de hombres que elige Educación va cayendo a medida que se retrocede en las etapas educativas, llegando a menos de un 7% en Educación Infantil.

La rama de Arte y Humanidades presenta un promedio de alumnas matriculadas del 61%, frente al 56% en Ciencias Sociales. En Filosofía e Historia el porcentaje de las mujeres en las aulas es de un 36% y 33%, respectivamente; sin embargo, en Psicología son los varones matriculados quienes tienen una menor presencia con un 27%.

El 37% de alumnas en Ciencias se debe fundamentalmente al peso de la Informática en el cómputo (12% de mujeres matriculadas). Eliminarla del cálculo, el porcentaje aumentaría al 49%. Otra disciplina muy distanciada también de promedio, pero en sentido contrario, es Biología, que cuenta con un 62% de alumnado femenino, y que cuando se elimina del ámbito de las Ciencias descendería ese 37% a un 33%.

Dentro de Ciencias de la Salud las féminas ocupan un 66% de matriculadas en Medicina, llegando al 73% de incluir Enfermería, especialidad donde el 80% son mujeres, o Farmacia, cuyo porcentaje es del 70%.

La situación no es homogénea ni siquiera en Ingeniería. Los auténticos feudos masculinos parecen estar en Electricidad y Energías, y en Electrónica y Automática, con menos de un 18% de mujeres. Por el contrario, en Arquitectura hay un 50% de alumnas y en Industria de la Alimentación un 66%⁵³.

En este marco, los sindicatos internacionales junto a las empresas transnacionales, han llegado al acuerdo de sentar en los AMI medidas que promuevan la búsqueda de

⁵³ TORRES GONZÁLEZ, O.: “La segregación horizontal: El riesgo de los agregados estadísticos”, cit., págs. 237-238.

talento en el sexo femenino para el acceso a profesiones profundamente masculinizadas. De la muestra extraída para su estudio solo tres empresas contemplan esta materia:

1. “Los criterios para identificar el potencial interno y para realizar la evaluación profesional y la orientación vocacional son idénticos para hombres y mujeres. Se basan exclusivamente en el reconocimiento de las habilidades, la experiencia, el desempeño y las cualidades profesionales” (BNP Paribas).
2. “Se harán esfuerzos especiales para garantizar que las mujeres tengan acceso total a la formación, puedan desarrollar competencias y progresar dentro de la empresa” (Engie).
3. “Voluntad de desarrollar los talentos y las competencias de los/as trabajadores/as” (Grupo PSA).
4. “Intensificar la comunicación con el fin de reclutar a más mujeres y buscar nuevas fuentes de talento para atraer a más mujeres a las profesiones técnicas” (Safran).

3.2.2. LA SEGREGACIÓN VERTICAL: EL TECHO DE CRISTAL

El término “techo de cristal” se acuñó en los Estados Unidos en la década de 1970 para describir los obstáculos artificiales e invisibles, fruto de prejuicios psicológicos y estructurales, que bloqueaban el acceso de la mujer a los puestos ejecutivos de alto nivel. Es, esencialmente, un reflejo de las desigualdades sociales y económicas entre hombres y mujeres⁵⁴ que, aun cuando con un leve descenso en comparación con épocas no muy lejanas, aún persisten en el siglo XXI.

En 1987, la autora Ann Morrison proporcionó un concepto altamente sugerente, entendiendo por tal: “Una barrera que es tan sutil que se torna transparente, pero que resulta un fuerte impedimento para que las mujeres puedan moverse dentro de las jerarquías corporativas”. Los puestos más relevantes deberían estar a su alcance merced a sus conocimientos, a su esfuerzo y sus capacidades y habilidades.

Este hándicap para el sexo femenino afecta a todo tipo de trabajos, sea cual sea el sector laboral analizado, incluidos los más feminizados, pues la proporción de las mujeres

⁵⁴ WIRTH, L.: *Breaking through the glass ceiling: women in management*, Oficina de la Organización Internacional del Trabajo, Ginebra, 2001, pág. 2.

trabajadoras disminuye a medida que se asciende en la jerarquía piramidal, de modo que su presencia, ocupando posiciones de poder y asumiendo responsabilidades laborales, es mínima. Pese al aumento exponencial de los niveles de estudios de las mujeres, la segregación vertical no se modifica⁵⁵.

De combinar la segregación horizontal con la vertical, surge cuanto se ha denominado “techo de cristal reforzado”, es decir, en aquellas disciplinas masculinizadas las mujeres tienen aún más problemas para acceder a los puestos superiores de la jerarquía: cuantas menos mujeres haya en áreas de masiva presencia de varones, menos mujeres habrá en los puestos altos de la jerarquía⁵⁶.

En las últimas décadas, las mujeres han alcanzado niveles de educación comparables al de los hombres, y en muchos países son contratadas de forma progresiva para trabajos antes reservados preferentemente para aquellos. Ellas han respondido a este aumento de oportunidades y se han abierto camino particularmente en el mundo empresarial, la administración y las finanzas; no obstante, su participación en los puestos de dirección no supera el 20%; más aún cuando mayor sea la responsabilidad del puesto, más evidente es la brecha entre ambos sexos.

Estudios por países revelan que la participación de la mujer en los puestos directivos de las empresas transnacionales se limita a un mero 2-3%. En algunos países o empresas, puede estar situado muy próximo al cargo más alto de la organización o, de lo contrario, en un nivel directivo subalterno, o incluso más bajo⁵⁷.

Dentro de las grandes organizaciones es donde las mujeres han conseguido alcanzar puestos directivos de alto nivel; no obstante, a menudo se encuentran confinadas en áreas menos centrales o estratégicas para la organización, tales como recursos humanos y administración. Cabe decir así, que las mujeres aún siguen encontrando grandes dificultades, no exentas de una cierta oposición ideológica por razón de sexo, para desplazarse lateralmente hacia puestos del mismo nivel en áreas estratégicas, como el desarrollo de productos o la gestión financiera de las empresas, así como ascender a partir de ese punto por las vías centrales hasta los puestos ejecutivos claves en la estructura

⁵⁵ BARBERÁ RIBERA, T.; DEMA PÉREZ, C.L.; ESTELLÉS MIGUEL, S. y DEVECE CARAÑANA, C.: *La (des)igualdad entre hombres y mujeres en el mercado laboral: segregación vertical y horizontal*, cit., pág. 989.

⁵⁶ TORRES GONZÁLEZ, O.: “La segregación horizontal: El riesgo de los agregados estadísticos” (01-02-22), cit., págs. 244-245.

⁵⁷ WIRTH, L.: *Breaking through the glass ceiling: women in management*, cit., págs. 5-6.

piramidal que caracteriza a las unidades productivas de mayor dimensión. Estas barreras reciben el nombre de “muros de cristal”⁵⁸.

Con intención de combatir este obstáculo, los AMI incorporan a su articulado las siguientes disposiciones:

1. “Se necesitan más mujeres en los puestos de liderazgo para la sostenibilidad de las iniciativas centradas en las mujeres” (Chiquita).
2. “Compromiso para ejercer igualdad de oportunidades y de trato, entre otros, en el desarrollo profesional” (Statoil, Stora Enso, Telkom, Total, Umicore, Valeo).
3. “Iniciar acciones para cerciorarse que no hay discriminación en las carreras profesiones y en el acceso a los puestos de responsabilidad” (Valeo).
4. “Duplicar la representatividad de las mujeres en los puestos de dirección” (Carrefour).
5. “Ofrecer a hombres y mujeres la misma trayectoria profesional y oportunidades de desarrollo; deben poder acceder a todos los puestos en todos los niveles de responsabilidad, incluidos los puestos más altos. Por tanto, el acceso de las mujeres a los puestos de alta responsabilidad se rige por los mismos criterios que para los hombres, que no deberán ser discriminatorios” (BNP Paribas).
6. “Los criterios utilizados [para ascender] serán el mérito, la cualificación, la capacitación y la adecuación de la persona al puesto en concreto” (Santander, Siemens).
7. “Brindar a las personas trabajadoras oportunidades de capacitación para el aumento de las responsabilidades” (SCA).
8. “Proporcionar a las mujeres cursos de capacitación que les permitan acceder a cualificaciones superiores o incluso puestos ejecutivos” (Safran).
9. “Esfuerzo por eliminar las diferencias de trabajo entre la situación de las mujeres y la de los hombres, actuando en particular, entre otros, en el acceso a los puestos de responsabilidad” (EDF, Schreiber).

⁵⁸ WIRTH, L.: *Breaking through the glass ceiling: women in management*, cit., págs. 11-12-.

10. “Promover y mejorar las posibilidades de que las mujeres alcancen altos cargos, contribuyendo a reducir las desigualdades y desequilibrios que, aunque se deriven de orígenes culturales, sociales o familiares, puedan producirse en la organización” (Santander).
11. “Los puestos de trabajo de los diferentes ámbitos de responsabilidad serán ocupados por las personas más adecuadas en un marco de igualdad de trato con ausencia de discriminación de acuerdo con el marco legal de cada país concreto” (Santander).

3.3. ACOSO SEXUAL DENTRO DEL TRABAJO

Tan repudiable conducta, según la OIT, está configurada por tres elementos, a saber: el comportamiento de carácter sexual, que no sea deseado y que la víctima lo sienta como un condicionante hostil para su trabajo. De acuerdo con tal definición, cabe establecer que merecerá esta calificación cualquier presión o cercamiento de naturaleza sexual no deseado por la persona receptora, que surge en la relación laboral y provoca tanto un impedimento para hacer las tareas, como un condicionamiento de las oportunidades de ocupación para quien lo sufre⁵⁹.

Si bien no hay un patrón definido, la casuística suele presentar una serie de rasgos comunes que comparten tanto quienes sufren este tipo de violencia como quienes lo ejercen, clasificándolas en dos grupos:

- A. Esta lacra social la padece de manera desproporcionada el sector femenino del colectivo laboral, con independencia de si son mujeres adultas o niñas⁶⁰, estando compuesto por:
 - a. Solteras, viudas, separadas y divorciadas con responsabilidades familiares.
 - b. Aquellas que aun cuando no sea su primera experiencia laboral, acceden, por primera vez, a sectores o categorías profesionales tradicionalmente asociadas a los hombres.

⁵⁹ MANSILLA INQUIERDO, F.: “Acoso sexual en el trabajo de la Administración Pública”, *Medicina y Seguridad del trabajo*, tomo 60, RISKGATE, 2014, págs. 335 a 337.

⁶⁰ Convenio sobre violencia y el acoso, núm. 190, 2019, en https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190 (04-02-2022), s/p.

- c. Fémimas en sectores altamente feminizados, cuyos directores y/o supervisores directos son hombres⁶¹.
 - d. Jóvenes que acaban de conseguir su primer empleo.
 - e. Discapacitadas
 - f. Inmigrantes y/o que pertenecen a minorías étnicas.
 - g. Trabajadoras temporales o en régimen de subcontratación.
 - h. Homosexuales o bisexuales.
 - i. Aquellas que no cumplen con los roles de género que la sociedad atribuye en función del sexo.
 - j. En fin y más tangencialmente, hombres jóvenes sometidos a superioridad jerárquica.
- B. El grupo proclive a ser el sujeto activo de la conducta denigrante está integrado principalmente por hombres con una personalidad manipuladora y sin sentimiento de culpabilidad⁶².

Puede tomar varias formas e involucrar conductas tales como tocamientos, abrazos o besos no deseados; miradas lujuriosas, comentarios o bromas sugerentes, invitaciones indeseadas para tener sexo o persistentes peticiones para salir a citas; preguntas intrusivas acerca del cuerpo o de la vida sexual de la otra persona; familiaridad innecesaria, tal como rozar deliberadamente a alguien; insultos o burlas de naturaleza sexual; fotos, carteles, correos electrónicos, mensajes de texto sexualmente explícitos; agresión sexual o comunicaciones obscenas⁶³.

En este contexto, la víctima suele encontrarse ante el dilema de tener que renunciar al empleo, para no quedar sometida a la mencionada conducta; o, por el contrario, soportar la situación y conservar el empleo, pues la víctima no se siente legitimada para denunciar dicha situación tanto no se produzca la agresión física, no en vano el entorno podría percibirlo como una respuesta desmesurada ante un simple intento de ligar. Esta diferente interpretación de las acciones tiene su origen o se fundamentan, principalmente, en la

⁶¹ OIT: *El acoso sexual en el mundo del trabajo*, 2017, en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/briefingnote/wcms_740225.pdf (04-02-2022), pág. 3.

⁶² OVEJERO BERNAL, A.: “El mobbing o acoso psicológico en el trabajo”, *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, vol. 22, 2006, pág. 22.

⁶³ OIT: *Acoso sexual en el trabajo y masculinidad: Exploración con hombres de la población general*, Oficina Internacional del Trabajo, San José, 2013, pág. 21.

dificultad que presenta el dato de recabar pruebas de un hecho ilícito habitualmente producido en un lugar privado, donde los únicos testigos son la víctima y el acosador.

Las mujeres jóvenes, o aquellas con formación profesional o universitaria y con aspiraciones en su carrera laboral son quienes suelen presentar mayor oposición o enfrentar al sujeto activo en este tipo de conducta. Por el contrario, aquellas con responsabilidades familiares o escasa formación profesional tienden a soportar durante más tiempo el hostigamiento por temor a perder la fuente de ingresos⁶⁴.

La Conferencia Internacional de Trabajo de 2019 adoptó el primer tratado internacional sobre violencia y el acoso en el mundo laboral. El convenio define la violencia y el acoso como un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetitiva; también que tengan por objeto, causen o sean susceptibles de causar un daño físico, psicológico, sexual o económico, incluso cuando se produce por razón de sexo⁶⁵.

Hasta el momento y pese a que 140 países cuentan con normativa nacional sobre el acoso sexual en el lugar de trabajo⁶⁶, tan solo seis países han ratificado el Convenio sobre la violencia y acoso (núm. 190): Argentina Ecuador, Fiji, Namibia, Somalia y Uruguay⁶⁷.

De la muestra tomada respecto a los AMI, solo el de Renault confirma la aplicación del mismo bajo la siguiente cláusula: “Se desaprueba cualquier manifestación de violencia en el trabajo, acoso o discriminación hacia sus empleados y empleadas según lo establecido en el Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190). Así pues, cualquier empleado o empleada que observe actos o conductas inadecuados en relación a situaciones de trabajo, en particular de violencia, acoso o discriminación en el trabajo,

⁶⁴ OVEJERO BERNAL, A.: “El mobbing o acoso psicológico en el trabajo”, cit., pág. 107.

⁶⁵ Artículo 1 del Convenio sobre la violencia y el acoso de la OIT, núm. 190, 2019 en https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190 (07-02-22), s/p.

⁶⁶ ONU MUJERES: “Hechos y cifras: Poner fin a la violencia contra las mujeres”, *Violencia contra las mujeres*, 2020, en <https://www.unwomen.org/es/what-we-do/ending-violence-against-women/facts-and-figures#notes> (07-02-22), s/p.

⁶⁷ OIT: “Entrada en vigor del primer tratado internacional para enfrentar la violencia y el acoso”, *Comunicado de prensa*, 2021, en https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_806030/lang--es/index.htm#:~:text=Hasta%20el%20momento%2C%20seis%20pa%C3%ADses,a%C3%B1o%20despu%C3%A9s%20de%20la%20ratificaci%C3%B3n. (04-02-2022), s/p.

podrá recurrir al sistema de alerta profesional, con absoluta confidencialidad y protección”.

El resto de los AMI, que condenan el acoso sexual, lo hacen a través de dos formas:

1. Una cláusula generalizada como, por ejemplo, la que reza: “Se prohíbe expresamente el abuso de autoridad y cualquier tipo de acoso, ya sea de tipo físico, psicológico o moral, así como cualquier conducta que pueda generar un entorno intimidatorio, ofensivo u hostil para las personas” (Acciona, Chiquita, Electrolux, Eni, FCC, Ferrovial, Gamesa, Sacyr, Tchibo, Umicore).
2. Una mención explícita a su proscripción como aquella para cual: “Ninguna persona trabajadora será objeto de castigos humillantes, abusos físicos, acoso sexual u otras formas de acoso y amenazas en el lugar de trabajo” (Antara, Chiquita, Codere, EDF, Ford, H&M, Inditex - Cadena de producción, Indosat, Saab, Siemens, Stora Enso, ThyssenKrupp, Telkom).

También constan medidas más específicas destinadas a ayudar a la identificación, prevención y detección del acoso sexual en el ámbito laboral. Ejemplos de las mismas son los siguientes literales:

1. “Compromiso, de acuerdo a la legislación de cada país, a desarrollar políticas que prevengan el acoso moral y sexual en los lugares de trabajo, a través de programas que eliminen sus causas y efectos” (Banco do Brasil, EDF, Itáu).
2. “Establecer acciones preventivas y procedimientos internos para combatir el acoso laboral, la violencia y las conductas irrespetuosas” (Orange).
3. “Todas las personas trabajadoras recibirán información y formación relativa a la prevención y detección del acoso sexual” (Sodexo).
4. “Los servicios electrónicos de la empresa no podrán ser utilizados como medio de acoso sexual o para la difusión de comentarios ofensivos de carácter sexual, ni para visitar webs que promuevan la pornografía” (Antara).
5. “En los casos de acoso sexual, se ofrecerá a las víctimas, si así lo desean, datos de contacto de terceros (abogados especialistas, asociaciones, etc.) que puedan ayudarlas a tomar decisiones e instigar medidas para continuar con su caso a través de las vías legales establecidas según la legislación local” (BNP Paribas).

6. “Continuar con una política de salud activa, orientada principalmente hacia la prevención de las patologías que puedan aparecer y desarrollarse con ocasión de la actividad laboral, inclusive en el ámbito de los riesgos psicosociales y de la prevención de las situaciones de acoso” (Grupo PSA, Safran).
7. “Los actos irrespetuosos que atenten contra los derechos y la dignidad de las personas, los malos tratos, verbales o físicos y el acoso en cualquiera de sus tipos conllevarán sanciones y serán objeto de medidas de prevención en todos los países” (Grupo PSA).
8. “El autor de acoso sexual puede ser sancionado y, si fuera necesario, será trasladado o, incluso, despedido, independientemente de su posición jerárquica” (Sodexo).
9. “Puesta en práctica de un procedimiento local concerniente al acoso sexual en el trabajo, en conocimiento de los trabajadores/as y específico de cada país, con el fin de denunciar los incidentes de acoso sexual y permitir que tales incidentes sean investigados y tratados con total confidencialidad y neutralidad. La información recogida en el marco de estos procedimientos será tratada por personas de confianza y con formación específica, con el propósito de poder efectuar una encuesta honesta e imparcial respecto a los casos señalados” (Sodexo).
10. “Compromiso a incluir una cláusula contra el acoso sexual en el Código de Conducta de Proveedores, informar a sus subcontratistas y proveedores de esta política y utilizar su influencia para resolver cualquier caso de acoso sexual que pudiera surgir en el marco de sus relaciones con subcontratistas/proveedores” (Sodexo).
11. “A efectos de garantizar la eficacia de las medidas destinadas a combatir el acoso sexual en el lugar de trabajo de cada país, anualmente se realizará un examen para evaluar los avances de sus diferentes acciones” (Sodexo).

3.4. MATERNIDAD Y CONCILIACIÓN

En directa relación con la causa específica que mayor incidencia tiene en la ocupabilidad de las mujeres, el fenómeno de la maternidad, aparece otra vez vinculada a un rol específico y atribuido a las féminas que acaba dificultando de manera definitiva sus posibilidades de conciliar la vida laboral con una vida personal y familiar satisfactoria.

3.4.1. MATERNIDAD

Ante la existencia de pautas sociales y expectativas culturales reaccionarias en torno a la maternidad, muchas empresas siguen considerando que esta resulta incompatible con el trabajo, limitando así la contribución laboral de la mujer. A modo de ilustración, en una encuesta realizada a 500 directivos de Reino Unido, el 40% afirmó que evitaba contratar mujeres jóvenes para no tener que afrontar las licencias de maternidad. En Kenia, muchas empresas exigen a las mujeres como condición para su contratación que firmen acuerdos destinados a no asumir el compromiso de quedar embarazadas; los dos tipos más comunes de violación de la legislación laboral en Rusia son el despido de mujeres embarazadas y con hijos y el impago del seguro social durante la maternidad; en fin, en Corea del Sur, del conjunto las madres decididas a reincorporarse al trabajo solo consiguen el 40%, consigue un empleo a tiempo completo⁶⁸.

Si los datos anteriores llaman la atención por su crudeza, mucho más lo hace el hecho de conformidad con el cual en torno a 830 millones de trabajadoras en el mundo siguen sin protección en caso de maternidad, concentrándose casi el 80% de ellas en África y Asia⁶⁹; continentes donde la mujer, por el hecho de ser tal, tiene menos derechos y es considerada una ciudadana de segunda subordinada política, cultural, económica y socialmente al ciudadano de primera: el hombre.

La protección en la maternidad para las trabajadoras constituye un elemento esencial tanto a la hora de impedir el trato desigual en el empleo a causa de su función reproductiva, la cual les viene impuesta genéticamente, como para su plena emancipación económica.

La licencia por maternidad es una baja laboral, temporal y remunerada para la mujer trabajadora, que abarca los períodos prenatal, natal y posnatal y ha sido instaurada con la finalidad de proteger de la salud de la madre trabajadora y del niño o niña en sus primeras semanas de vida. En cuanto tal, resulta necesaria para permitir la recuperación y descanso de las mujeres tras el parto, así como en el afán de establecer y mantener la

⁶⁸ OIT: “Maternidad, paternidad y trabajo: Pequeños pasos para lograr grandes resultados”, *GEDI*, 2015, en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/briefingnote/wcms_438275.pdf (07-02-2022), págs. 3-5.

⁶⁹ OIT: *La maternidad y la paternidad en el trabajo: la legislación y la práctica en el mundo*, Departamento de Condiciones de Trabajo e Igualdad, 2014, en https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_242618/lang--es/index.htm (08-02-2022), pág. 1.

lactancia materna exclusiva en los primeros meses de vida de los recién nacidos. También es importante para que la mujer pueda adaptarse psicológica y emocionalmente a la nueva situación, así como para crear vínculos afectivos con el recién nacido; con el fin de disponer del tiempo necesario para realizar exámenes médicos, asistir a sesiones informativas y permitirle conciliar la vida familiar con la laboral. Este último aspecto resulta fundamental, máxime cuando en muchas de las sociedades actuales, tanto orientales como occidentales, a la mujer, incluida a la trabajadora, le sigue reservando el papel de ama de casa y el rol de cuidadora familiar.

El embarazo, el nacimiento y los meses posteriores aparecen asociados a una serie de riesgos para la salud tanto de la madre como del recién nacido, pues la mortalidad materna e infantil es muy común, en particular en los países en desarrollo y aparece relacionada, frecuentemente, con la calidad y el estado de acceso a servicios de salud adecuados.

Las prestaciones médicas tienen como objetivo proteger la salud de la madre y el hijo mediante la garantía de que la mujer recibe los servicios maternos necesarios, los cuales deberían ser gratuitos, o prácticamente gratuitos, en el momento en que son dispensados. Por otro lado, cuantas acceden a la maternidad durante el desarrollo de su vida laboral quedan excluidas de cualquier ingreso vital, que en algunos países suele ir asociada a la baja laboral temporal o licencia por maternidad. A tal efecto, las razones que mueven a esta postergación son algunas como las siguientes:

- A. Exclusión del ámbito legal de la protección por decisión legal, justificada en cada país por algún motivo diferente, es frecuente, sin embargo, que haya colectivos de trabajadoras sin posibilidad de acceder al beneficio contributivo o asistencial. Entre las más habituales aparecen las siguientes categorías: trabajadoras domésticas, ocasionales o temporeras, agrícolas, integrantes de fuerzas armadas o policía, trabajadoras en pequeñas empresas, asalariadas que trabajan a domicilio o por cuenta propia.
- B. Exclusión fundada en los requisitos de admisibilidad, al no poder lucrar los exigidos en la norma para allegar el beneficio correspondiente.
- C. Exclusión debida a una “brecha de aplicación”, que puede tener origen en la ambigüedad de la norma, en la falta de comunicación o conocimiento de los derechos, en la ausencia de voluntad política o recursos para su aplicación, o

incluso en la falta de acceso a los programas en la seguridad social, por lo que las mujeres no pueden hacer uso de sus derechos⁷⁰.

Muchos países han comenzado a incorporar las prestaciones por maternidad al régimen de seguridad social, para que las empresas no deban de asumir el riesgo y la ventura de la totalidad de sus costes. Los cálculos de la OIT indican que, hacerlo de este modo, no sólo es asequible y viable, incluso en los países menos desarrollados, sino que también propicia el desarrollo económico y social. A día de hoy, más de 100 países financian las prestaciones con cargo a la seguridad social o a fondos públicos; reduciendo, de este modo, la responsabilidad económica de las empresas⁷¹.

Las normas internacionales del trabajo han ido ampliado considerablemente el ámbito de la protección de la maternidad a lo largo de los años. El Convenio de la OIT sobre la protección de la maternidad (núm. 183) exige la protección de la maternidad para todas las mujeres trabajadoras. Así, para aquellas que tienen un empleo a tiempo completo, legalmente protegido, de duración indeterminada, con un único empleador, realizado en el lugar de trabajo designado por el empresario y con un salario regular; pero también para cuantas desempeñan formas atípicas del trabajo dependiente, término bajo el cual cabe englobar una amplia gama de empleos como, por ejemplo, los trabajos a destajo, por cuenta propia encubierto, por tiempo determinado, a tiempo parcial (incluidos los ocasionales o temporeros), por tiempo determinado, interino, sea a domicilio o a distancia, etc.

El Convenio contiene, además, los siguientes elementos esenciales para la protección de la maternidad:

- a. Licencia de maternidad: el derecho de las mujeres a un período de descanso en el trabajo en relación con el embarazo, el parto y posparto.
- b. Prestaciones pecuniarias y médicas: el derecho de la madre trabajadora a la percepción de prestaciones pecuniarias durante su licencia laboral y a la atención médica en relación con el embarazo, el parto y los cuidados posnatales.
- c. Protección de la salud en el lugar de trabajo durante el embarazo y el periodo de lactancia.

⁷⁰ OIT: “Kit de Recursos sobre la Protección de la Maternidad: Del anhelo a la realidad para todos”, *Servicios sobre las condiciones de trabajo y del empleo*, 1ª edición, 2012, en https://mprp.itcilo.org/allegati/master/Master_SP.pdf (08-02-2022), págs. 15-33.

⁷¹ OIT: “Maternidad, paternidad y trabajo: Pequeños pasos para lograr grandes resultados”, cit., pág. 4.

- d. Protección del empleo y no discriminación como garantía tras su licencia de maternidad, asegurando el mantenimiento del mismo trabajo, o uno equivalente con el idéntico salario que percibía con anterioridad a la licencia de maternidad. Además, repudiando cualquier forma de discriminación en el trabajo o durante su búsqueda por razones de su capacidad reproductiva.
- e. La fijación de medios que ayuden a las madres trabajadoras a amamantar o extraerse leche en el lugar de trabajo durante un periodo determinado tras la reincorporación⁷². La introducción del apoyo a la lactancia ha ayudado a las empresas a reducir el absentismo y mejorar la productividad e incrementar la retención de empleadas tras el parto⁷³.

Los AMI suelen hacerse eco de alguno de estos derechos mencionados y así, además, de contemplar la ratificación del Convenio sobre la protección de la maternidad (ASOS, Danone, Eni, Espirit, H&M, Safran), añaden algunas de gran interés como las referidas a:

1. “Garantizar la no discriminación, un trato justo y equitativo en el embarazo y en la maternidad” (Besix, Grupo PSA, H&M, Orange) “tanto en la contratación como en la evolución profesiones” (Grupo PSA, H&M).
2. “Se aplica un mínimo de 14 semanas de licencia de maternidad remunerada, incluidos los periodos prenatales y postnatales” (BNP Paribas, Eni) “y una indemnización equivalente a 2/3 de la retribución percibida en el período antecedente” (Eni).
3. “El embarazo de una mujer (real o supuesto) no debe tenerse en cuenta ni utilizarse como razón para no contratarla” (BNP Paribas).
4. “Proporcionar una cobertura mínima para todas las empleadas y empleados, asegurando que las necesidades fundamentales (hospitalización, maternidad, consultas médicas) estén cubiertos por regímenes locales y/o seguros cofinanciados por la empresa, de una calidad y accesibilidad iguales o superiores a lo ofrecidos por otros grupos establecidos localmente” (Danone).

⁷² OIT: “Kit de Recursos sobre la Protección de la Maternidad: Del anhelo a la realidad para todos”, cit., págs. 15-18.

⁷³ OIT: “Maternidad, paternidad y trabajo”, *GEDI*, 2015, en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--dgreports/---gender/documents/briefingnote/wcms_438275.pdf (07-02-2022), pág. 5.

5. “La empresa se compromete a que, paulatinamente, cada trabajadora quede cubierta por sistemas de protección social a la maternidad” (EDF).
6. “Puesta en práctica en los países donde opere la empresa de sistemas de protección social en maternidad, adaptándose a cada país en función de la legislación local” (Grupo PSA, Valeo).
7. “Asegurar que las personas trabajadoras cuenten con un esquema de protección social en caso de enfermedad o maternidad, de acuerdo con las leyes, regulaciones y prácticas locales, con niveles adecuados de calidad y accesibilidad de la atención médica, así como desarrollar planes propios adicionales. En este contexto, la empresa se compromete en el plazo de un año a establecer coberturas sanitarias para cubrir la hospitalización, maternidad y atención ambulatoria en los países de África donde la empresa opera” (Orange).
8. “Garantizar que las trabajadoras, en caso de maternidad, queden cubiertas por planes de protección social y desarrollar siempre que sea necesario los propios planes de la empresa con beneficios complementarios” (Solvay).
9. “Se prohíben las penas arbitrarias sobre todo en caso de embarazo” (Tchibo).
10. “Velar porque las bajas por maternidad no puedan afectar negativamente a la remuneración o evolución profesional y, en consonancia, porque los periodos de baja por maternidad no sean penalizados de modo alguno. A tales efectos, el aumento salarial individual de una asalariada que esté de permiso de maternidad debe ser como mínimo equivalente al promedio a los aumentos salariales individuales que hubiese obtenido durante los tres años anteriores. Además, las trabajadoras que estén embarazadas, según acredite un certificado médico, no pueden ser despedidas durante el período de licencia por maternidad, salvo que ello se deba a un motivo no relacionado con su embarazo” (Total).

3.4.2. CONCILIACIÓN

Históricamente, la economía se ha cimentado sobre la base de un modelo de familia constituido por un padre proveedor y una madre cuidadora, dando pie a una

división sexual del trabajo claramente establecida: la mujer asumía un rol cuidador y reproductivo sin remuneración, dedicado al parto, la crianza, las tareas del hogar y el cuidado de la prole, familiares enfermos y/o dependientes; el hombre, por su parte, asumía un rol productivo, pues era quien proveía a la familia de recursos económicos a través de su trabajo como cabeza de familia. Las crisis económicas y los cambios sociales, políticos e ideológicos han permitido a la mujer la plena incorporación al mundo laboral⁷⁴.

Dicha irrupción de la mujer acaece sin que la sociedad haya logrado asumir el cambio que la incorporación ha provocado, tanto en la reorganización del espacio público, como en la necesaria corresponsabilidad en las tareas domésticas y en el cuidado de las personas que componen el núcleo familiar. La consecuencia viene dada por el hecho de haber desencadenado el sometimiento del sexo femenino a una doble carga de trabajo y/o el freno a la carrera profesional, pues, aún hoy, son ellas las que soportan, en la mayoría de los casos, el peso de compaginar sus obligaciones personales, familiares y laborales⁷⁵. La situación se ve agravada por el incremento de divorcios y separaciones que aumentan, a su vez, el número de madres solteras⁷⁶. Las anteriormente mencionadas son algunas de las consecuencias fundamentales de la “laboralización” femenina, pues hoy las mujeres comparten con los hombres el tiempo de trabajo remunerado, pero no se ha generado un cambio similar en la redistribución de las tareas domésticas y de cuidados⁷⁷.

Las trabajadoras con hijos a cargo llegan a abandonar el trabajo o interrumpir su vida laboral remunerada porque conciliar las responsabilidades familiares y laborales sigue siendo un problema de difícil conciliación. Entre otros ejemplos sencillos de alcanzar con una consulta en Internet, en los Estados Unidos, el 43% de las mujeres muy cualificadas que tienen hijos abandonan su carrera o la interrumpen por un tiempo; porcentaje que, por ejemplo, es más elevado en Asia, debido a pautas culturales muy arraigadas sobre el rol social de la mujer⁷⁸.

⁷⁴ SABATER FERNÁNDEZ, M. C.: “La interacción trabajo-familiar. La mujer y la dificultad de la conciliación laboral”, *Lan harremanak: Revista de Relaciones Laborales*, núm. 30, 2014, págs. 165-166.

⁷⁵ MERINO CALLE, I.: “La conciliación laboral, personal y familiar; análisis desde una doble vertiente comunitaria y nacional”, *Revista Jurídica de Castilla y León*, núm. 36, 2015, pág. 5.

⁷⁶ SABATER FERNÁNDEZ, M. C.: “La interacción trabajo-familiar. La mujer y la dificultad de la conciliación laboral”, cit., pág. 166.

⁷⁷ OIT: *Trabajo y familia: Hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social*, 1ª Edición, Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, 2009, en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_111376.pdf (11-02-22), pág. 15.

⁷⁸ OIT: “Maternidad, paternidad y trabajo”, cit., pág. 3.

La escasez y falta de efectividad de las normas, políticas, acciones y medidas que faciliten y permitan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral está dando lugar a importantes consecuencias y transformaciones sociales, como son la reducción de la tasa de natalidad, el retraso en la edad de emancipación de los jóvenes del hogar familiar y la insostenibilidad de los sistemas de protección social, saturados por, entre otros, el aumento de la esperanza de vida. Desde este último punto de vista, surge un elemento adicional que debe de ser ponderado con tiento, pues conlleva una mayor demanda de cuidados a consecuencia de la superior longevidad de la población⁷⁹.

Además, las formas de acceso a medidas y beneficios como la licencia por maternidad están generalmente asociadas al vínculo laboral, lo cual restringe su beneficio y disfrute a mujeres asalariadas formales; excluyendo así a quienes trabajan en el mercado informal y que, en la mayoría de los países, son las más pobres y más necesitadas de apoyo⁸⁰.

Las consecuencias a soportar por las mujeres a partir de los datos expuestos encuentran manifestaciones muy diversas:

- A. Mayores dificultades para inserción laboral, expresadas en una menor tasa de participación laboral y una mayor tasa de desempleo.
- B. Menores oportunidades laborales como consecuencia de la segregación laboral, pues la gama de ocupaciones disponibles para ellas y/o sus posibilidades de ascenso están restringidas.
- C. Menores ingresos como resultado de la desigualdad salarial y la menor valoración de las ocupaciones en las cuales aparece concentrado el sexo femenino.
- D. Mayor informalidad, con eco en una sobrerrepresentación de las mujeres en la economía informal y en empleos precarios y sin protección social⁸¹.

La adopción, promoción e implementación de medidas que favorezcan la conciliación repercutirá favorablemente y conllevará beneficios tanto para las empresas como para las mujeres⁸². A fin de integrar esta perspectiva de la igualdad entre sexos en

⁷⁹ MERINO CALLE, I.: “La conciliación laboral, personal y familiar; análisis desde una doble vertiente comunitaria y nacional”, cit., pág. 5.

⁸⁰ OIT: *Trabajo y familia: Hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social*, cit., pág. 15.

⁸¹ OIT: *Trabajo y familia: Hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social*, cit., págs.15-16.

⁸² MERINO CALLE, I.: “La conciliación laboral, personal y familiar; análisis desde una doble vertiente comunitaria y nacional”, cit., pág. 5.

la conciliación de la vida laboral con la vida familiar, la OIT adoptó, en 1981 el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares (núm. 156). Este instrumento, contempla la conciliación de las responsabilidades laborales y familiares como un medio de mejorar las condiciones de trabajo y la calidad de la vida de todas las personas trabajadoras, cuestiona la concepción tradicional de que los hombres son los únicos responsables de proveer el hogar y el sustento, y defiende el derecho y obligación que tienen en la participación del cuidado de su descendencia y ascendencia⁸³.

Entre las organizaciones empresariales cabrá dar cuenta de una gran variedad de posiciones: mientras en algunos países se han comprometido con la conciliación de sus empleadas y empleados, en otros es una materia situada en un estado muy embrionario de desarrollo e implantación, a resultas de percibir estas medidas como beneficios adicionales que implican nuevos costes y habida cuenta de la existencia de poca conciencia sobre su utilidad para la empresa, al no percibirla como una inversión capaz de redundar en un mayor beneficio en sus cifras de negocio. Hasta ahora tampoco ha sido una demanda con prioridad por los trabajadores o sus representantes en las negociaciones colectivas⁸⁴.

En atención a la dicotomía anterior cabrá resaltar cuantos AMI que recogen la conciliación laboral y familiar como un mecanismo más ayudando a mejorar las relaciones entre la empresa y sus trabajadores. Las fórmulas utilizadas a este fin pueden ser reconducidas al siguiente elenco:

1. “Las disposiciones y políticas de trabajo deben ser coherentes con la conciliación de la vida familiar y la vida profesional y ayudar a las personas trabajadoras a combinar el empleo con otros aspectos de sus vidas. Este enfoque es una forma de ayudar a desarrollar una fuerza de trabajo más comprometida y productiva (ABN Amro).
2. “Se debe de evitar cualquier conflicto entre los intereses de la corporación y los intereses personales o familiares de las personas empleadas” (Brunel).

⁸³ OIT: *Iniciativa relativa a las mujeres en el trabajo: Impulso en favor de la igualdad*, Conferencia Internacional del Trabajo, 107ª reunión, 2018, en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/--relconf/documents/meetingdocument/wcms_629242.pdf (11-02-22), pág. 12.

⁸⁴ OIT: *Trabajo y familia: Hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social*, cit., pág. 38.

3. “Promover prácticas destinadas a garantizar la conciliación entre la vida profesional y la vida familiar para todas las personas trabajadoras de la empresa” (EDF, Gamesa, Petrobras, Santander).
4. “Los dispositivos de teletrabajo propuestos a los empleados y empleadas deben seguir permitiendo respetar la duración legal del trabajo y procurar una carga de trabajo razonable para todos/as” (Renault).
5. “Derecho de todos los empleados y empleadas a elegir conectarse o no fuera de su tiempo de trabajo habitual y durante sus periodos vacacionales. Durante estos períodos no están obligados a responder a los mensajes de correo electrónico ni a las llamadas telefónicas que reciban y procurarán que su propios envíos y llamadas se produzcan solo en situaciones de emergencia excepcionales, limitándose principalmente a aquellas que puedan afectar a la seguridad de los empleados y las empleadas y/o de los clientes” (Renault).
6. “Ayudar a los padres y a las madres en la primera infancia con guarderías y ofrecerles flexibilidad horaria” (Safran).
7. “Intención de definir un enfoque sobre la conciliación de la vida laboral y familiar, mediante la identificación de directrices y principios compartidos para el diálogo social en todos los países” (Unicredit).
8. “Facilitar la participación de las personas empleadas para estimular comportamientos orientados a la conciliación de la vida laboral y personal” (Unicredit).

3.5. BRECHA SALARIAL POR RAZÓN DE SEXO

La brecha salarial por razón de sexo constituye un indicador ampliamente utilizado que representa la diferencia retributiva entre trabajadores y trabajadoras que desarrollan su trabajo dentro de una misma categoría laboral⁸⁵.

La desigual remuneración es un problema persistente y universal que afecta a las mujeres, pues desde su incorporación ha sido inferior al de los hombres justificándolo en atención al hecho de conformidad con el cual estas no deben ganar un “salario de

⁸⁵ OIT: *Global Wage Report 2018/2019*, Document and Publications Production Printig and Distribution Unit, 1ª Edición, 2018, en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_650553.pdf (12-02-22), pág. 22.

subsistencia”, sus maridos o compañeros sentimentales eran quienes “llevaban el pan en casa”⁸⁶; por tanto, el sueldo de la mujer era concebido más bien como un complemento⁸⁷.

A su vez, la anterior idea repercute en la forma de remuneración. Aun cuando tengan cualificaciones similares o mejores que los hombres, las habilidades y conocimiento de las féminas no se valoran del mismo modo que las de sus compañeros varones y su evolución profesional es más lenta, pudiendo llegar a estancarse. Pero la principal razón de fondo por la cual sufren esta discriminación radica en la tendencia de ser contratadas en empleos diferentes a los del hombre⁸⁸; creando, de ese modo, un círculo vicioso de trabajos mal remunerados⁸⁹.

Un conjunto complejo e interrelacionado de factores han venido explicando tradicionalmente la existencia indeseada de la brecha salarial entre hombres y mujeres, como serían el inferior nivel de estudios o de formación del sexo femenino, la segregación horizontal y vertical, los diversos roles familiares asignados a ambos sexos, la maternidad, la falta de transparencia de las estructuras salariales o, por no seguir, los prejuicios y estereotipos en las prácticas de gestión empresarial y en las decisiones discriminatorias.

Si bien es cierto que a lo largo de los últimos años cabe observar la pérdida de influencia de alguna de las causas, como el menor nivel de estudios; otros permanecen, como la maternidad y las abrumadoras responsabilidades familiares de las féminas, verdaderas causas explicativas de la desigualdad del sexo femenino en el mundo laboral. Además, los problemas de la contratación informal y la pobreza laboral en todo el mundo aparecen arraigados, tanto institucional como culturalmente, en patrones de segregación sectorial y ocupacional por razón de sexo, que limitan sistemáticamente la posibilidad de las mujeres de acceder a empleos mejor remunerados⁹⁰.

A pesar de su aparente sencillez, y debido a las múltiples posibilidades y acepciones existentes a la hora de definir el término “salario”, la OIT, con la intención de

⁸⁶ OELZ, M.; OLNEY, S. y TOMEI, M.: *Guía introductoria: Igualdad salarial*, cit., págs. 3-4.

⁸⁷ OIT: *Trabajo y familia: Hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social*, cit., pág. 54.

⁸⁸ ONU: “Un minuto de reflexión: Al ritmo actual de progreso, no habrá igualdad de sueldos hasta 2069”, *ONU MUJERES*, cit., s/p.

⁸⁹ OELZ, M.; OLNEY, S. y TOMEI, M.: *Guía introductoria: Igualdad salarial*, cit., pág. 4.

⁹⁰ SÁEZ LARA, C.: *OIT 100 años: La participación de las mujeres en el mercado de trabajo*, XXIX Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Salamanca, 2019, págs. 124-125.

acotar los términos del problema, propone para el cálculo de la brecha salarial entre sexos observar las siguientes cantidades como componentes del salario:

- A. Salario: cantidad que una persona trabajadora percibe de su empleador/a por realizar una actividad laboral. La cantidad abarca el salario base, los complementos salariales asociados a la persona (antigüedad, ayudas familiares), al puesto (penosidad, responsabilidad), al desempeño (pluses, gratificaciones) y las horas extraordinarias, incluyendo los importes en efectivo y las retribuciones en especies.
- B. Cantidades brutas: destinadas al pago de impuestos y aportaciones de la persona trabajadora al sistema de seguro social y de pensiones.
- C. Cantidades comparables: utilizando a tal fin el salario a tiempo completa o, alternativa, aquel por hora trabajada.
- D. Cantidades agrupadas o para grupos similares de mujeres y hombres, acudiendo al promedio de todas las cantidades del grupo, o la cifra resultante expresada en porcentaje de la diferencia entre el salario bruto promedio por hora de cada grupo sexual, lo cual excluye la consideración de las gratificaciones extraordinarias⁹¹.

El Informe Mundial de la OIT sobre Salarios 2018/2019 calcula ateniendo a criterio de sexo, las diferencias en las remuneraciones salariales por el ejercicio del mismo trabajo y para el que utilizan salarios medios (promedio hora) de unos 70 países, abarcando cerca del 80% de las personas asalariadas. Su importe quedaría situado en el 16% de media.

En los países denominados desarrollados o del primer mundo, aquellos con el PIB más alto, la brecha retributiva entre hombres y mujeres es mayor en el extremo superior de la escala salarial; así, en Bélgica, por ejemplo, es de un 3% en la parte inferior, pero aumenta a un 13% en la parte superior; por el contrario, en los países emergentes y en desarrollo la diferencia de retribución entre ambos sexos es más acentuada entre los trabajadores peor remunerados, pues el trabajo de las mujeres está concentrado en las categorías más bajas⁹².

Además, cuantas más mujeres ocupen un determinado grupo profesional, menores serán los salarios de todas las personas trabajadoras de esa categoría, incluidos los

⁹¹ ONU: “¿Qué es la brecha salarial?”, *ONU MUJERES*, 2021, en <https://lac.unwomen.org/es/que-hacemos/empoderamiento-economico/epic/que-es-la-brecha-salarial> (15-02-22), s/p.

⁹² OIT: *Global Wage Report 2018/2019*, cit., pág. 69.

hombres⁹³. También es más probable que cuantas trabajan en industrias dominadas por hombres tengan una retribución superior respecto a quien lo hacen en industrias con sobrerrepresentación del sexo femenino. Por ejemplo, en Reino Unido se estima que las mujeres en puestos directivos en el sector de servicios financieros ganan hasta un 39,5% menos que sus iguales masculinos; así mismo, el racismo también contribuye a aumentar la desigualdad salarial pues las mujeres con rasgos asiáticos, africanos o latinoamericanos, con independencia del país donde nacieron, o si son de procedencia gitana, ganan 68 centavos por cada dólar de una mujer y 79 centavos por cada dólar de un hombre con mismas características étnicas⁹⁴.

A fin de garantizar “una remuneración igual por trabajo de igual valor”, se debería de contemplar el hecho de que un empleo en el sector de la construcción dominado por hombres, por ejemplo, pueda tener un valor igual o similar que el trabajo en el sector del cuidado infantil, con predominio de mujeres (en términos de aptitudes, esfuerzos, responsabilidades y condiciones de trabajo); sin embargo, el trabajo en el sector del cuidado y educación infantil siempre estará peor retribuido.

En general, las mujeres en el empleo formal aparecen relegadas a un abanico de sectores y puestos de trabajo. Un estudio realizado en 2016 por la OIT sobre tendencias de las mujeres en el trabajo confirma que, en los Estados de ingresos altos y medios, la mano de obra aparece concentrada en los sectores de la enseñanza, enfermería, la atención sanitaria, el trabajo administrativo y de oficina, la venta y los servicios. Estos sectores tienden a ser los menos valorados y remunerados, precisamente por la elevada presencia femenina. Asimismo, las mujeres prevalecen en los trabajos poco remunerados, inseguros y a menudo peligrosos de las cadenas mundiales de suministro, en particular, en la agricultura, la industria textil y la confección. Además, la mayoría de las féminas del mundo, el 80% en algunos países, trabaja en la economía informal, donde no solo carecen de salarios dignos, de condiciones de trabajo seguras o de protección social (como la atención médica, la protección de la maternidad o licencias remuneradas), sino que además ganan menos que los varones del mismo sector⁹⁵.

⁹³ OELZ, M.; OLNEY, S. y TOMEI, M.: *Guía introductoria: Igualdad salarial*, Ginebra, Organización Internacional del Trabajo, 1ª edición, cit., pág. 15.

⁹⁴ ONU: “Un minuto de reflexión: Al ritmo actual de progreso, no habrá igualdad de sueldos hasta 2069”, cit., s/p.

⁹⁵ ONU: “Un minuto de reflexión: Al ritmo actual de progreso, no habrá igualdad de sueldos hasta 2069”, *ONU MUJERES*, cit., s/p.

Resolver la desigualdad salarial implica diferentes tipos de costes para el empleador; a saber, aumento de salarios, costes administrativos y posibles efectos negativos sobre algunos empleados cuyos trabajos no se han evaluado o mejorado, lo cual podría reducir la motivación y productividad a corto plazo; sin embargo, la equidad salarial presenta también beneficios, entre otros:

- A. Mejores prácticas de contratación y selección. La igualdad salarial genera prácticas de contratación y selección eficaces, formación continua, una mejora en los índices de retención y mejor rendimiento de las trabajadoras.
- B. La identificación de exigencias subestimadas en empleos dominados por mujeres. La contratación atenta a estas exigencias provocará una mayor calidad en sus productos y servicios y flexibilidad interna. Por mor de la identificación de capacidades transferibles entre empleos, tanto en los que predominan mujeres como en los que lo hacen los hombres.
- C. Un entorno basado en los principios de igualdad redundará en una mayor satisfacción y compromiso con la estructura empresarial.
- D. Aumento de la reputación de las empresas y de su atractivo, al incrementar la ratio de trabajadores y trabajadoras donde el empleador puede elegir a la persona más cualificada para el puesto que desea cubrir; además de la publicidad positiva que implica la implantación de medidas en favor de la igualdad salarial entre hombres y mujeres.
- E. Mejora de las relaciones laborales. La resolución de la brecha salarial que sufren las mujeres implicaría la disminución de disputas laborales que desembocan en conflictos dentro de la organización de la empresa.
- F. Mayor autonomía económica de las trabajadoras, a traducir en certidumbre económica.
- G. Disminución de sanciones para los empleadores en aquellos países donde la igualdad de retribución entre sexos sea un imperativo legal.
- H. Una política salarial más coherente, que conlleva una estructura de la remuneración equilibrada y fundada en el valor de los trabajos ahorra tiempo a quienes gestionan el sistema de pagos y ofrece una distribución más eficiente de la carga salarial entre los diferentes empleos⁹⁶.

⁹⁶ OELZ, M.; OLNEY, S. y TOMEI, M.: *Guía introductoria: Igualdad salarial*, cit., págs. 7-8.

Una importante mayoría de los AMI viene recogiendo el principio de igualdad de remuneración entre sexos en sus respectivos anexos, afirmando el cumplimiento del Convenio de la OIT sobre igualdad de remuneración (núm. 100) (AEON, ASOS, Besix, BMW, BNP Paribas, Chiquita, Danone, Engie, Espirit, Essity, Eurosport, Gamesa, H&M, Inditex- Cadena de producción, Loomis, Mango, Mizuno, Renault, Safran, SCA, Tchibo, Valeo, Veidekke); o bien a través de una cláusula general, como por ejemplo: “Todos los trabajadores/as tendrán igualdad de oportunidades y de trato sin distinción por, entre otros, razón de sexo” (Acciona, Aker, Air France- KLM, Antara, BMW, Codere, Dragados, Electrolux, Engie, Eni, GEA, Inditex- Cadena de producción, Itáu, Lukoil, Norske Skog, Norsk Hydro, Prym, Saab, Sacyr, Salini Impregilo, Societe Generale, Solvay, Stora Enso, Telefónica, Umicore, ZF). “Serán tratados de acuerdo con sus habilidades” (Saab, ThyssenKrupp).

Aquellos que van más allá acuden a fórmulas como las siguientes:

1. “Referencia a un trabajo de igual valor” (ABN Amro, Antara, Besix, Brunel, Daimler, EADS, Eni, Grupo PSA, H&M, Lafarge, Lukoil, Meliá, Prym, Safran, Salini Impregilo, Siemens, Solvay, Statoil, Stora Enso, Telefonica, Total) “basado en la evaluación objetiva del trabajo y de los logros individuales” (EADS, Grupo PSA, Stora Enso, Vinci). “Este principio de igualdad se ha de aplicar cualquiera que sea la modalidad contractual que rija la relación con los/as trabajadores/as” (Grupo PSA).
2. “La compensación ofrecida a los nuevos trabajadores contratados se basa en su nivel de educación, experiencia y tipo de responsabilidad; en ningún caso se tiene en cuenta el sexo de la persona contratada” (BNP Paribas).
3. “Promover el bienestar material de las personas trabajadoras proporcionando compensación y beneficios competitivos y que cumplan con la ley aplicable, y reconoce el principio de remuneración equitativa por trabajo de igual valor” (Ford).
4. “El principio de igualdad de remuneración se implementará en el marco de un plan escalonado: la remuneración de las personas trabajadoras con contrato de temporalidad evolucionará a medida que aumenten su experiencia y su cualificación, de forma análoga a la remuneración de la plantilla” (Volkswagen).

CONCLUSIONES

PRIMERA.- La globalización ha supuesto un cambio fundamental para los principales sujetos internacionales, tanto Estados como multinacionales. La posibilidad de contactar a tiempo real con cualquier parte del mundo, la agilización de los procesos de fabricación, el aumento de ventas online, la minimización de fronteras económicas, el intercambio de ideas y valores y un largo etcétera del mismo tenor, constituyen factores capaces de remover no sólo el comercio, sino también la forma de hacer Derecho. En este sentido, los Acuerdos Marco Internacionales constituyen una prueba fehaciente la posibilidad de crear un universo autonormativo como resultado del acuerdo de voluntades entre los interlocutores sociales.

Normatividad de nuevo cuño capaz de subvertir las fuentes del Derecho Internacional del trabajo, pues supone que la heteronomía proveniente de la Organización Internacional del Trabajo encuentra aplicación lograda en el convenio colectivo internacional suscrito por una empresa multinacional y la correspondiente Federación Sindical Internacional.

SEGUNDA.- El cambio normativo significado tiene su correlato lógico en el cambio de perspectiva de las empresas multinacionales a la hora de plantear nuevas estrategias de Responsabilidad Social Corporativa. Aquella vieja forma de proceder a través de memorias de sostenibilidad y códigos de conducta que llevaban a autocertificar un comportamiento modélico, ha sido cambiado por el aval de los principales agentes sociales a nivel mundial, alcanzado sobre el compromiso de empleado, pero con extensión a la cadena de valor, respecto al mantenimiento de unos estándares laborales mínimos en las relaciones empleador-trabajador.

De esta forma se actualiza el “*win to win*”: las multinacionales ganan imagen y prestigio y las personas trabajadoras y sus familias un entorno productivo que mejora sustancialmente ofrecido por su ámbito más próximo.

TERCERA.- Dentro del contenido mínimo que ha de ofrecer un Acuerdo Marco Internacional para responder al patrón sindical fijado a nivel mundial aparece siempre la referencia a los convenios fundamentales de la OIT, como acervo que constituye auténtica señal de identidad.

Uno de estos contenidos imprescindibles aborda el problema de la infancia y sus familias; por extensión, la posición de la mujer en relación con el varón y el anhelo de una igualdad real entre ambos sexos. Algunos AMI contienen medidas específicas que tratan de corregir los aspectos más notables de un problema que no deja de ser presentado en unidad de acto, pero separado por escenas con protagonistas diferentes. En todo caso y para la ocasión, procederá seguir que son mayoría cuantos ciñen su proceder a la forma menos comprometida de “ratificar” en el propio AMI el Convenio correspondiente de la OIT.

CUARTA.- De entrar en detalle de cuantos van más allá, cabrá destacar, en primer lugar, el esfuerzo por erradicar el trabajo infantil. En este sentido, el instrumento internacional analizado añade al contenido de la norma mundial el compromiso de la entidad asignataria de que no contratar a menores y no permitir que sus contratistas, proveedores o clientes hagan lo propio. Imágenes como la esclavitud, la condena a trabajos de este tipo que han de pagar los miembros más jóvenes de las familias o las servidumbres por deudas encuentra un hueco para obligar a los comités de seguimiento y control a observar que obra un respeto elemental a tan delicado asunto.

QUINTA.- La otra cara de la preocupación por los niños y las niñas se sienta en su formación. Muchos son los instrumentos internacionales que reaccionan frente al entorno hostil que ofrecen los distintos países para tratar de garantizar el cumplimiento de una edad mínima de escolaridad, a través de medidas que estimulen a las familias a proporcionar a sus hijos e hijas un futuro mejor sin condenarlos a incorporarse a una tierna edad al mercado laboral informal.

Esta educación, a veces, añade una segunda preocupación: no segmentar de partida la formación por sexos, llevando a que las niñas tengan las mismas oportunidades que los varones y puedan empezar y prolongar su formación sin la preocupación de satisfacer los cuidados familiares, ser entregadas en matrimonio o adquirir la condición de madres a una temprana edad.

SEXTA.- La preocupación por la mujer toma distintas formas en función de los concretos intereses de los interlocutores sociales en cada ocasión, pudiendo destacar las siguientes:

De un lado, la proscripción de cualquier elemento de segmentación horizontal que comience ya en el momento de la contratación, eliminando procesos selectivos separados

para hombres y mujeres en función de la actividad laboral a desarrollar. Con ello, ha lugar a una doble medida de acción positiva: por una parte, asegurar que la mujer accede al mercado de trabajo; de otro, que no lo hace para situarse en el “gueto” de una ocupación feminizada. El talento, medido en la formación superior, pero también en la ocupacional, constituye un bien que las multinacionales ponen en valor también a través de estos instrumentos.

De otro, las medidas destinadas a proteger a la mujer trabajadora, no solo o exclusivamente a partir de iniciativas que le permitan conciliar su vida laboral con la familiar o la personal; tampoco, siquiera, cuantas otras centran su atención en el período fértil de la mujer o su decisión de tener descendencia. La cuestión va más allá y en los AMI más avanzados cabe descubrir algún germen de corresponsabilidad, en la medida en la cual obra el interés primero de reintegrar a la mujer sin perjuicio profesional, o con márgenes para la recuperación de la carrera perdida; así mismo, el diseño de medidas que debieran ser adoptadas también por los varones (permisos obligatorios, por ejemplo a fin de compartir cuanto es de interés común.

En fin, y de seguro, el reto de futuro de estos instrumentos si quieren seguir creciendo pasará por responder a dos cuestiones de interés. En primer lugar, la eliminación de los elementos de precariedad (temporalidad, parcialidad, fraude en la contratación, etc.) que configuran un suelo pegajoso del cual están lejos de desprenderse las mujeres; también el techo de cristal o de acero que llega a limitar su crecimiento, impidiéndoles alcanzar los niveles más altos de las distintas profesiones. A su lado, y aún lejanos en su masiva implantación, conceptos como el tratamiento de la familia en el seno de la negociación colectiva que supongan la asunción de una corresponsabilidad real como mejor garantía de igualdad.

BIBLIOGRAFÍA

ÁLVAREZ ROBLES, T.: “La igualdad efectiva entre hombres y mujeres: desde una perspectiva normativa global y nacional”, *Cuestiones de género: de la igualdad y la diferencia*, núm. 10, 2015.

BANCO MUNDIAL: “Población, mujeres”, 2020, en <https://datos.bancomundial.org/indicador/SP.POP.TOTL.FE.ZS/>

BARBERÁ RIBERA, T.; DEMA PÉREZ, C.L; ESTELLÉS MIGUEL, S. y DEVECE CARAÑANA, C.: *La (des)igualdad entre hombres y mujeres en el mercado laboral: segregación vertical y horizontal*, XV Congreso de Ingeniería de Organización, 2011.

BAYLOS GRAU, A.: “Códigos de Conducta y Acuerdos Marco de Empresas Globales: Apuntes sobre su exigibilidad jurídica”, *Lan Harremanak: Revista de relaciones laborales*, núm. 12, 2005.

BAYLOS GRAU, A.: “Un instrumento de regulación: Empresas trasnacionales y acuerdos marco globales”, *Cuadernos de Relaciones Laborales*, núm. 1, 2009.

CODERO LARA, M; SÁNCHEZ SÁNCHEZ, U.C; y SAMPERIO RIVERA, C.: “La mujer en el mercado laboral”, *Red Internacional de Investigadores en Competitividad*, Vol. 8, núm. 1, 2014.

DE BLAS, A.: “Memoria histórica del 8 de marzo”, <https://geoviolenciasexual.com/memoria-historica-del-8-de-marzo/>

ESCANCIANO RODRÍGUEZ, S.: “De la tutela de la mujer trabajadora a la corresponsabilidad: aportaciones desde el derecho de la Unión Europea”, *DIrirtifondamentali.it*, núm. 1, 2020.

ESPINO, A. y DE LOS SANTOS, D.: “La segregación horizontal de géneros en los mercados laborales de ocho países de América Latina: implicancias para las desigualdades de género”, *Centro Interdisciplinario de estudios sobre el Desarrollo*, 2019, en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_715929.pdf

FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J.: “La Mujer en la negociación colectiva transnacional. El Ejemplo de las multinacionales españolas”, *Revista Internacional*

Consinter de Dereito, núm. IV, 2017, en <https://revistaconsinter.com/wp-content/uploads/2017/06/ano-iii-numero-iv-la-mujer-en-la-negociacion-colectiva-transnacional-el-ejemplo-de-las-multinacionales-espanolas.pdf>

FLECHA GARCÍA, C.: “Recordando victorias más que derrotas: Día Internacional de la Mujer”, *Crítica XLIX* (863), núm. 3, 1999.

HADWIGER, F.: “Acuerdos marco internacionales: Lograr un trabajo decente en las cadenas mundiales de suministros”, *Boletín Internacional de Investigación Sindical*, Vol. 7, núm. 1-2, 2015.

INDUSTRIALL: “¿Qué es un Acuerdo Marco Global?”, 2017, en <https://www.industrialunion.org/es/que-es-un-acuerdo-marco-global>

MANSILLA INQUIERDO, F.: “Acoso sexual en el trabajo de la Administración Pública”, *Medicina y Seguridad del trabajo*, *RISKGATE*, tomo 60, 2014.

MÉLER Y UGARTE, J. L.: “Historia de la globalización”, *Boletín de Información del Ministerio de Defensa*, núm. 282, 2004.

MERINO CALLE, I.: “La conciliación laboral, personal y familiar; análisis desde una doble vertiente comunitaria y nacional”, *Revista jurídica de Castilla y León*, núm. 36, 2015.

OELZ, M.; OLNEY, S. y TOMEI, M.: *Guía introductoria: Igualdad salarial*, Oficina Internacional del Trabajo, 1ª Edición, 2013, en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_223157.pdf

OIT: *Acoso sexual en el trabajo y masculinidad: Exploración con hombres de la población general*, San José, 2013.

OIT: “Acuerdos Marco Internacionales”, *Informe IV: El trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro*, Conferencia Internacional del Trabajo 105º reunión, 2016.

OIT: “Avanzar en la reconstrucción con más equidad: Los derechos de las mujeres al trabajo y en el trabajo, en el centro de la recuperación de la COVID- 19”, *GEDI*, 2021.

OIT: *El acoso sexual en el mundo del trabajo*, Oficina Internacional del Trabajo, 2017, en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/briefingnote/wcms_740225.pdf

OIT: “Empoderamiento de las mujeres: ¡90 años de la OIT en acción!”, *Campaña para la igualdad de género en el trabajo decente*, 2009, en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_106521.pdf

OIT: “Ending child labor by 2025”, *Common Attribution 3.0 IGO*, 2018, en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---ipecc/documents/publication/wcms_653987.pdf

OIT: *Global Wage Report 2018/2019*, Document and Publications Production Printing and Distribution Unit, 1ª Edición, 2018, en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_650553.pdf

OIT: *Iniciativa relativa a las mujeres en el trabajo: Impulso en favor de la igualdad*, Conferencia Internacional del Trabajo, 107ª reunión, 2018, en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_629242.pdf

OIT: “Kit de Recursos sobre la Protección de la Maternidad: Del anhelo a la realidad para todos”, *Servicios sobre las condiciones de trabajo y del empleo*, 1ª edición, 2012, en https://mprp.itcilo.org/allegati/master/Master_SP.pdf

OIT: “La brecha de género en el empleo: ¿qué frena el avance de la mujer?”, *InfoStories*, 2018, en <https://www.ilo.org/infostories/es-ES/Stories/Employment/barriers-women#intro>

OIT: “La maternidad y la paternidad en el trabajo: la legislación y la práctica en el mundo”, *Departamento de Condiciones de Trabajo e Igualdad*, 2014, en [https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_242618/lang--es/index.htm\(08-02-2022\)](https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_242618/lang--es/index.htm(08-02-2022)).

OIT: “Las mujeres constituyen el grueso de los trabajadores más pobres”, *Noticias*, 1996, en https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_242618/lang--es/index.htm

OIT: “Maternidad, paternidad y trabajo: Pequeños pasos para lograr grandes resultados”, *GEDI*, 2015, en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/briefingnote/wcms_438275.pdf

OIT: “Mujeres en el trabajo, pasado y presente: como la noche y el día”, *Trabajo: La revista de la OIT*, núm. 65, 2009, en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_108611.pdf

OIT: “Ocho Convenios Fundamentales”, *Historia de la OIT*, s/f., en <https://libguides.ilo.org/c.php?g=659646&p=4657183>

OIT: “Ratificaciones por convenio”, *Ratificación de los Convenios de la OIT*, s/f., en <https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12001:::NO:::>

OIT: “Trabajo decente”, s/f., en <http://www.oit.org/global/topics/decent-work/lang-es/index.htm> (05-11-2021), s/p.

OIT: ·Trabajo y familia: *Hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social*, Oficina Internacional del Trabajo y del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, 1ª Edición, 2009, en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_111376.pdf

ONU: “¿Qué es la brecha salarial?”, *ONU MUJERES*, 2021, en <https://lac.unwomen.org/es/que-hacemos/empoderamiento-economico/epic/que-es-la-brecha-salarial>

ONU: “Un minuto de reflexión: Al ritmo actual de progreso, no habrá igualdad de sueldas hasta 2069”, *ONU MUJERES*, 2021, en <https://www.unwomen.org/es/news/stories/2017/2/take-five-chidi-king-equal-pay>

ONU: “Un minuto de reflexión: Al ritmo actual de progreso, no habrá igualdad de sueldas hasta 2069”, *ONU MUJERES*, 2021, en <https://www.unwomen.org/es/news/stories/2017/2/take-five-chidi-king-equal-pay>

ONUDD: “Global Report on Trafficking in Persons”, Naciones Unidas, 2020, en https://www.unodc.org/documents/data-and-analysis/tip/2021/GLOTiP_2020_15jan_web.pdf

OVEJERO BERNAL, A.: “El mobbing o acoso psicológico en el trabajo”, *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 2006, vol.22.

PLATZER, H-W y RÜB, S.: “Los Acuerdos Marco Internacionales ¿Un instrumento para imponer los derechos humanos sociales?”, *Estudios de la Fundación Friedrich Ebert Stiftung*, febrero, 2014.

SABATER FERNÁNDEZ, M. C.: “La interacción trabajo-familiar. La mujer y la dificultad de la conciliación laboral”, *Lan harremanak: Revista de relaciones laborales*, núm. 30, 2014.

SÁEZ LARA, C.: *OIT 100 años: La participación de las mujeres en el mercado de trabajo*, XXIX Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Salamanca, 2019.

SUBDELEGACIÓN GENERAL PARA EL EMPRENDIMIENTO, LA IGUALDAD EN LA EMPRESA Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE MUJERES; INSTITUTO DE LAS MUJERES; MINISTERIO DE IGUALDAD: *Manual de referencia de procedimientos de actuación y prevención del acoso sexual por razón de sexo en el trabajo*, Fondo Social Europeo, 2015, en https://www.igualdadenlaempresa.es/asesoramiento/diagnostico/docs/Guia_pdi.pdf

TORRES GONZÁLEZ, O.: “La segregación horizontal: El riesgo de los agregados estadísticos”, *Feminismo/s*, núm. 31, 2018, en <http://dx.doi.org/10.14198/fem.2018.31.11>

VARELA MENÉNDEZ, N.: “La globalización: Comerciar sin fronteras ni escrúpulos” en VARELA MENÉNDEZ, N.: *Feminismo para principiantes*, 3º Edición, Barcelona, Penguin Random House, 2019.

WIRTH, L.: *Breaking through the glass ceiling: women in management*, Oficina de la Organización Internacional del Trabajo, Ginebra, 2001.