



Universidad Internacional de La Rioja
Facultad de Derecho

Máster Universitario en el Ejercicio de la Abogacía

El reto de la segregación ocupacional y el principio de
igualdad retributiva: normativa actual aplicable a España.

Trabajo fin de estudio presentado por:	Itziar Altuzarra Alonso
Tipo de trabajo:	Trabajo de investigación teórica
Área jurídica:	Derecho internacional y derecho laboral
Director/a:	Priscila Martín Vales
Fecha:	30 de junio de 2021

Resumen

Existe un amplio consenso internacional en relación a la importancia de garantizar el principio de igualdad retributiva entre hombres y mujeres. En esta misma línea, la agenda internacional reconoce la gravedad de la desigualdad laboral y retributiva, que tiene como consecuencia la brecha salarial en la que las mujeres perciben retribuciones inferiores a los hombres. En este contexto, y por lo que respecta a la legislación española actual en la materia, que se encuentra en continua evolución, especialización y endurecimiento, la normativa aplicable se muestra insuficiente, pues se observa una profunda contraposición entre lo que asegura la teoría y lo que, en realidad, revela la práctica. El presente trabajo analiza una de las causas más trascendentales de la desigualdad retributiva, la segregación ocupacional de género, así como su vínculo con la brecha salarial, para concluir que la legislación aplicable no está imponiendo medidas firmes desde este enfoque tan relevante.

Palabras clave: Igualdad retributiva; Brecha salarial; Segregación ocupacional; Registro retributivo; Estereotipos de género.

Abstract

A broad international consensus has been reached regarding the significance of guaranteeing the principle of equal pay between men and women. In addition to this, the international agenda recognizes the seriousness of wage and labour inequality, which leads to the gender pay gap in which women receive lower salaries than men. In this context, and with regard to the current Spanish legislation on the field, which is in continuous evolution, specialization and hardening, the applicable regulations are not sufficient, since there is a deep contrast between what the theory ensures and what, actually, the practice reveals. This paper analyses one of the most transcendental causes of pay inequality, the occupational gender segregation, as well as its link with the pay gap, and it finally concludes that the applicable legislation does not impose strong measures from this relevant approach.

Keywords: Equal pay; Gender pay gap; Occupational segregation; Remuneration register; Gender stereotypes.

Índice de contenidos

1. Introducción: El reto de la desigualdad laboral	6
1.1. Tema y justificación	6
1.2. Finalidad y objetivos	11
1.3. Metodología y estructura de trabajo.....	12
2. Capítulo I. Concepto y situación de la segregación ocupacional como una de las causas de la brecha salarial.....	14
2.1. Concepto y delimitación	14
2.2. Magnitud de la problemática en la actualidad.....	17
2.3. El vínculo entre la segregación ocupacional y la desigualdad retributiva.....	22
3. Capítulo II. Revisión de la legislación actual aplicable a España	25
3.1. Normativa internacional	25
3.2. Normativa nacional.....	33
4. Capítulo III. Valoraciones críticas y propuestas	37
5. Conclusiones	48
6. Referencias bibliográficas	50
Listado de abreviaturas	68

Índice de anexos

Anexo A. Porcentaje de mujeres en edad de trabajar, en el mercado laboral y en cargos de toma de decisión, a nivel mundial, 2000-2020	69
Anexo B. Composición de la segregación total por sector y por región del mundo, 1997 y 2017.....	70
Anexo C. Distribución de empleo por género y sector en el mundo, 2017	71
Anexo D. Concentración relativa de género por ocupación y grupo de ingresos en el mundo, 2014.....	72
Anexo E. Porcentaje de ocupados según ramas de la actividad económica en la UE, 2014.....	73
Anexo F. Porcentaje de ocupados según su situación profesional en la UE, 2019.....	74
Anexo G. Porcentaje de ocupados, según actividades económicas en España, 2020	75
Anexo H. Porcentaje según las ocupaciones de los ocupados en España, 2020.....	77
Anexo I. Porcentaje de ocupados según el tipo de puesto laboral en España, 2020.....	78

1. Introducción: El reto de la desigualdad laboral

1.1. Tema y justificación

La trascendencia de la discriminación que sufren las mujeres de todo el mundo reside en que, lejos de ser un conjunto de actos ocasionales o personales, se trata del resultado de relaciones estructurales desiguales entre hombres y mujeres (ONU, 2006, p.4). De este modo, la desigualdad que sufren las mujeres engloba un gran número de distintas actuaciones nocivas dirigidas a ellas por su sexo, pues no consiste únicamente en su vertiente más física, sino que en ocasiones se plantea como una pirámide en cuya cúspide se hallan los asesinatos y malos tratos, que son soportados y mantenidos por la falta de representación y la desigualdad retributiva, entre otras muchas prácticas, ubicándose en la parte inferior los micromachismos (DOLERA, 2018, p.47). Esta conceptualización, que es relativamente novedosa, ha experimentado una intensa evolución gracias a numerosas y diversas reivindicaciones del movimiento feminista de los siglos XIX y XX, especialmente en la segunda mitad del último. El movimiento feminista lucha por la realización efectiva del principio de igualdad de derechos de la mujer y el hombre (RAE, 2020). Resulta sumamente importante la expresión realización «efectiva», pues la igualdad formal no implica automáticamente su traslado a la realidad.

Haciendo un breve repaso por la preocupación por la igualdad de género en la agenda global, la ONU, ya desde su Carta fundacional de 1945, manifiesta en su artículo 1 (y reitera en los preceptos 13 y 55) que el sexo no debe ser un factor en el cual basar el respeto de los derechos humanos y las libertades fundamentales, así como recoge en la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948, y los dos pactos que le sucedieron: ambos adoptados en 1966, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (PIDCP), que entra en vigor el 23 de marzo de 1976, y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC), cuya vigencia comienza el 3 de enero de 1976. Resulta reseñable que, en su primera redacción, la Declaración Universal incluía la expresión «todos los hombres», lo que supuso cierta polémica, modificándose posteriormente a «todos los seres humanos», expresión neutra e inclusiva para ambos sexos. No obstante, por norma, la teoría plasmada en los textos legales difería enormemente de la realidad, hecho muy reprochado por la crítica feminista, que alegaba que la igualdad de derechos entre hombres y mujeres, que

firmemente se declaraba en los antedichos textos, convivía con una realidad donde los sistemas legales de todos los países del mundo recogían evidentes distinciones entre hombres y mujeres, en numerosas ocasiones, incluso en lo que respecta a los derechos más esenciales (MOLLER, 2009, p.39). Lo que es más, el papel de los Estados, lejos de oponerse a los patrones patriarcales, consistía en estandarizarlos y normalizarlos, bien a través de legislaciones específicas, o mediante la impunidad, convirtiéndose en un elemento cómplice en la discriminación hacia las mujeres (MEYERSFELD, 2010, p.98).

Posteriormente en 1967, la ONU, mediante la Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer¹, requiere en su Artículo 2 a los Estados Miembros para que adopten medidas para «abolir las leyes, costumbres, reglamentos y prácticas existentes que constituyan una discriminación en contra de la mujer, y para asegurar la protección jurídica adecuada de la igualdad de derechos del hombre y la mujer». Asimismo, en 1979 se celebra la Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (conocida como CEDAW, por sus siglas en inglés), que resultó ser crucial para la lucha contra la discriminación de las mujeres. No obstante, es a partir de la década de los 70, cuando, en paralelo con el notable crecimiento de reivindicaciones y movimientos de liberación feministas (HALL, 2014 y ONU, 2021), la agenda política internacional de la antedicha organización comienza a prestar especial atención a los derechos de las mujeres y las distintas formas de discriminación que estas sufren, aunque no es hasta la década de los 90 cuando se comienza a abordar con profundidad su conceptualización (HEISE et al., 1999). En definitiva, y a pesar de tratarse de una problemática mucho anterior, durante el siglo XX se observa una creciente tendencia en la preocupación por la discriminación hacia las mujeres y la desigualdad de género, que comienza a visibilizarse en la agenda política global. Todo ello, a raíz de continuadas, y cada vez más organizadas, reivindicaciones feministas internacionales, que fueron protagonizando y guiando el proceso de codificación de los derechos de las mujeres.

Al adentrarse en el escenario actual, que será el marco temporal principal del presente trabajo, puede observarse que, aunque se han dado algunos pasos hacia la erradicación del

¹ Aprobada por la Asamblea de la ONU pero elaborada por la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer, principal organismo internacional para la igualdad sexual y el empoderamiento de la mujer, que se fundó el 21 de junio de 1946 (BROWN, 2021).

sistema patriarcal, la igualdad de género continúa siendo un gran reto en la sociedad global contemporánea. Por ello, «Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas» constituye el quinto de los diecisiete ODS que la Asamblea General de la ONU (2015) recogió para su Agenda 2030, considerándose de suma relevancia por tratarse de una «condición previa para superar la pobreza, el hambre y las enfermedades», esencial para un lograr un mundo en paz.

Para mínimamente reflejar la desigualdad que las mujeres sufren a día de hoy, cabe resaltar que todavía hoy en día existen múltiples sistemas legales que discriminan a las mujeres, en todos los niveles de liderazgo político las mujeres están infrarrepresentadas, y el 35% de las mujeres ha sufrido violencia sexual o física (ONU, 2021), entre otras desigualdades con las que las mujeres de todo el mundo, en mayor o menor medida, tienen que lidiar desde que nacen y durante el resto de su vida (ONU, *Igualdad de género: por qué es importante*, 2021). Entre las diferentes formas en las que se reproduce la discriminación hacia la mujer, pues numerosos los procesos de socialización basados en el sexo que consisten en la manifestación de las relaciones entre los sexos como relaciones de subordinación de las mujeres (DE MIGUEL, 2003), se encuentra el menoscabo de sus derechos en la economía.

Como prueba de aquello, a continuación se reproducen ciertos datos que permiten arribar la conclusión de LARRAÑAGA (2004), consistente en que la profunda transformación que ha experimentado la oferta laboral femenina, y que se intensificó el siglo pasado, no se ha traducido en una evolución equivalente en la posición que las mujeres ocupan en el mercado laboral, sino que esta incorporación se desarrolló en condiciones de desigualdad y precariedad. Así, cabe precisar que, siendo que las mujeres cobran un 23% menos que los hombres a nivel global (ONU MUJERES, *Una remuneración igual por trabajo de igual valor*, 2021), y que un 60% de ellas trabaja en la economía informal (GUTERRES, 2020), las mujeres corren un mayor riesgo de caer en la pobreza y en la economía sumergida, en comparación a los hombres (ONU Mujeres, 2015). En España, la desigualdad financiera también persiste, pues las españolas cobran un 17% menos que los hombres de su país (EIGE, 2020, p.4)².

² Más datos en los Informes de la OIT, «Mujer, Empresa y el Derecho 2020» y «Mujer, Empresa y el Derecho 2021».

Además, actualmente la gran mayoría de países discriminan legalmente a las mujeres en el terreno laboral, dificultando que estas alcancen prosperidad económica, por ejemplo, incluyendo leyes que prohíben que las mujeres lleven a cabo empleos concretos. Este es, entre otros casos, el de Rusia, que actualmente cuenta en su legislación con un listado de empleos prohibidos para las mujeres, como las profesiones de bombera o conductora de excavadora (KNIGHT, 2020). El pasado 1 de enero de 2021 entró en vigor la Orden de 18 de julio de 2019 No. 512 del Ministerio de Trabajo y Protección Social de la Federación de Rusia, sobre la aprobación de la lista de industrias, trabajos y puestos con condiciones de trabajo nocivas y/o peligrosas, consistente en trabajos específicos que las mujeres tienen prohibido realizar. A través de la mencionada normativa, la lista de profesiones prohibidas se reducía de 456 a 98. Por otro lado, algunas legislaciones nacionales habilitan a los hombres a legalmente impedir que sus esposas trabajen (BBC, 2015). Concretamente, en la actualidad, son 18 las economías que recogen esta espeluznante posibilidad: Baréin, Bolivia, Camerún, Chad, Congo, Gabón, Guinea, Irán, Jordania, Kuwait, Mauritania, Níger, Qatar, Sudan, Siria, Emiratos Árabes Unidos, Cisjordania y Gaza, y Yemen (WALL STREET JOURNAL, 2015 y ONU, 2021). Entre otras muchas, estas discriminaciones legislativas basadas en el género, se observan en países ricos y pobres, pues la problemática no se circunscribe a regiones o culturas específicas, afectando a mujeres de todas las partes del globo (BBC, 2015 y ONU MUJERES, 2015). En consecuencia, el presente trabajo encuentra su justificación, entre otras razones, en que erradicar la discriminación laboral constituye una tarea fundamental en la consecución de igualdad entre los géneros.

A esta problemática se le suma otra carga social con la que conviven las mujeres a nivel global; la atribución generalizada de las tareas del hogar. La incorporación de las mujeres al mercado laboral en el siglo XX, junto con la feminización de las tareas de casa, derivó en que las mujeres tuvieran que ejercer dos papeles: el tradicional en el hogar y el nuevo en el mercado laboral (ALCAÑIZ, 2017; GONZÁLEZ y JURADO, 2015). De hecho, según datos obtenidos del estudio de 89 países, entre los años 2001 y 2018, las mujeres, en un día promedio, dedican tres horas más que los hombres a trabajos domésticos, de cuidado u otros no remunerados (ONU, 2020). Como es obvio, este desigual reparto de tareas influye en sus decisiones y oportunidades profesionales.

Asimismo, la infrarrepresentación de las mujeres en el mercado laboral, pues constituyendo la mitad de la población en edad de trabajar tan sólo representan un 39% de las personas trabajadoras a nivel mundial, deja patente que para ellas es más difícil acceder al empleo que para los hombres, quienes forman el 61% del mercado de trabajo (ONU, 2020).

La infrarrepresentación se intensifica en lo que se refiere a cargos directivos, donde las mujeres a nivel mundial ocupan un 28% de dichos puestos, como se puede observar en el Anexo A del presente trabajo (ONU, 2020 y OIT, 2020). Cabe añadir, a modo ejemplificativo, que la representación global de las mujeres en los parlamentos nacionales es del 23,7% (ONU, *Objetivo 5: Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas*, 2021) y tan sólo alrededor del 14% de los países del mundo han alcanzado un 40% o más de mujeres en sus parlamentos nacionales y gobiernos locales (ONU, 2020).

Esta dificultad para acceder a cargos de determinadas actividades económicas y a los cargos con poder de decisión, responde a la segregación ocupacional horizontal y vertical, respectivamente. Así, además de la intensa feminización de los trabajos no remunerados, las diferencias en las condiciones laborales entre mujeres y hombres derivan principalmente de la segregación por género en el mercado laboral (OIT, 2020).

Al adentrarse en el marco regional europeo, de acuerdo con lo que recoge el «Índice de Igualdad de Género 2020» elaborado por el Instituto Europeo para la Igualdad de Género, la Unión Europea está a 60 años de alcanzar la igualdad de género, si se continua al ritmo actual (EIGE, 2020). De acuerdo con esta agencia, en la Unión Europea las desigualdades de género son especialmente acusadas en el ámbito de toma de decisiones económicas y en el dominio del conocimiento. Además, el Instituto concluye que la segregación de género en la educación terciaria es el principal obstáculo para mejorar estos aspectos (EIGE, 2020).

La segregación es un factor decisivo en la perpetuación de la discriminación laboral hacia las mujeres y su erradicación facilitaría la consecución de la igualdad entre los géneros, siendo este el objetivo número cinco de la Agenda 2030 acordada por la ONU (2015). Por todo ello, resulta sumamente relevante ahondar en los mecanismos legales actuales que abordan la problemática de la segregación ocupacional por género y su principal consecuencia, la desigualdad retributiva entre hombres y mujeres.

A esta alarmante situación previamente especificada, se sumó el pasado año 2020 la pandemia global originada por el SARS-CoV-2, que en la actualidad supera los 180 millones de contagios y acumula 3,9 millones de fallecidos a nivel global (RTVE, 2021), y que ha generado consecuencias en todos los países del mundo, originando una devastadora crisis sanitaria a nivel global, que es sobradamente conocida y que se prolonga hasta la actualidad. Las mujeres han sido las más duramente azotadas por esta situación, especialmente en el terreno laboral (BANCO MUNDIAL, *Women Business and Law 2021: Women and COVID-19*, 2021). Además, uno de los factores más relevantes que han contribuido a agravar la situación de las mujeres en el ámbito económico, ha sido la segregación ocupacional. Esto se debe a que, en España, uno de los sectores más golpeados ha sido el de los servicios, y la feminización de dicho sector ha contribuido en el aumento considerable de la feminización del paro (LICERAS, 2021). La antedicha situación de crisis ocasionada por la pandemia ha servido para poner de relieve la impresionante magnitud de la desigualdad laboral existente entre hombres y mujeres en la actualidad, dejando patente la ineficacia de los modelos laborales previos a la pandemia, así como la urgente necesidad de emprender el camino que haga falta recorrer.

1.2. Finalidad y objetivos

La finalidad del presente trabajo consiste en ahondar y continuar visibilizando la gran problemática de la desigualdad de género. Concretamente, el objetivo principal del presente documento se trata de exponer la desigualdad retributiva entre hombres y mujeres y cómo esta se está abordando legislativamente en España, todo ello desde una visión crítica.

Además de este objetivo, son cuatro los propósitos específicos que guían este trabajo. El primero de ellos consiste en explicar cómo el movimiento y las teorías feministas han influido en la conceptualización y tratamiento legislativo de la desigualdad laboral en general, y la segregación ocupacional en concreto, que aparece como una de sus causas más trascendentales. Esto es, comprender el carácter estructural de la desigualdad laboral, que es una de las múltiples formas de discriminación hacia las mujeres. El segundo objetivo específico radica en exponer la magnitud de la presente segregación ocupacional por género y explicar su repercusión en la brecha salarial, estudiando su estrecho vínculo causa-consecuencia que deriva en que las mujeres españolas perciben retribuciones menores que las de los hombres. Asimismo, también es objetivo fundamental de este trabajo, revisar la

normativa española que hoy en día trata de garantizar el principio de igualdad retributiva y cómo ha sido su evolución en los últimos años, de acuerdo a la incorporación de la normativa internacional más reciente. El cuarto objetivo del trabajo consiste en evaluar, desde una perspectiva crítica, las luces y sombras de dicha normativa, y específicamente, desde la importancia que esta proporciona a la erradicación de la segregación ocupacional por género. Finalmente, el objetivo específico quinto consiste en arrojar algo de luz sobre el debate en torno a las medidas para la erradicación de la brecha salarial entre hombres y mujeres

1.3. Metodología y estructura del trabajo

1.3.1. Metodología cualitativa

Este proyecto de investigación aborda su objeto de estudio a través de una metodología cualitativa en su gran mayoría. Esta aproximación se presenta como la más apropiada para comprender la problemática de la segregación ocupacional por género y la brecha salarial que, aunque es susceptible de interpretarse a través de variables numéricas, surge como consecuencia de fenómenos que no se pueden trasladar a términos matemáticos. Esto es, se pone el foco en los aspectos que rodean la problemática para poder abordarla. El presente trabajo recoge la investigación de fuentes primarias y secundarias. Este trabajo encuentra su fundamentación principal en los estudios de distintos organismos internacionales oficiales como la ONU, el Banco Mundial, Amnistía Internacional o el Organismo Internacional del Trabajo. Igualmente, resulta fundamental en esta investigación el apoyo académico, que se recoge tanto en concretos artículos científicos, como en obras literarias completas. En este punto, es del todo relevante recalcar que la gran mayoría de autores son mujeres, quienes, por ser víctimas de la problemática patriarcal en general, y la segregación ocupacional y la brecha salarial en particular, son las que mayoritariamente han estudiado y teorizado en relación al presente objeto de estudio. Finalmente, la fórmula más utilizada en este trabajo de investigación ha sido la búsqueda y el análisis de normativa internacional (como los convenios y recomendaciones de la OIT, la diversa producción normativa de la ONU, y las directivas, tratados y resoluciones de los diferentes órganos de la Unión Europea), así como de las leyes y los decretos nacionales. Este documento también se apoya en varias sentencias de ámbito geográfico comunitario y nacional.

1.3.2. Metodología cuantitativa

Aunque, en menor medida, este trabajo de investigación ha requerido la utilización de la metodología cuantitativa. Concretamente, el estudio se ha llevado a cabo a través del empleo de datos numéricos provenientes del análisis de fuentes estadísticas oficiales globales (destacando sobre todo la ONU, el Banco Mundial y Amnistía Internacional), regionales (EIGE) y nacionales (INE), cuyo marco temporal abarca desde principios del siglo XXI hasta la actualidad.

1.3.3. Estructura del trabajo

En aras de entender las dimensiones y el carácter sistémico de la desigualdad laboral de género, dentro de la que se incluye la desigualdad retributiva, este trabajo comienza proporcionando una amplia conceptualización del marco en el que se encuadra la problemática. A continuación, se exponen una serie de datos en relación a la situación actual de la segregación ocupacional, en el mundo, en Europa y en España, que muestran cómo todo ello deriva en la desigualdad retributiva entre hombres y mujeres (Capítulo I). Posteriormente, y a pesar de que se expone la evolución que ha experimentado en los últimos años, se realiza una revisión de la normativa aplicable a España más actual, de origen internacional y nacional, para la garantía del principio de igualdad salarial (Capítulo II). De esta forma, la visión que proporciona la combinación de la información desarrollada y el repaso normativo de la legislación española actual es utilizada para realizar una valoración crítica sobre la efectividad práctica de los mecanismos legales existentes que regulan el alcance de la igualdad retributiva, así como sugerir una serie de propuestas en relación a la erradicación de una de las causas más relevantes del problema (Capítulo III).

2. Capítulo I. Concepto, y situación de la segregación ocupacional como una de las causas de la brecha salarial.

2.1. Concepto y delimitación

El feminismo puede ser comprendido ampliamente como mujeres que, desde comienzos de la historia, se alzan para cambiar su realidad, o se puede entender en un sentido más concreto entendiéndolo como el fenómeno que florece con la llegada de la modernidad, y a raíz de hitos como la Revolución Francesa y la Revolución Industrial de finales del siglo XVIII, y cuyas demandas van evolucionando durante el siglo XIX y XX, incluyendo en sus reivindicaciones la mejora de las condiciones del trabajo asalariado para las mujeres, hasta llegar al día de hoy (DE MIGUEL, 2008, p.138). El presente trabajo de investigación recogerá la segunda de las dos perspectivas mencionadas, por ser la que abarca demandas más específicas y la que ha orientado gran parte de la producción legislativa en torno a la desigualdad de género. Para mayor concreción, las peticiones feministas que cobran especial relevancia en esta investigación se enmarcan desde finales del siglo XX hasta la actualidad.

DE MIGUEL (2003, p. 131) sostiene que la teoría feminista proporciona una reconceptualización de la realidad que difiere y choca con múltiples creencias y convencimientos tradicionales. En la misma línea, AMORÓS (2005, p.16) afirma que el objetivo final de la teoría feminista es proporcionar un nuevo marco que permita visibilizar la realidad ignorada de las mujeres y comprender la subordinación a la que estas están sometidas, para lo cual resulta imprescindible acabar con los elementos que legitiman los diferentes tipos de dominación sobre las mujeres. En consecuencia, se puede apreciar que la transgresión es el rasgo principal que caracteriza al feminismo y, por ello, su principal dificultad reside en que cuenta con el increíble reto de contraponerse al sistema más global, antiguo y arraigado: el sistema patriarcal (MILLET, 1970).

Para hacer referencia a esta estructura de dominación, que cuenta con distintas acepciones, el presente trabajo toma como referencia a las autoras MILLET (1970) y DE MIGUEL (2017), que lo conciben como una construcción social basada en el sexo sobre la que se estructuran relaciones que tienen como resultado la dominación de los hombres y la subordinación de las mujeres. Así, el feminismo trata de dismantelar cada una de las creencias y los principios

patriarcales que lleva a la discriminación de las mujeres y genera desigualdad entre los géneros. Como se mencionaba previamente, el profundo asentamiento e interiorización del patriarcado constituye un enorme obstáculo para la teoría feminista, pues, en muchas ocasiones, lo que se puede percibir como una decisión tomada libremente, en realidad se trata de una de las normas implantadas por dicho sistema, que se presentan como naturales. Resulta de gran utilidad en el desarrollo de esta idea el concepto «mito de la libre elección» de la filósofa AMORÓS (2003, p.132).

Esta estructura supremacista pervive y se expande a través de diferentes medios. Por un lado, actualmente muchos Estados reproducen las ideas y convicciones patriarcales, a través de sus textos legales, que relegan a las mujeres al espacio privado y ensalzamiento de su función reproductiva (BODELÓ, 2012, p.15-25), desplazándolas a un segundo plano. No obstante, también existen leyes que impiden a las mujeres disfrutar de derechos en otros ámbitos, como las que prohíben a las mujeres heredar u otorgar a sus hijos la nacionalidad, por ejemplo (ONU MUJERES, 2017). Asimismo, en otras sociedades que han alcanzado una igualdad formal, esto puede llegar a ser un arma de doble filo pues, a pesar de constituir el paso previo hacia el disfrute de derechos de las mujeres, también puede llevar a la creencia de que la igualdad ya ha sido alcanzada y, consecuentemente, no se tome en consideración la propagación ideológica de los valores patriarcales. Esto es, la forma que tiene el patriarcado de presentarse como un sistema lógico y natural puede derivar en una errónea sensación de igualdad (DE MIGUEL, 2008, p.134). De este modo, esta estructura ideológica perdura en el tiempo a través de mecanismos no legislativos, reproduciéndose y divulgándose mediante la cultura en todos sus ámbitos, como la música, el cine, la publicidad, la literatura... (DOLERA, 2018, p.29). En palabras de AMORÓS (2005), el patriarcado se trata de un sistema *metaestable*, cuya configuración ha ido variando para mantener su eficacia para la dominación.

Llegados a este punto, y siendo una recurrida cuestión que surge a la hora de abordar materias relacionadas con las mujeres, los feminismos o los estudios de género; es importante conceptualizar el término «género». Para ello, LAMAS (2001, p.57) proporciona una definición muy aclaratoria

«el género es el conjunto de ideas, representaciones, prácticas y prescripciones sociales que una cultura desarrolla desde la diferencia anatómica entre los sexos,

para simbolizar y construir socialmente lo que es *propio* de los hombres (lo masculino) y lo que es propio de las mujeres (lo femenino)».

Completando esta conceptualización, la ONU (2014, p.38) sostiene que «La noción de género se refiere a las identidades socialmente construidas, los atributos y los roles asignados a mujeres y hombres». Además, BODELÓN (2012, p.17), intensamente influenciada por las ineludibles contribuciones de OAKLEY (1972) en relación al género, añade la idea de que no se trata de una construcción universal, pues difiere de un contexto social a otro. También sostiene la primera que los procesos de socialización por los que se erige el género están profundamente influenciados por las convicciones del sistema patriarcal de supremacía masculina (2012, p.22). Resulta inevitable referenciar a la clásica autora SIMONE DE BEAUVOIR y su obra «El segundo sexo» (1987) que plantea la conceptualización tradicional de la mujer desde la otredad y subordinación respecto a la figura masculina, esto es, la creación de lo femenino a partir de lo masculino. Como consecuencia, de acuerdo con la autora, lo que se entiende como masculino ocupa un papel central y ordinario en la sociedad, mientras que lo asociado a la mujer se concibe como marginal y extraño.

En definitiva, esta investigación aborda el género como el fenómeno dinámico (ONU, 2014) socialmente construido que, sin mantener relación alguna con la biología, se construye en torno al sexo y dispone qué se considera femenino y qué masculino, basándose en creencias patriarcales.

Por lo que respecta a la segregación ocupacional por género, las teorías que estudian su existencia se pueden agrupar en tres: la neoclásica del capital humano, la de la segmentación del mercado laboral y, de nuevo, las teorías feministas. Siendo este último marco de referencia el empleado en el presente trabajo, y que presenta la segregación como una circunstancia que no responde a variables del mercado laboral, sino que lo concibe como un reflejo de la subordinación de la mujer en la sociedad en general (GARCÍA, 2019, p.5-6). Por todo ello, al aproximarse a la segregación ocupacional del mercado laboral, este trabajo hace alusión al género («segregación ocupacional por género»), en aras de poner el foco en que esta división no tiene un origen biológico, sino que encuentra su justificación en el papel secundario, inferior y subordinado que las mujeres juegan dentro de la jerarquización del patriarcado (AMORÓS, 1997).

La consecuencia más directa de la segregación ocupacional para las mujeres se trata de la desigualdad retributiva, y su consecuente brecha salarial, que refleja que los hombres perciben más salario que las mujeres. Así, y a pesar de que existen otros indicadores³, al analizar el salario medio más frecuente que perciben los trabajadores y las trabajadoras españoles, el de las mujeres resulta un 23% menor al de los hombres (LICERAS, 2020).

Insistiendo en el espíritu crítico y reeducador, el lento proceso de aceptación, expansión e, incluso, institucionalización⁴ del feminismo, los diversos mecanismos legales internacionales y nacionales responden a muchas de estas cuestiones porque se han propuesto desde este movimiento. De esta forma, la dinámica de las relaciones internacionales (VILLARROEL, 2007) se ha visto redirigida hacia la visibilización de la realidad que vive la mitad de la población mundial que estaba siendo ignorada y el análisis de las consecuencias y daños que el sistema patriarcal produce en la sociedad global.

2.2. Magnitud de la problemática en la actualidad

El término «segregación ocupacional» se introdujo en el debate académico en la década de 1960, cabe destacar que en esta década las mujeres generalmente ganaban poco más de la mitad de lo que lo hacían los hombres (BETTIO y VERASHCHAGINA, 2009). El concepto hace referencia al amplio predominio de uno de los sexos en una ocupación o sector en particular, pero también puede consistir en la sobrerrepresentación de un sexo en relación al porcentaje esperado (EIGE, 2021). Esto es, la infrarrepresentación de las mujeres en el número de personas trabajadoras, en caso de igual distribución del trabajo, daría lugar a que su participación fuera menor en cada una de las ocupaciones. Sin embargo, en la praxis, la división sexual desigual del trabajo hace que un gran porcentaje de las mujeres trabajadoras se concentre en ciertos sectores, como el doméstico y de cuidados, por lo que su representación en otras actividades económicas es ínfima. Por lo tanto, un primer paso razonable para alcanzar la igualdad laboral de género es medir la segregación calculando si un sexo u otro es mayoritario en un sector o puesto de trabajo determinados.

³ De acuerdo con ONU MUJERES (*¿Qué es la brecha salarial?*, 2021), otra de las formas de obtener este dato es dividir la diferencia de salario de ambos sexos entre el salario de los hombres.

⁴ Se ha llegado a adoptar el concepto de institucionalización de los Estudios de género, a modo meramente ejemplificativo, ha investigado este concepto la autora PULKKINEN 2016 en *Feelings of Injustice: The Institutionalization of Gender Studies and the Pluralization of Feminism*.

Dificultando su erradicación, la segregación ocupacional se presenta en dos direcciones, la vertical y la horizontal. De acuerdo con el Instituto Europeo para la Igualdad de Género, la segregación horizontal se trata de la «concentración desproporcionada de mujeres y hombres en diferentes sectores y ocupaciones», y se interpreta como la sobrerrepresentación o infrarrepresentación de hombres y mujeres en determinadas profesiones o sectores específicos. Por otro lado, el organismo entiende la segregación vertical como la «concentración de mujeres y de hombres en grados y niveles específicos de responsabilidad o de puestos», con independencia del sector, donde la infrarrepresentación o sobrerrepresentación aparece en las posiciones más altas, entendiéndose estas como las que cuentan con características como ingresos elevados, prestigio o estabilidad laboral.

Existiendo ocupaciones masculinizadas y feminizadas, aunque también las hay paritarias, la segregación ocupacional por género se trata de un fenómeno global, pues, aunque de diferentes formas, se presenta en todos los países del mundo (ANKER, 1997, p. 343-370 y BANCO MUNDIAL, 2019), independientemente de su nivel de desarrollo económico y de la evolución de su mercado laboral (BANCO MUNDIAL, 2019).

En el año 2017, la OIT publica los resultados de su estudio sobre las tendencias globales del empleo femenino, tomando como referencia los años 1997 y 2017, donde se exponen las diferencias entre hombres y mujeres, en relación a la proporción de empleo en un sector determinado de una región concreta, respecto del empleo total para cada género en dicha zona geográfica, todo ello respecto a catorce sectores (Véase el Anexo B). En dichas conclusiones, se muestra un sorprendente aumento de la segregación mundial media entre los dos años de referencia, que se incrementó de 15 puntos porcentuales en 1997, a 20,5 en 2017. Los Estados Árabes fueron los que presentaron en 2017 mayor segregación, llegando a 49,6 puntos porcentuales. De acuerdo con el mismo estudio (Véase el Anexo C), la mayor sobrerrepresentación de las mujeres se observa en la educación, la sanidad, el trabajo social y el comercio mayorista y minorista. Igualmente, en virtud de la mencionada investigación, los hombres se concentran en los sectores de la construcción, el transporte, el almacenamiento y la comunicación, la sobrerrepresentación en dichos sectores aparece en

todas las regiones. Poniendo el foco en las ocupaciones⁵, el mismo análisis concluye que, de manera general, los hombres se conglomeran en oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios, operadores de instalaciones y máquinas y montadores, y directores, mientras que las mujeres se aglutinan en los servicios y las ventas (Véase Anexo D).

A nivel comunitario, la EUROSTAT, la Oficina Europea de Estadística, en 2005 realizó un estudio sobre la segregación ocupacional en el continente, llegando a la conclusión de que las seis ocupaciones dónde más se concentraban las mujeres eran, por orden: comerciales, ayudantes domésticas y limpiadoras, trabajadoras relacionadas con el cuidado, empleadas de oficina, auxiliares administrativas y trabajadoras del hogar y la restauración. Posteriormente, a partir de datos de 2014, y tomando tres ramas de la actividad muy genéricas, como lo son la agricultura, la industria y los servicios, el INE muestra (Véase el Anexo E) que las mujeres europeas experimentan la mayor sobrerrepresentación en el sector servicios (el 85,3% de las mujeres ocupadas se concentra en este sector, frente al 62,5% de los hombres) y están ampliamente infrarrepresentadas en el sector de la agricultura (3,8% de las mujeres trabajadoras frente al 6% de los hombre trabajadores). A pesar de que la mayoría de los hombres de la UE trabajan en el sector servicios, su segregación se observa en la agricultura, dónde su porcentaje casi duplica el de las mujeres, y en la industria, dónde las triplica (un 31,4% de los hombres ocupados trabajan en este sector, en contraposición al 10,9% de las trabajadoras). Por lo que se refiere a la situación profesional de los trabajadores europeos (Véase *Anexo F*), los resultados del INE, alcanzados a partir de datos recabados en 2019, señalan que tan sólo el 9,6% de las trabajadoras son empleadoras o trabajadoras por cuenta propia, mientras que el 16,9% de los hombres trabajadores lo son. Consecuentemente, existe mayor concentración de mujeres que de hombres en el grupo de los asalariados, un 89,3% frente a un 82,5%, respectivamente. El porcentaje marginal faltante para completar el 100% de los datos del INE se corresponde con «otra situación profesional» (EUROSTAT, 2005). Finalmente, diversas investigaciones (BETTIO, 2002 y CONDUTO DE SOUSA, 2005) concluyen que los países mediterráneos del sur

⁵ El estudio se basó en la «Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones» (CIU-08), y tomó 9 ocupaciones para el cálculo.

de Europa presentan mayor segregación y la participación femenina en el mercado laboral es menor que en el norte del continente.

Prestando atención a la evolución de España, se observa que la progresiva introducción de las mujeres en el mercado laboral español no se ha asociado a una reducción de la segregación por género (GARCÍA, 2019). De esta forma, en 2004 (CÁCERES et al.) la mayor concentración de mujeres españolas trabajadoras se producía en las posiciones relativas a la limpieza del hogar y edificios, siendo el sector servicios el que conglomeraba las ocupaciones más feminizadas. Por otra parte, los hombres españoles de 2004 se encontraban ampliamente sobrerrepresentados en ocupaciones de la industria y la construcción. Diecisiete años más tarde, la situación no ha evolucionado en exceso pues, a día de hoy, las mujeres de España siguen aglutinadas en el mismo sector de servicios (LICERAS, 2021).

Adicionalmente, se observa que mercado laboral español actual continua muy segregado, horizontal y verticalmente, por razón de género. Para atender a esta cuestión, resulta del todo relevante acudir a los datos del año 2020 que proporciona el INE (2021), acerca de la situación del mercado laboral español, desagregada por géneros. Así, en el Anexo G se aprecia que las mujeres trabajadoras españolas se concentran, sobre todo, en el comercio al por mayor y al por menor (17% de las mujeres ocupadas) y en las actividades sanitarias y de servicios sociales (15,4%), mientras que la mayor concentración de hombres se presenta en la industria manufacturera (16,8% de los hombres ocupados) y el comercio al por mayor y al por menor (14,4%), siendo este último sector el que agrupa la mayor parte de la población total ocupada (31,4%). No obstante, lo que resulta realmente revelador es la amplia diferencia del porcentaje de ocupados entre géneros que se observa en algunas actividades, respecto del total, como es el caso de la «construcción», cuyos trabajadores hombres representan un 11% del total de hombres españoles trabajadores y ellas tan sólo el 1,2% del total de trabajadoras. En esta misma línea, las actividades de «suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación» ocupan a un 1,1% del total de hombres trabajadores, pero sólo el 0,3% de las trabajadoras españolas. De manera similar, el porcentaje de hombres en las «industrias extractivas» respecto del total (0,3%), triplica el de mujeres trabajadoras (0,1%). Al contrario, un 5,4% de las mujeres trabajadoras se concentran en las «actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico, actividades de los hogares como productores de bienes y servicios para uso propio»,

mientras que estas actividades sólo cuentan con un 0,6% de los hombres ocupados, esto es, la concentración de mujeres es nueve veces mayor. En la misma línea, en las «actividades sanitarias y de servicios sociales» las mujeres representan un 15,4% del total de trabajadoras y los hombres sólo un 4% respecto el total de hombres ocupados en España. Por último, el 9,9% de las mujeres ocupadas se dedican a la «educación», mientras que sólo trabajan en esta actividad un 4,3% de los hombres trabajadores.

Las estadísticas elaboradas por el INE (2021) también muestran datos sobre las profesiones (Véase Anexo H). De esta manera, se aprecia cómo la mayor concentración de mujeres trabajadoras se da en los «trabajadores de servicios de restauración, personales, protección y vendedores» (27,6%), mientras que, en el caso de los hombres, esto se produce en los «artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción (excepto operadores de instalaciones y maquinaria)» (18,9%). Asimismo, el gráfico del Anexo H evidencia que el trabajo de las mujeres españolas está más concentrado que el de los hombres, siendo que el 51,3% de las trabajadoras se aglomera en tan sólo dos grupos de ocupaciones y que para representar la mitad de los trabajadores hombres, habría que sumar tres grupos de ocupaciones, lo que resultaría un 50,4% del total de los trabajadores. Además, en España el 7,7% de las personas trabajadoras ocupa puestos de dirección y gerencia, representando los hombres un 4,7% y las mujeres un 3%.

Finalmente, el INE (2021) proporciona otros datos que permiten contemplar la segregación vertical del mercado laboral español en 2020 (Véase Anexo I). Así, la concentración de mujeres trabajadoras en un tipo de puesto sólo resulta superior a la de los hombres en la categoría de «empleados (con jefes y sin subordinados)», un 75,1% de las primeras frente a un 63,8% de ellos. La mayor diferencia porcentual se halla en los «directores de pequeña empresa, departamento o sucursal», donde el porcentaje de hombres trabajadores en estos puestos es del 8,1%, respecto del total de ocupados, y tan sólo el 4,4% de las trabajadoras los ocupan. También es mayor la concentración de directores de empresa grande o media (0,6%) que la de directoras de estos organismos (0,4%).

2.3. El vínculo entre la segregación ocupacional y la desigualdad retributiva

Lo principalmente preocupante de la segregación ocupacional consiste en que este fenómeno, generalmente, viene acompañado de peores condiciones laborales para las mujeres, como el salario. Esta afirmación encuentra su fundamento en múltiples estudios cuantitativos y cualitativos de organismos internacionales oficiales, de los cuales una pequeña muestra se expone a continuación.

En primer lugar, tomando como referencia a España, los perjudiciales efectos de la segregación ocupacional en los salarios de las mujeres españolas se pueden apreciar fácilmente en los datos salariales recabados por el INE en 2018, en su encuesta cuatrienal en relación al sistema de salarios. De acuerdo con este organismo, los mayores salarios se ubican en las actividades relacionadas con el suministro de energía eléctrica, gas y vapor, información y comunicaciones y las actividades financieras y de seguros, sectores que, como se ha expuesto en el presente trabajo, se encuentran ampliamente masculinizados en el país. Por otro lado, la hostelería y otros servicios, obtuvieron salarios inferiores. En lo que respecta a las ocupaciones, el estudio del INE concluye que los trabajadores del sector servicios carentes de cualificación, los de restauración y comercio y los de servicios de la salud y el cuidado de personas fueron las ocupaciones con salarios más bajos, menores a la media estatal, siendo que, como muestran los datos recopilados en el apartado anterior de este estudio, estas ocupaciones experimentan un alto porcentaje de mujeres (OIT, *Aplicación de las normas internacionales del trabajo: Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones*, 2019). Cabe destacar que, de acuerdo con el PARLAMENTO EUROPEO (2021), la brecha salarial en España en el año 2019 era del 11,9%, más baja que la media europea, que se situaba en un 14%. No obstante, existen países desarrollados en los que la brecha es del 25% (OIT, *Las reglas del juego. Una introducción a la actividad normativa de la Organización Internacional del Trabajo*, 2019).

Ya en la segunda mitad del siglo XX, autores como SEWELL et al. (1980, p.551-580) comienzan a estudiar los efectos de la segregación ocupacional para las mujeres a nivel internacional. En su análisis, examinan que este fenómeno afecta a su desarrollo profesional y que sus pretensiones educacionales y profesionales son más bajas que las de los hombres. En la misma línea, GUNDERSON (1994) colige que la brecha salarial entre hombres y mujeres

encuentra su fundamento en el desigual reparto de capital humano y la segregación ocupacional.

De manera más reciente, y en un contexto de realización de numerosos estudios y una gran profundización académica en la materia, a partir de un estudio del Ministerio de Trabajo e Inmigración del Gobierno de España, VICENTE y MARTÍNEZ (2010), coligen que las mujeres se concentran en categorías laborales más bajas y con más difícil acceso a la promoción. Asimismo, analizando las diferencias de género en las ocupaciones, los salarios y la cotización a la Seguridad Social, ambos concluyen que la segregación laboral por género es uno de los factores que más afecta al mercado de trabajo de los países desarrollados. En esta línea, BETTIO y VERASHCHAGINA (2009), en un estudio para la Comisión Europea concluyen que la segregación entre ocupaciones, o dentro de ellas, y entre sectores o industrias explica una gran parte de la discriminación.

De esta misma forma, el PARLAMENTO EUROPEO (2021) afirma que las grandes brechas retributivas están relacionadas con la alta concentración de mujeres en un reducido número de profesiones. Además, la Cámara Europea, sostiene que, a pesar de existir otras causas estructurales, como la feminización del trabajo no remunerado o la interrupción de la carrera profesional por la maternidad y otras responsabilidades familiares, en torno al 30% de la brecha salarial corresponde a la sobrerrepresentación de las mujeres en sectores de la actividad económica con salarios bajos. Reforzando esta idea, ONU MUJERES (*Causas de la brecha salarial*, 2021) confirma que las mujeres se concentran en los sectores y empleos de retribución más baja, y tienen más dificultad para alcanzar posiciones más altas, por lo que sus ingresos son menores.

En aras de una mayor comprensión de la relación entre la segregación y la desigualdad salarial, aparece fundamental atender a la importancia del papel de los patriarcales estereotipos y roles de género, que comienzan a ser interiorizados desde edades tempranas, marcando las elecciones formativas y profesionales de los adolescentes, para quienes resulta muy complicado escoger una trayectoria profesional que se vincula con el otro género (CONSEJO DE EUROPA, 2007). Esto es, la profunda interiorización de estas ideas asociadas a cada uno de los géneros hace que una elección profesional no conforme al propio género sea más difícil de tomar. La misma conclusión sostiene el PARLAMENTO EUROPEO (2013), que manifiesta que, a pesar de existir multiplicidad de factores, lo más usual es que la

brecha salarial sea consecuencia de la concepción de las mujeres a través de los estereotipos de género.

La concentración de los géneros en el mundo laboral se encuentra íntimamente relacionada con lo que la sociedad considera que significa ser mujer y hombre. Estos patriarcales estereotipos asocian a las mujeres a determinados puestos vinculados con el cuidado, la entrega y el afecto, contemplados en contraposición al dinero, el interés y el beneficio propio y, como consecuencia, estas acaban trabajando en puestos minusvalorados y cobrando salarios menores (ONU MUJERES, *Causas de la brecha salarial*, 2021). Además, estos tradicionales roles de género en las empresas asocian los puestos con poder de decisión a los hombres. De hecho, se observa que la entrada de los hombres en ciertas ocupaciones tradicionalmente feminizadas colabora en el incremento de su valor y, por tanto, su retribución, lo que acaba derivando en que las mujeres se vean infrarrepresentadas en los puestos más altos de incluso los sectores en los que ellas son la mayoría (CONSEJO DE EUROPA, 2007). Lo que es más, la Entidad de la ONU para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres aprecia que, en muchas ocasiones, son las propias mujeres las que se auto-infravaloran, dando por sentado que su trabajo es menos valioso que el de los hombres (ONU MUJERES, *Causas de la brecha salarial*, 2021).

Haciendo hincapié en la necesidad de erradicación de los roles de género, la Resolución del Parlamento Europeo, de 12 de marzo de 2013, sobre la eliminación de los estereotipos de género en la UE (2012/2116(INI)) sostiene que su presencia desde la educación y la formación profesional incide directamente en la existencia de sectores masculinizados con salarios mayores a los feminizados, repercutiendo en la seguridad y determinación de las mujeres. El mismo texto normativo incide en que el impacto de estas ideas interiorizadas en función de los géneros ocasiona la división del mercado laboral entre hombres y mujeres, lo que deriva en una prolongación y aumento de la diferencia salarial.

Como consecuencia de todo ello, la realidad es que las mujeres de la UE obtienen resultados educativos superiores a los de los hombres, sin embargo, ellas continúan relegadas a las posiciones y sectores tradicionales femeninos, que son menos valorados y cuentan con menores retribuciones (CONSEJO DE EUROPA, 2007).

3. Capítulo II. Revisión de la legislación actual aplicable a España

La estrecha relación, causa-consecuencia, entre la segregación ocupacional de género y la desigualdad salarial, hace que su tratamiento legislativo se encuentre muy vinculado, resultando en que la segregación ocupacional se aborda, por lo general, en el marco de la garantía del principio de igualdad retributiva.

En España, la evolución legislativa hacia el reto de la igualdad salarial no puede entenderse sin la influencia que los mecanismos internacionales, globales y regionales, han ejercido y ejercen sobre su sistema normativo.

3.1. Normativa internacional

Entre los numerosos mecanismos internacionales para la consecución de la igualdad efectiva entre hombres y mujeres a nivel global como, por ejemplo, la propia Carta de las Naciones Unidas, en sus Artículos 1.3, 13.2 y 55 (ONU, 1945), la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (1979), la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing (ONU, 1995), y su evaluación y seguimiento, la Cumbre Mundial de Copenhague sobre Desarrollo Social, en el Artículo 47 (ONU, 1995), la Recomendación del Consejo de la OCDE sobre Igualdad de Género en materia de Educación, Empleo e Iniciativa Empresarial (OCDE, 2013) complementada por la Recomendación del Consejo de la OCDE sobre Igualdad de Género en la Vida Pública (OCDE, 2015) y los objetivos 5 y 8 de los «Objetivos de Desarrollo Sostenible» (ODS) (ONU, 2015) destaca, por su especialización en la materia, la producción normativa de la OIT.

España ha ratificado 133 convenios (incluidos todos los fundamentales y prioritarios) y 1 protocolo de la OIT en diversas materias relacionadas con el trabajo, siendo que actualmente se encuentran en vigor 87 de ellos (OIT, 2021). Todos ellos resultan de obligado cumplimiento para España, pasando a formar parte de su ordenamiento jurídico nacional. Por lo que respecta a la igualdad laboral entre hombres y mujeres, el país no ha ratificado tres convenios: el Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm.183), que cuenta con 39 ratificaciones, el Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189), ratificado por 32 países, y el Convenio sobre la violencia y el

acoso, 2019 (núm. 190), que sólo ha sido ratificado en 6 ocasiones, afecta a las mujeres, entre otros grupos vulnerables, y que entró en vigor el pasado 25 de junio de 2021.

Aunque existen diferentes convenios de la organización que, en relación al asunto concreto que tratan, abordan la esfera laboral de las mujeres, y que son aplicables en España, como el Convenio sobre la protección de la maternidad, 1919 (núm. 3) y su revisión de 1952⁶ o el Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105), aparecen particularmente relevantes para el presente objeto de estudio: El Convenio sobre igualdad de remuneración, de 1951 (Núm. 100), ratificado por España el 6 de noviembre de 1967, se trata de uno de los ocho convenios fundamentales de la OIT y se desarrolla en detalle a continuación. Adicionalmente, el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), de 1958 (Núm. 111), ratificado el 6 de noviembre de 1967, es otro de los convenios fundamentales de la OIT. Aunque el texto proporciona una definición de discriminación, los diferentes países ratificadores han ido añadiendo motivos que, al ser utilizados para realizar cualquier diferenciación, constituyen discriminación. Específicamente, el convenio atiende a la discriminación en el acceso a la educación, el empleo y determinadas ocupaciones, así como a la discriminación que se aprecia en las condiciones laborales y el trato. Finalmente, el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, de 1981 (Núm. 156), ratificado el 11 septiembre 1985, obliga a los países que ratifiquen su contenido a adoptar medidas dirigidas hacia las personas con responsabilidades familiares, para que puedan desempeñar adecuadamente su empleo, sin ser objeto de discriminación. De esa forma, los Estados Miembros deberán fomentar servicios comunitarios, públicos o privados para compatibilizar estos dos tipos de responsabilidades. Estos tres convenios internacionales se aplican en relación al Artículo 11 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (ONU, 1979) que, restringiendo el foco al objeto de estudio del presente trabajo, indica que los Estados Partes adoptarán las medidas necesarias con el fin de, en condiciones de igualdad, asegurar que en el ámbito laboral las mujeres disfruten de:

«c) El derecho a elegir libremente profesión y empleo, el derecho al ascenso, a la estabilidad en el empleo y a todas las prestaciones y otras condiciones de servicio [...]

⁶ A excepción de las personas a las que se refiere el artículo 7, párrafo 1, d).

d) El derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones, y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor»

Prestando especial atención al mencionado Convenio sobre igualdad de remuneración de 1951 (Núm. 100), que entró en vigor el 23 mayo 1953 y está actualmente ratificado por 173 países, su principal objetivo consiste en que los países garanticen «la aplicación a todos los trabajadores del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor», a través de la utilización de medios aplicables a los procedimientos de fijación de tasas de remuneración en vigor (Artículo 2.1). Resulta sumamente relevante atender a la expresión «trabajo de igual valor», pues no sólo se refiere a la igualdad retributiva de los trabajos de idéntica o semejante naturaleza, sino también de aquellos que, presentando condiciones y características distintas, tienen el mismo valor (BANCO MUNDIAL, 2020). Entiende este convenio por remuneración la suma del salario y cualquier otra recompensa adicional, en dinero o en especie abonada de manera directa o indirecta al trabajador, a cambio de la prestación de sus servicios (Artículo 1). En aras de alcanzar el mencionado propósito, los países que lo ratifiquen harán uso de su legislación nacional, de los métodos adecuados para la fijación de la remuneración y los contratos colectivos (Artículo 2.2). Asimismo, para la fijación de las tasas de remuneración, la norma presta atención a la evaluación objetiva de los diferentes empleos, en virtud de las funciones que estos impliquen (Artículo 3).

La aplicación efectiva de este convenio internacional, al igual que el resto de convenios de la OIT, es revisada por la Comisión de Expertos en la Aplicación de Convenios y Recomendaciones, que anualmente elabora un informe que incluye observaciones concretas y solicitudes directas de este grupo de expertos, en relación a la implementación del convenio, dirigidas a los países que lo hayan ratificado (ONU, 2009).

En relación al Convenio sobre igualdad de remuneración, en el informe anual de 2019 de la comisión de la OIT se recoge que, ante las peticiones previas de la propia comisión, en relación a la adopción de medidas para tratar la brecha salarial y la aplicación de medidas en la educación y formación profesional para que las mujeres accedan a carreras tradicionalmente masculinizadas y ocupen en ellas puestos de responsabilidad, en aras de eliminar la segregación ocupacional, el Gobierno español respondió con información sobre la amplitud de mecanismos dirigidos a abordar el problema. Por un lado, en cuanto a la

igualdad laboral, el gobierno reguló, a través del Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, por el que se regula la concesión y utilización del distintivo Igualdad en la Empresa, el distintivo empleado «con el fin de reconocer y estimular la labor de las empresas comprometidas con la igualdad», que venía previsto en el Artículo 50 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. En aplicación del convenio, España manifestó que había puesto en marcha subvenciones para la implementación de las empresas de planes de igualdad, ofreciendo asesoramiento para la elaboración de los mismos a través del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, que proporcionó herramientas de autodiagnóstico para la determinación de la brecha salarial y la introducción de una perspectiva de género en evaluación de los distintos puestos de trabajo. Además, también se informó sobre la realización de campañas contra la discriminación de género en cuanto al salario.

Por otro lado, afrontando la segregación ocupacional vertical, el gobierno español indica que se han llevado a cabo, junto con las empresas, programas para fomentar el acceso de las mujeres a puestos de trabajo con poder de decisión, entre ellos el «Programa Más Mujeres», el «Proyecto Promociona» y el «Proyecto de Emprendimiento y Fomento del Liderazgo de las Mujeres en los Órganos de Decisión de las Sociedades del Sector Agroalimentario». En respuesta a la segregación ocupacional horizontal, se señaló que el país había mejorado en materia la educación y formación profesional, pero que restaba abordar la problemática, sobre todo en el área de la ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas, la llamada «brecha científica» que ya estaba siendo tratada (OIT, *Aplicación de las normas internacionales del trabajo*, 2019).

El convenio objeto del presente análisis, el Convenio sobre igualdad de remuneración, se encuentra complementado por una serie de proposiciones que se recogen en la R090 - Recomendación sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 90). Entre ellas, la OIT sugiere a los países interesados el empleo del método comparativo, atendiendo a las medidas que en otros países han logrado resultados positivos. Asimismo, la recomendación hace hincapié en el desarrollo legislativo para asegurar la aplicación efectiva del principio de igualdad retributiva, así como en su puesta en conocimiento de empleadores y personas trabajadoras. También se prevén, en la referida recomendación, otras propuestas como la proporción de facilidades en materia de orientación y formación profesional y de colocación

(así como su estímulo entre las mujeres) la instauración de servicios sociales en atención a las posibles cargas familiares de las personas trabajadoras, la información a la opinión pública sobre las razones por las que se debe cumplir con el principio de igualdad de remuneración, así como el fomento de dicho principio, en relación al acceso a las profesiones y puestos, y a través de diversos estudios.

También resultan reseñables las resoluciones de la OIT relativas a la igualdad de género como eje del trabajo decente (2009) y a la promoción de la igualdad de género, la igualdad de remuneración y la protección de la maternidad (2004) adoptadas por el órgano supremo de decisión de la OIT, la Conferencia Internacional del Trabajo.

Al aproximarse a la legislación aplicable a España desde una perspectiva comunitaria, se observa que el principio de igualdad retributiva se introdujo en la UE, a través del Tratado de Roma de 1957 (PARLAMENTO EUROPEO, 2021), por lo que se trata de uno de los principios fundacionales de la UE. En su aplicación práctica, destaca la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 8 de abril de 1976, Gabrielle Defrenne contra Société anonyme belge de navigation aérienne Sabena, Asunto 43/75, en la que, el Tribunal resuelve que el principio de igualdad retributiva (contemplado desde la perspectiva de trabajo «de igual valor» del Convenio Nº 100 de la OIT), no sólo resulta imperativo para las autoridades públicas, sino que se extiende a todos los convenios que regulen el trabajo por cuenta ajena, así como a los contratos entre particulares. Asimismo, la Sentencia del Tribunal de Justicia de 13 de mayo de 1986, Bilka - Kaufhaus GmbH contra Karin Weber von Hartz, asunto 170/84, resuelve la concurrencia de discriminación en una medida que excluía del régimen de pensiones a los trabajadores a tiempo parcial, siendo que afectaba a muchas más mujeres que hombres, salvo que se demostrara que existían factores objetivos. Aparece, igualmente, relevante la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 17 de mayo de 1990, Douglas Harvey Barber contra Guardian Royal Exchange Assurance Group, asunto C-262/88, en la que el Tribunal reconoció que todas las formas de pensiones de empresa constituyen una retribución, de modo que se les aplica el principio de igualdad retributiva.

En la actualidad, el referido tratado europeo se conoce como el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea y recoge dicho principio en su Artículo 57 (ONU, 2007). El precepto, en la misma línea del previamente referido Convenio Nº 100 de la OIT, además de garantizar el principio de igualdad retributiva, tanto en trabajos iguales, como en trabajos de igual valor,

proporciona una explicación del término retribución e indica que el Parlamento Europeo y el Consejo serán los encargados de garantizar el cumplimiento de dicho principio. Lo que es más, el tratado internacional impulsa la toma de medidas para favorecer al sexo menos representado en el ámbito laboral, dirigidas a compensar las desventajas que puedan estar menoscabando el disfrute del principio de igualdad retributiva. En este sentido, aparece relevante la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, de 11 de noviembre de 1997, Hellmut Marschall contra Land Nordrhein-Westfalen, asunto C-409/45, que (en relación al Artículo 2 de la Directiva 76/207/CEE del Consejo, de 9 de febrero de 1976, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo) considera válida la legislación nacional que obligue la contratación prioritaria de mujeres en los sectores donde estén infrarrepresentadas, en caso de igual capacitación.

Cabe resaltar que se adoptaron otras directivas relacionadas con el papel de la mujer en la esfera laboral en general, como la Directiva 79/7/CEE de 19 de diciembre de 1978, que obliga a los Estados Miembros a aplicar progresivamente el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de seguridad social, la Directiva 92/85/CEE de 19 de Octubre de 1992, para la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia, Directiva 2000/43/CE de 29 de junio de 2000, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico, la Directiva 2000/78/CE de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación y la Directiva 2004/113/CE del 13 de Diciembre de 2004, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres al acceso a bienes y servicios y su suministro.

Más detalladamente, en la actualidad cobra importancia a la hora de abordar la igualdad retributiva entre hombres y mujeres, la Directiva 2006/54/CE del 5 de Julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, que deroga la anterior Directiva 75/117/CEE del Consejo, de 10 de febrero de 1975, relativa a la aproximación de las legislaciones de los

Estados Miembros que se refieren a la aplicación del principio de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos.

No obstante, vista la ineficacia y las dificultades que encontraba la directiva para plasmar en la práctica su objetivo de disminución de la brecha salarial, el Parlamento Europeo requirió en varias ocasiones a la Comisión Europea para que, a través de su poder de iniciativa legislativa, revisara la Directiva de 2006/54/CE y presentara propuestas de cara a una eficiente y verdadera praxis de la misma (EUROPEAN PARLIAMENT, 2019). De esta forma, el Parlamento Europeo adoptó distintas resoluciones con recomendaciones para la Comisión, en la aplicación del principio de igualdad salarial para hombres y mujeres, como la Resolución de 18 de noviembre de 2008 (2008/20125(INI)), la Resolución de 24 de mayo de 2012 (2011/2285(INI)), y la Resolución del 12 de septiembre de 2013 (2013/2678(RSP)). En respuesta a las recomendaciones del mencionado parlamento, la Comisión Europea elabora la Recomendación de 7 de marzo de 2014, sobre el refuerzo del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres a través de la transparencia, para abordar los problemas que la falta de transparencia de las medidas de evaluación de los puestos de trabajo estaba causando en la reducción de la brecha salarial.

Prestando especial atención a la incidencia de la segregación ocupacional en la materia, en 2007, el CONSEJO EUROPEO lanza las «Medidas reforzadas para reducir la segregación horizontal de género en la educación y el empleo» que destacan que la segregación ocupacional, tanto horizontal como vertical, restringe las posibilidades profesionales y deriva en diferencias salariales entre hombres y mujeres, del mismo modo que colabora en la inadecuación de las valoraciones de las actividades y puestos de trabajo. Igualmente, las medidas del CONSEJO EUROPEO subrayan que la sobrerrepresentación de las mujeres se produce, sobre todo, en sectores infravalorados que ofrecen salarios bajos, y que en los sectores donde más se concentran no están igualmente representadas en los puestos con poder de decisión. Asimismo, los bajos salarios en los que se traduce la falta de valoración de las profesiones feminizadas disuaden a los hombres de desarrollarlas, o continuar en ellas. Por todo ello, el CONSEJO EUROPEO requiere a la comisión la intensificación de sus esfuerzos en cuanto a la reducción de la segregación horizontal de género y el empleo de políticas de desegregación.

Sin embargo, el salto de la teoría a la realidad continua siendo un obstáculo para el principio de igualdad retributiva, por lo que el Parlamento Europeo ha seguido adoptando resoluciones en materia de brecha salarial, de manera reciente: la Resolución del Parlamento Europeo, de 30 de enero de 2020, sobre la brecha salarial de género (2019/2870(RSP)) y la Resolución del Parlamento Europeo, de 21 de enero de 2021, sobre la estrategia de la Unión para la igualdad de género (2019/2169(INI)).

En este contexto, en coherencia con las recomendaciones del Parlamento Europeo, y también en el marco de la «Estrategia para la igualdad de género 2020-2025», hace escasos cuatro meses, el día 4 de marzo de 2021, la presidenta de la comisión la Sra. VON DER LEYEN anunciaba la Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo, por la que se refuerza la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor a través de medidas de transparencia retributiva y de mecanismos para su efectivo cumplimiento 2021/0050 (COD).

La proposición legislativa se orienta hacia la aplicación de mecanismos para mejorar la transparencia retributiva, y así acabar con las desigualdades de género ocultas que subyacen al valorar los puestos de trabajo. Una novedad importante constituye el derecho de información sobre la brecha retributiva, tanto para solicitantes de empleo, como para la promoción profesional y la fijación de remuneraciones, incluyendo la obligación de las empresas con plantilla mínima de 250 trabajadores de publicar información sobre la brecha remuneratoria, lo que además facilitará el control de autoridades públicas y representación de los trabajadores de la segregación horizontal y vertical. Asimismo, se refuerzan los procedimientos para la reclamación o reparación del menoscabo de los derechos de las víctimas de discriminación remuneratoria, facilitando el acceso a la justicia de los trabajadores, recayendo el peso de la carga sobre las empresas e introduciendo sanciones consistentes en multas específicas. De acuerdo con la propuesta, la aplicación de algunas prácticas dirigidas a disminuir la brecha salarial puede resultar compleja en los mercados que presentan una segregación ocupacional fuerte. Por ello, el texto de la Comisión introduce mecanismos para hacer frente a esta segregación, como el parámetro del referente de comparación hipotético para que, en caso de no existir un referente real, el trabajador o la trabajadora tenga la posibilidad de demostrar que no ha recibido el mismo trato que el referente hipotético del otro sexo, pues, de otro modo, en caso de no existir

referente real, la demanda de discriminación retributiva se tornaría imposible. Esta propuesta, una vez aprobada y adoptada por el Parlamento y el Consejo europeos, deberá ser incorporada al sistema jurídico español en el plazo de dos años.

3.2. Normativa nacional

La legislación de origen nacional ha ido abordando la materia de forma progresiva, trasponiendo y desarrollando la normativa internacional, sobre todo en los últimos años, de manera cada vez más específica y completa. Comenzando por la garantía de igualdad recogida en Constitución Española de 1978 (en adelante, CE), que la convierte en un derecho fundamental, esta se manifiesta en su vertiente formal (Artículo 14), pero también en la real y efectiva (Artículo 9.2). En cuanto a la relación entre ambos preceptos, aparece relevante la STC 86/1985, de 10 de julio, FJ 3º en la que se alega la infracción del derecho fundamental del Artículo 14 CE y en la que el Tribunal razona que el deber de los poderes públicos de actuar atendiendo a la igualdad real y efectiva del artículo 9.2, ha de modular su actuación, sin poder considerarse inconstitucional el hecho de que para la consecución de la igualdad efectiva, exista cierta desigualdad formal.

La igualdad laboral se regula indirectamente en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, y en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

Además, el Estatuto de Trabajadores, el texto legal fundamental de la legislación laboral del país⁷, aborda de manera general la discriminación laboral por sexo en numerosos preceptos, como los artículos 4.1.c), 12.d), 17.1, 34.3, 85 y el 90. Más específicamente, dicho texto legal hace hincapié en la desigualdad salarial en los preceptos 22.3 (sobre el sistema de clasificación profesional ajustado a criterios que garanticen la ausencia de discriminación), 28 (obligación de pago equitativo por trabajo de igual valor, derecho de información de los trabajadores relativo al registro salarial y deber del empresario de justificar un promedio de salario de un sexo superior en un 25% o más al del otro), 64 (labor del comité de empresa de

⁷ La «Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social» también hace referencia a la discriminación laboral, de forma genérica, entre otros, en sus Artículos 95.3, 96.1, 179 y 182.

asegurar la igualdad de trato), así como en la segregación ocupacional, a través de los artículos 11.4 (presencia equilibrada de hombres y mujeres en los contratos formativos), 17 (favorecimiento del acceso de las mujeres en todas las profesiones y contratación preferente de personas del sexo menos representado), 23.2 y 24.2 (ambos sobre la ausencia de discriminación en la promoción, los ascensos y la formación). Cabe añadir que, el Artículo 17.5 del Estatuto de los Trabajadores hace referencia a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que supuso un gran hito en España en materia de igualdad laboral, y cuyo objetivo principal es alcanzar la igualdad efectiva, señala que el segundo criterio de actuación de los poderes públicos será «La integración del principio de igualdad de trato y de oportunidades en el conjunto de las políticas económica, laboral, social, cultural y artística, con el fin de evitar la segregación laboral y eliminar las diferencias retributivas» (Artículo 14).

La redacción de varios de los preceptos del estatuto previamente indicados se vio modificada por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, que entró en vigor el 8 de marzo de 2019, de acuerdo con la previamente mencionada Recomendación 2014/124/UE, de la Comisión Europea, 7 de marzo de 2014, sobre el refuerzo del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres a través de la transparencia. El Real Decreto también modificó el Artículo 45 de la antedicha Ley Orgánica de 2007, introduciendo la obligación de elaboración de un Plan de Igualdad para empresas de más de cincuenta trabajadores (previamente, el deber comenzaba a partir de los doscientos cincuenta), así como su inscripción en el Registro de Planes de Igualdad de las Empresas. Todos estos mandatos para las empresas, que son de obligado cumplimiento, encuentran su sanción correspondiente en caso de su inobservancia en los artículos 8.12 y 8.17, que regulan las infracciones muy graves, del Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, la denominada LISOS.

Aparece, igualmente, especialmente relevante la Ley 17/2015, de 21 de julio, de igualdad efectiva de mujeres y hombres, que, en su artículo 32, recoge la necesidad de fomentar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, a través de la búsqueda de una

representación paritaria, garantizar la igualdad retributiva y favorecer la diversificación profesional para disminuir la segregación ocupacional.

Sin embargo, las medidas legislativas previas encontraron su principal problema en la eficacia y efectividad del principio de igualdad retributiva del país, por lo que en el año 2020 se adoptaron dos nuevos decretos: el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, que, tras una *vacatio legis* de seis meses, entró en vigor el pasado 14 de abril de 2021. Siendo ambos muy novedosos, el último de ellos introduce una regulación muy relevante en materia de igualdad retributiva.

En primer lugar, el Real Decreto 902/2020 desarrolla el contenido del Artículo 28 del Estatuto de Trabajadores, como la determinación y el alcance del concepto de trabajo de igual valor (Artículo 4.2), la obligación para todas las empresas de contar con un registro retributivo de toda la plantilla (Artículo 5.1), el acceso directo a la información en relación al registro salarial y a través de la representación legal en caso de que esta existiera (Artículo 5.3), o la inclusión de los criterios para la valoración de los puestos de trabajo de igual valor de cara a su retribución; la adecuación, la totalidad y la objetividad:

«La adecuación implica que los factores relevantes en la valoración deben ser aquellos relacionados con la actividad y que efectivamente concurren en la misma, incluyendo la formación necesaria» (Artículo 4.4).

«La totalidad implica que, para constatar si concurre igual valor, deben tenerse en cuenta todas las condiciones que singularizan el puesto del trabajo, sin que ninguna se invisibilice o se infravalore» (Artículo 4.4).

«La objetividad implica que deben existir mecanismos claros que identifiquen los factores que se han tenido en cuenta en la fijación de una determinada retribución y que no dependan de factores o valoraciones sociales que reflejen estereotipos de género» (Artículo 4.4).

El respeto de estos tres criterios, así como la garantía del principio de igual retribución, vendrá asegurado por las mesas negociadoras de los convenios colectivos (Artículo 9).

Además, el Real Decreto profundiza en las auditorías retributivas (Artículo 6) que, entendidas como parte elemental de la igualdad retributiva, obligan la realización de un diagnóstico y establecen un plan de corrección de las desigualdades retributivas, en cumplimiento del artículo 46.6 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que, al igual que el 28 del Estatuto de trabajadores, ha sido modificado por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. Siguiendo con las auditorías retributivas, el Real Decreto contempla una aplicación progresiva de las mismas, en función del número de trabajadores con el que cuente la empresa (Disposición Transitoria Única). Igualmente, en desarrollo esta vez de los artículos 22.3 y 12.4.d) del Estatuto de trabajadores, también afectados por el mismo decreto de 2019, el Real Decreto de 13 de octubre de 2020 amplía la ausencia de discriminación entre hombres y mujeres en los contratos a tiempo parcial. Finalmente, el texto normativo también incluye algunas obligaciones para las autoridades públicas, como la elaboración de una orden ministerial que apruebe un procedimiento de valoración de los puestos de trabajo (Disposición final primera), la guía de buenas prácticas (Disposición adicional primera) o la guía técnica para la realización de auditorías retributivas (Disposición adicional tercera).

En aplicación de toda esta legislación internacional y nacional, los tribunales españoles han acompañado esta evolución legislativa. Destaca, en primer lugar, la pionera Sentencia del Tribunal Constitucional 145/1991, de 1 de julio, que fundamenta su fallo en la idea de igual remuneración para un trabajo de igual valor. Además, las sentencias de los últimos años reflejan un aumento en su compromiso hacia la protección del principio de igualdad retributiva. En este sentido, la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Tenerife en el recurso número 765/2018, de 17 de abril de 2018, por la que se declara nula por discriminación sexual en la regulación del complemento salarial (plus de productividad) incluido en el pacto salarial de la empresa, pues, en su valoración concluye que existe una infravaloración al trabajo realizado por las «camareras de piso», mujeres en su gran mayoría, que adquirió firmeza con la Sentencia del Tribunal Supremo, Sala Cuarta, de lo Social, Auto de 14 de noviembre de 2019, Rec. 3028/2018. En este mismo sentido, se pronunció el Tribunal Supremo, Sala Cuarta, de lo Social, Auto de 8 de enero 2019, Rec. 1912/2018, que

confirma el fallo del Tribunal Superior de Justicia de Tenerife de fecha 30 de enero de 2017, en el recurso de suplicación número 425/2017, en un caso muy similar.

De nuevo en relación al complemento de productividad, en el mismo sentido se pronuncia la Sentencia 29/2020 del Tribunal Superior de Justicia de Tenerife, Sala de lo Social, de 20 de enero de 2020, Rec. 882/2019, que falla que concurre discriminación salarial por razón de sexo hacia la investigadora de una Fundación que percibe setecientos euros menos de complemento de productividad que sus compañeros hombres. En este caso, concurre sucesión empresarial, lo que según el Tribunal podría justificar la diferencia retributiva durante cierto periodo de tiempo pero existía obligación de la nueva empresa de corregir esta diferencia.

Esta vez en relación al propio cómputo del complemento, resulta significativa la Sentencia del Tribunal Supremo, Sala Cuarta, de lo Social, Sentencia 589/2019 de 16 de julio de 2019, Rec. 69/2018, por la que se declara ilícito que el convenio colectivo, en este caso referente a los controladores aéreos, estipule que para el cómputo del complemento personal variable no se tienen en cuenta las horas en las que los trabajadores cesan su actividad por permisos obligatorios relacionados con los derechos parentales, utilizados en su gran mayoría por mujeres.

Cabe, igualmente, destacar la Sala Cuarta de lo Social del Tribunal Supremo, en su Auto de 9 de enero de 2019, Rec. 1779/2018, confirmó la existencia de discriminación por razón de sexo para el caso en el que la responsable del departamento de administración llevaba años recibiendo un salario inferior al de sus homólogos varones, sin que la empresa pudiera acreditar que tal diferencia retributiva estaba objetivamente justificada (carga de prueba de la empresa).

4. Capítulo III. Valoraciones críticas y propuestas

Una vez revisada la normativa actual aplicable en España en materia de segregación ocupacional, y más concretamente, desigualdad retributiva, resulta imperioso su análisis crítico, en relación a su eficiente aplicación. Además, en aras de mayor utilidad, el presente capítulo incluye algunas propuestas dirigidas a paliar la situación coetánea.

En primer lugar, y antes de cualquier examen de la normativa, debe tenerse en consideración el grado de obligación del Estado español, respecto del amparo legislativo del principio de igualdad retributiva. En el marco de la ONU, el principio de igualdad se garantiza en los primeros artículos de la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948) y la Carta fundacional de las Naciones Unidas (1945). Asimismo, la igualdad entre hombres y mujeres se trata de un derecho fundamental comunitario que reconocen los preceptos 21.1 y 23 de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea y un principio que la Constitución Española recoge en su Artículo 14, dentro del Título I de los derechos y deberes fundamentales. A su vez, como reza el Preámbulo del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, desde el Convenio número 100 de la OIT (1951) ratificado por España, el principio de igualdad retributiva constituye uno de los elementos más esenciales del marco de la garantía de igualdad real y efectiva. Por todo ello, no cabe duda de la trascendencia de la garantía del principio y debe ser adecuadamente protegido.

La actual y excesivamente lenta evolución de la garantía del principio de igualdad retributiva durante los últimos años (OIT, *Las reglas del juego: Una introducción a la actividad normativa de la Organización Internacional del Trabajo*, 2019 y EUROPEAN PARLIAMENT, 2019) ha mostrado la extraordinaria dificultad para erradicar la desigualdad salarial entre hombres y mujeres, lo que ha generado que este fenómeno haya ido adquiriendo protagonismo en la agenda internacional y los diferentes Estados, progresivamente, le presten mayor atención en sus legislaciones. De hecho, de acuerdo con las conclusiones del estudio de la Confederación Europea de Sindicatos (CES, 2020), si se continúa al presente ritmo de cambio, se prevé que la brecha salarial en la UE no desaparezca hasta 2104 y la española exista hasta 2046. Debido a esta profunda dificultad, son diversos los mecanismos normativos, internacionales, comunitarios y nacionales que han sido empleados para abordar este enorme reto; desde convenios internacionales, pasando por directivas comunitarias, y hasta decretos y leyes nacionales.

Comenzando por la normativa internacional, la más relevante se encuentra dentro del gran espectro de la ONU, donde, por su especificidad, destaca el C100 - Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100) de la OIT. De manera previa, no se puede pasar por alto el gran poder de influencia del que goza dicho convenio internacional, por su alto número de

ratificaciones (173) y su incidencia en las políticas públicas de los países de todo el mundo que lo han avalado. Sin embargo, la trasposición del convenio en las legislaciones nacionales se ha visto obstaculizada por su generalidad y falta de detalle. La anterior afirmación se basa, primeramente, en que el convenio no proporciona una explicación del concepto «trabajo de igual valor», de modo que se dificulta el entendimiento de su alcance y consecuente aplicación práctica, complicando además una concepción unánime para los distintos países. Así lo entiende la Comisión de Expertos de la OIT en su Estudio General de 2012, que analiza cómo esta falta de explicación incide en la aplicación del Convenio en la legislación nacional. Igualmente, de acuerdo con la Comisión, para algunos países el concepto puede resultar demasiado avanzado, puesto que, como se ha explicado en el presente trabajo, todavía existen legislaciones que promueven la discriminación laboral de las mujeres. Igualmente, esta falta de especificación se aprecia en que la principal obligación del convenio descansa sobre el término «métodos», que resulta muy impreciso al no proporcionarse una explicación pormenorizada sobre dichos métodos de evaluación de los puestos de trabajo, generando que sean las legislaciones nacionales las que lo desarrollen (OIT, *Las reglas del juego. Una introducción a la actividad normativa de la Organización Internacional del Trabajo*, 2019).

Continuando con su falta de especificidad y concreción, esta vez en relación a las causas subyacentes de la desigualdad retributiva, el convenio internacional no aborda tareas más concretas como la promoción de la educación y la formación profesional tendentes a una representación igualitaria de hombres y mujeres en los diferentes sectores de la actividad y puestos con poder de decisión, que sí se observan en otros mecanismos legales comunitarios.

En relación a la trasposición normativa del convenio y su aplicación en España, se recoge en el Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de 2019 que, según comunicaciones de UGT en 2017, las medidas adoptadas por el Gobierno aparecen insuficientes para alcanzar la igualdad salarial. De hecho, UGT ya apuntó la necesidad de elaborar una normativa específica y actualizada sobre la retribución igualitaria en España, que como se ha visto anteriormente, se ha materializado en el Real Decreto 902/2020. Concretamente, la organización sindical ha manifestado en distintas ocasiones que la mayoría de los planes de igualdad no están siendo verdaderamente negociados con la

representación legal de los trabajadores, ni están abordando la igualdad salarial de manera eficiente (OIT, *Aplicación de las normas internacionales del trabajo: Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones*, 2019). En respuesta a ello, el Gobierno español ha expuesto algunas dificultades que se halladas en la aplicación de la normativa garante del principio de igualdad retributiva, como la cantidad y complejidad de motivos subyacentes a la brecha retributiva, la necesidad de cooperación con organizaciones sindicales, organizaciones de empresarios y universidades y la importancia de la lucha contra la segregación ocupacional. Asimismo, el gobierno ha reconocido la necesidad de toma de medidas adicionales y la importancia que habrá de tener la negociación colectiva en ellas. Finalmente, la Comisión de Expertos reconoce la labor realizada por el gobierno español, guiándole hacia la cooperación con las organizaciones de trabajadores y la realización de un seguimiento de la puesta en práctica de las medidas adoptadas, requiriéndole para que remita más información en el futuro sobre el proceso de implementación de las medidas mencionadas y las causas que originan la desigualdad retributiva (OIT, *Aplicación de las normas internacionales del trabajo: Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones*, 2019).

No obstante, resulta de suma importancia tener en cuenta todas estas manifestaciones en relación a su contexto. Esto se debe a que, a pesar de ser recientes, son anteriores a la entrada en vigor de los nuevos decretos Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, que resultan vigentes desde hace cinco y tres meses respectivamente, e incluso incluyen herramientas que todavía no han entrado en vigor (como las auditorías retributivas). Por todo ello, es preciso tomar en consideración que cualquier análisis de la efectividad de la normativa actual en España en materia de igualdad retributiva, viene condicionada por la escasez de tiempo transcurrido desde el comienzo de aplicación de las nuevas medidas, por lo que resulta inviable hablar de la verdadera eficiencia de las mismas, que serán perceptibles en un futuro. Sin embargo, en base a lo recogido en el Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios de 2019 y, teniendo en cuenta las circunstancias que

rodean la problemática, sí resulta posible prever futuras problemáticas en la consecución práctica de la igualdad retributiva, como se desarrollará de manera posterior.

En el ámbito europeo, aparece significativo el papel de la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, pues proporcionando la definición de "discriminación indirecta" (Artículo 2.1 b) e introduciendo el principio de igualdad salarial para un trabajo de igual valor (Artículo 4), se trata de una regulación que se encamina hacia la efectividad de sus herramientas. No obstante, como ha examinado este trabajo, dicha Directiva presenta importantes dificultades en su aplicación y transformación hacia resultados reales. De esta forma, y tras varias resoluciones del Parlamento Europeo en las que se insta a la Comisión Europea a presentar propuestas para una mejor implementación, el órgano, a través de la Resolución de 8 de octubre de 2015 requirió a la comisión para que elaborara una propuesta legislativa que sustituyera la Directiva de 2006 y que incluyera refuerzos para la consecución de la transparencia salarial, a través de medios que aseguraran una ejecución eficaz, lo que denota que la insuficiencia de aquel mecanismo legislativo era abismal (EUROPEAN PARLIAMENT, 2019). En vistas de las persistentes deficiencias de la Directiva de 2006/54/CE, en 2017 la Comisión Europea publicó un nuevo Plan de acción sobre la brecha salarial de género en el que priorizaba ocho áreas de acción e incluía una evaluación de la mencionada directiva, como la aclaración del concepto de trabajo de igual valor y el seguimiento de la legislación vigente, de cara a valorar cómo sus disposiciones se plasman en la práctica (EUROPEAN PARLIAMENT, 2019). Posteriormente, observando que las medidas tomadas no resultan suficientes, y en respuesta a las reiteradas reclamaciones del Parlamento, como la reciente Resolución del Parlamento Europeo, de 21 de enero de 2021, sobre la estrategia de la Unión para la igualdad de género, que solicita a la Comisión un plan con propósitos claros para acabar con la brecha salarial, el 4 de marzo de 2021 la presidenta de la comisión la Sra. VON DER LEYEN anuncia la Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo, por la que se refuerza la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor a través de medidas de transparencia retributiva y de mecanismos para su efectivo cumplimiento 2021/0050 (COD).

En contraposición a la regulación anterior, como se ha examinado, esta propuesta aparece precisa y detallada, encontrándose dirigida a su uso más práctico.

A pesar de todos estos esfuerzos, lo cierto es que el principio de igualdad retributiva no está garantizado en la UE actualmente. De nuevo, y a expensas de los efectos que surjan de la todavía propuesta de directiva, a día de hoy la normativa encuentra graves problemas para su aplicación práctica. En consecuencia, la solución que se contempla en la región para la mayor efectividad de los mecanismos legales es el empleo de herramientas de transparencia retributiva.

La normativa de origen nacional, que ha seguido los pasos que se han ido dando desde el ámbito internacional y comunitario, del mismo modo ha encontrado problemas para garantizar el principio de igualdad retributiva que se aseguraba en la teoría. Cobra especial relevancia, el hito que supuso en España la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, texto normativo que inició la oleada de regulaciones encaminadas al logro efectivo de igualdad entre hombres y mujeres en el país. No obstante, de acuerdo con el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación (Preámbulo), el texto contenía mayormente medidas dirigidas al fomento que causaron un efecto muy limitado en la igualdad entre hombres y mujeres en el empleo, por lo que se puede decir que la Ley Orgánica para la igualdad «efectiva» fracasa en su objetivo. Resumidamente, es la insuficiencia de este y otros textos legales lo que apremia la entrada en vigor de aquel Real decreto-ley de 2019 que, como se ha analizado, se encarga de introducir y modificar ciertos preceptos de dichos textos faltos de actualización en materia de igualdad laboral. De esta forma, el decreto estructura un sistema que va más allá de lo indicado desde la UE mediante la Recomendación de la Comisión, de 7 de marzo de 2014, sobre el refuerzo del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres a través de la transparencia, superando el marco comunitario en cuanto al acceso a la información retributiva en todas las empresas (y no sólo aquellas de más de cincuenta trabajadores) y sobre la obligación de auditoría salarial que, tras los plazos estipulados, se extenderá a las empresas de más de cincuenta trabajadores (y no sólo a las de más de doscientos cincuenta trabajadores). Sin embargo, existían ciertos aspectos del escenario europeo sin cubrir, por lo que se hace necesaria la adopción del Real Decreto 902/2020, de

13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, que entra en vigor hace menos de tres meses. Una vez vistas las novedades que incluye el real decreto en el apartado de revisión legislativa, se colige que, de nuevo, la normativa se centra en la regulación de herramientas y criterios para facilitar la garantía de igualdad de retribución para los trabajos de igual valor en la praxis de las empresas. Así, el texto legal resulta muy específico, pues además de los criterios señalados en el capítulo anterior, incluye un listado no exhaustivo de factores a tener en cuenta en la valoración de los trabajos y un desglose muy determinado para el registro retributivo. Esto es, se incorporan muchos detalles y precisiones que ayudan a que el registro salarial sea también más detallado.

Tras el análisis de la normativa internacional, comunitaria y nacional aplicable a España en los últimos años en materia de igualdad retributiva, se aprecia un profundo cambio desde la generalidad e imprecisión teórica, hacia la pormenorización y precisión enfocada a la práctica, evolución que ha sido requerida por las dificultades que la garantía del principio de igualdad salarial se ha encontrado en su aplicación. La legislación se dirige hacia mecanismos de transparencia retributiva, en cuanto al registro de remuneraciones y representación de la situación de las empresas desagregada por sexos, lo que constituye una importante herramienta para conocer la desigualdad salarial, y actuar en consecuencia (como se ha visto, a través de sanciones específicas).

En términos generales, observa el presente trabajo una extraordinaria problemática en cuanto a la abismal distancia entre teoría y práctica, siendo que el principio de garantía de igualdad retributiva viene asegurándose en la normativa desde mediados del siglo XX, pero la desigualdad retributiva entre hombres y mujeres continúa ocurriendo en pleno año 2021, y sin previsiones de erradicación a corto plazo. Consecuentemente, la desigualdad salarial que empobrece a las mujeres es ilegal, pero sucede, y los mecanismos legales desarrollados hasta el momento no han servido para evitarlo, lo que deja patente la insuficiencia de los procedimientos vigentes para garantizar el principio de igualdad retributiva. Asimismo, esta circunstancia conlleva el riesgo de creación de una sensación de permisibilidad o inviabilidad de solventar el problema.

En definitiva, a pesar del despliegue normativo que se ha llevado a cabo, lo cierto es que la desigualdad retributiva, y su consecuente brecha salarial de género, persisten en la actualidad, habiendo experimentado en los últimos años una mejora «marginal»

(PARLAMENTO EUROPEO, 2021). Ello, lleva a entender que la problemática no reside en la escasez legislativa, sino en su enfoque, su puesta en práctica, o una conjunción de ambas.

Se aprecia en la revisión legislativa que la normativa vagamente aborda las causas subyacentes principales de la desigualdad retributiva, como la segregación ocupacional por género o la aplicación de medidas eficaces para erradicarla. La falta de atención suficiente hacia este fenómeno significa intentar acabar con el problema sin tratar de entender su origen ni las circunstancias que lo rodean. En este sentido, de acuerdo con el Real Decreto 902/2020, «el gran reto de la discriminación retributiva por razón de sexo en este momento es la discriminación indirecta por incorrecta valoración de los puestos de trabajo» pero el texto no recoge medidas imperativas en relación a los motivos y razones de tal valoración errónea, sino que se limita a mecanismos para su corrección.

En esta misma línea, la OIT (2021) declara que, para asegurar la plena igualdad retributiva entre hombres y mujeres, la erradicación de la segregación ocupacional debería incluirse en la legislación laboral. Además, como se ha estudiado, no han sido escasas las ocasiones en las que el PARLAMENTO EUROPEO, a través de la adopción de resoluciones, ha instado a los Estados Miembros a llevar a cabo nuevas políticas para abolir la segregación ocupacional horizontal y vertical y los roles de género, como específicamente lo hizo en la Resolución del Parlamento Europeo, de 12 de marzo de 2013, sobre la eliminación de los estereotipos de género en la UE (2012/2116(INI)).

Asimismo, el presente trabajo ha observado que las causas de la segregación ocupacional y la desigualdad retributiva, que tienen relación con los estereotipos y roles tradicionales que perjudican a las mujeres, tampoco son suficientemente abordadas en los mecanismos legales. Dichos mecanismos sí aluden a campañas de sensibilización y promoción de inclusión de las mujeres en ciertos sectores, por ejemplo, y recalcan la importancia de erradicar este tipo de segregación, pero no abordan el asunto con la rigurosidad suficiente, como lo han comenzado a hacer en el caso de la aplicación práctica de los planes de igualdad o el registro retributivo, a través de obligaciones y sanciones. Por ello, se colige que esta focalización en el estado de las retribuciones actuales de las empresas desagregadas por sexos aparece necesaria, pero podría no ser suficiente para alcanzar la participación paritaria entre hombres y mujeres en la esfera laboral.

Cabe destacar que, ante un problema de extrema complejidad, como es el presente, la solución al mismo ha de ser un conjunto de medidas combinadas que se encuentren adecuadamente definidas y coordinadas. Debido a esto, para la erradicación total de la desigualdad retributiva, además de medidas enfocadas a la eliminación de sus expresiones más inmediata, como el aumento del rastreo y la persecución de los incumplimientos de la legislación en materia de registro retributivo, se hacen necesarias otro tipo de obligaciones, más enfocadas a «atacar» el origen y las causas de la diferencia salarial.

Por todo ello, llegados a este punto, resulta del todo útil verter algunas propuestas hacia la erradicación de la segregación ocupacional y los estereotipos de género, causas directas de la brecha salarial.

En primer lugar, aparece necesario y urgente prestar atención a aquellos sectores y ocupaciones feminizados, desarrollando políticas severas dirigidas a la revisión de las condiciones laborales, y especialmente los sistemas salariales, de los trabajos con sobrerrepresentación de mujeres. Además, en sectores feminizados como las actividades de servicios sociales y las actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico, identificar y valorar la adquisición de los conocimientos y habilidades laborales obtenidas puede resultar muy útil. Para ello, se propone proporcionar un carácter certificable a las aptitudes y competencias obtenidas a través de la experiencia profesional, a fin de mejorar su situación en el mercado laboral, aumentar el reconocimiento y valor de su trabajo, así como combatir la minusvaloración de estas profesiones en general.

Otro paso fundamental consiste en regular firmemente la proporción de una educación no influenciada por roles de género de ningún tipo y en ningún extremo de su contenido y en la que existan referentes profesionales diversos y variados. La segregación ocupacional comienza a erigirse desde edades muy tempranas, a través de los roles y las aspiraciones paternos y maternos y del resto de su entorno, por lo que invertir en una educación libre de estereotipos, especialmente los relacionados con el mundo laboral, es fundamental. Lo que es más, resulta muy importante proporcionar una formación y explicación adecuadas, en relación a la existencia de estos estereotipos de género como causa de la división del mercado laboral entre hombres y mujeres, para impulsar desde la educación la diversificación en las ocupaciones y promover el aumento de las mujeres en áreas CTIM, habitualmente masculinas, y el incremento de hombres en los sectores SEB, muy

feminizadas. Asimismo, es necesario tomar medidas educacionales especialmente dirigidas a las mujeres jóvenes, adolescentes y adultas, para que estas puedan entender y anteponerse a la interiorización de ciertas ideas socialmente construidas asociadas a su género en sus elecciones y aspiraciones profesionales. Todas las medidas anteriormente mencionadas han de ir acompañadas de actividades de concienciación orientadas a todos los agentes que operen en la educación, alumnos, profesores y orientadores. Para que estas medidas obtengas los resultados esperados, es preciso desarrollar políticas públicas perfectamente estructuradas y adaptadas y que tengan un impacto real a todos los niveles de la educación.

Relacionado con la educación, resulta del todo imprescindible proporcionar formación en materia de género a jueces y magistrados, con el objetivo de que sus motivaciones jurisprudenciales favorezcan la aplicación de las novedades normativas, así como inspectores de trabajo, para que persigan apropiadamente los incumplimientos de la legislación.

Por otro lado, en lo que se refiere al entorno estrictamente laboral, resulta esencial desarrollar políticas efectivas de desegregación del mercado laboral, a través de incentivos y alicientes para las empresas, encaminadas a que hombres y mujeres se incorporen y mantengan en sectores económicos no tradicionalmente asociados a su género. No obstante, aparece importante tomar medidas focalizadas en la situación laboral de las mujeres que, como se ha analizado, son las principales perjudicadas de la brecha retributiva. Por ello, es importante promover su participación en aquellos puestos con poder de decisión, su emprendimiento y su iniciativa política, a través de incentivos de financiación y proporción de soporte oportunos. Además, la influencia de los marcados roles femeninos homogéneos ha de combatirse con referentes profesionales dispares y variados de mujeres que no se ajusten a los sectores y trabajos que imponen los estereotipos de género, lo que tiene como objetivo principal generar un impacto directo en el desarrollo del potencial de las mujeres, a través de la adquisición de capacidades y habilidades que no estaban siendo estimuladas, y proporcionarles oportunidades laborales libres de convicciones y creencias socialmente implantadas.

Finalmente, cabe destacar que, para que todas estas medidas sean efectivas, y paliar así los perjuicios de los roles de género relacionados con el trabajo, son precisas políticas encauzadas a contrarrestar las manifestaciones y expresiones en la sociedad, que avivan la

creencia de que existen determinadas cualidades y habilidades masculinas o femeninas, y que sostienen la segregación ocupacional por género. Además de obligatorias, dichas medidas deben ser concretas, estar pormenorizadas y acompañarse de sanciones, para garantizar su aplicación.

Igualmente, para conseguir este cambio estructural, se necesita implicar y coordinar a múltiples agentes que puedan incidir en la problemática, desde los organismos internacionales, hasta los sistemas educativos nacionales, pasando por los ministerios y órganos legislativos, para que adquieran un compromiso serio e inviertan recursos económicos y humanos para la abolición de los tradicionales estereotipos de género.

De hecho, este término «invertir» se utiliza de manera consciente, debido a que las conclusiones de los organismos oficiales (OIT, *Las reglas del juego: Una introducción a la actividad normativa de la Organización Internacional del Trabajo*, 2019 y PARLAMENTO EUROPEO, 2021) coinciden en que acabar con la desigualdad salarial significaría, no sólo una cuestión de justicia social, sino también un gran estímulo para la economía, la cohesión social y la competitividad. Entre otras cosas, el cumplimiento de igualdad retributiva aumentaría la heterogeneidad y mejoraría la calidad de la mano de obra, supondría mayor consumo, incrementaría el aprovechamiento del potencial del capital humano y generaría aumento del PIB (DEL MONTE, 2013).

En definitiva, resulta imprescindible y urgente una combinación de soluciones para aproximarse a la problemática desde todas las perspectivas posibles y no dar lugar al prolongamiento de esta situación, que menoscaba los derechos de la mitad de la población mundial.

Conclusiones

Primera. – La segregación ocupacional, afectando a ambos géneros pero con mayores efectos perjudiciales en las condiciones laborales de las mujeres, acaba convirtiéndose en un obstáculo para su desarrollo personal y económico.

Segunda. - El presente trabajo observa que el reparto de los géneros en el mercado laboral se ve contaminado por los patriarcales roles que todavía persisten en la actualidad. La vinculación entre los sectores y ocupaciones en los que se concentran las mujeres, como la sanidad, la educación y los cuidados personales, y los tradicionales roles de género lleva a colegir que la representación de las mujeres en el mercado de trabajo, en muchas ocasiones, se puede interpretar como extensiones de una extensión de dichos conservadores estereotipos femeninos al mundo laboral. A la gravedad de este asunto se suma que las relaciones laborales entre los géneros constituyen una muestra de la desigualdad que las mujeres sufren en otros ámbitos de la vida pública y privada.

Tercera. – Teniendo en cuenta que, entre otros factores, los estereotipos de género acarrearán la segregación ocupacional y la segregación produce desigualdad retributiva, existe cierta vinculación entre la desigualdad retributiva y los roles tradicionales de género. En este sentido, además de que los tradicionales roles de género continúan a día de hoy influyendo en las elecciones y trayectorias profesionales de las mujeres, todo ello deriva en que estas sean más propensas a escoger sectores y ocupaciones asociados a su género, que no casualmente, son los menos valorados y remunerados.

Cuarta. – La evolución de la producción normativa aplicable a España en materia de igualdad retributiva ha derivado en que en la actualidad haya una abrumadora abundancia de mecanismos legislativos, adoptados a nivel nacional, comunitario e internacional, siendo que los más recientes imponen medidas relacionadas con la práctica, imponiendo obligaciones dirigidas a reflejar verazmente la situación retributiva de las empresas.

Quinta. – No obstante, esta tendencia legislativa hacia la efectividad práctica, y a la espera de los resultados de la nueva legislación que ha entrado en vigor hace escasos meses, no muestra relevantes resultados a día de hoy, pues la brecha salarial continua existiendo y disminuye a un ritmo muy lento. Consecuentemente, los mecanismos legales actuales no presentan la idoneidad necesaria para solventar la problemática y la regulación actual de

Derecho laboral no proporciona una solución efectiva a la problemática que supone la desigualdad retributiva entre hombres y mujeres.

Sexta. – A raíz de la revisión normativa, el presente proyecto concluye que una causa tan significativa de la desigualdad salarial, como es la actual magnitud de la segregación ocupacional, no está siendo suficientemente abordada, o al menos no con la firmeza necesaria. En definitiva, se colige que, al no prestar suficiente atención a las causas subyacentes de la desigualdad retributiva, la regulación actual está menospreciando los factores externos al mercado de trabajo, los cuales deberían ser erradicados con rigurosidad y solidez.

Séptima. – La igualdad retributiva es rentable, y ello es un factor a tener en cuenta a la hora de abordar este gran reto, pues acabar con la brecha salarial redundaría en el conjunto de la economía en general, que se vería beneficiado por el aumento de gasto y el aprovechamiento del potencial de las mujeres, esto es, la mitad de la población mundial.

Referencias bibliográficas

Bibliografía básica

- ALCAÑIZ, M. *Trayectorias laborales de las mujeres españolas. Discontinuidad, precariedad y desigualdad de género*. Guadalajara: La ventana vol.5 Nº 46, 2017. Disponible en http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-94362017000200244 [Último acceso: el 9 de junio de 2021]
- AMORÓS, C. *Tiempo de feminismo. Sobre feminismo, proyecto ilustrado y postmodernidad*. Madrid: Cátedra, 1997.
- AMORÓS, C. DE MIGUEL, A. «Introducción» en *Teoría Feminista: de la Ilustración a la Globalización*. Madrid: Minerva, 2005.
- ANKER, R. *La segregación profesional entre hombres y mujeres*. Revista Internacional del Trabajo, 116 (3), 1997. Disponible en http://www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer/servaem/media/f01_r2_SegregacionProfesional_ANKER.pdf [Último acceso el 2 de junio de 2021]
- BANCO MUNDIAL. *Gender-based Employment Segregation: Understanding Causes and Policy Interventions*. Jobs working paper Nº 26, 2019. Disponible en <https://documents1.worldbank.org/curated/en/483621554129720460/pdf/Gender-Based-Employment-Segregation-Understanding-Causes-and-Policy-Interventions.pdf> [Último acceso el 14 de junio de 2021]
- BANCO MUNDIAL. *Mujeres, empresa y el derecho*, 2020. Disponible en <https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/32639/211532SP.pdf> [Último acceso el 20 de junio de 2021]
- BANCO MUNDIAL. *Women, business and Law 2021: Women and COVID-19*. Washington DC, 2021. Disponible en <https://wbl.worldbank.org/en/wbl> [Último acceso el 18 de junio de 2021]
- BETTIO, F. *The pros and cons of occupational gender segregation in Europe*. Canadian Public Policy, 28, 65–84, 2002. Disponible en https://www.researchgate.net/publication/4749732_The_Pros_and_Cons_of_Occupational_Gender_Segregation_in_Europe [Último acceso el 19 de junio de 2021]
- BETTIO, F., VERASHCHAGINA, A. *Gender Segregation in the Labour Market: Root Causes, Implications and Policy Responses in the EU*. European Commission's Expert

- Group on Gender and Employment, 2009. Disponible en https://www.researchgate.net/publication/303566495_Gender_segregation_in_the_labour_market_Root_causes_implications_and_policy_responses_in_the_EU [Último acceso el 19 de junio de 2021]
- BODELON, E. *Violencia de género y las respuestas de los sistemas penales*. Buenos Aires: Didot, 2012.
 - BEAUVOIR, S. *El segundo sexo*. Feminismos. Cátedra, 2005.
 - BROWN, R. *Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer*. ONU Mujeres, 2021. Disponible en <https://www.unwomen.org/es/csw> [Último acceso el 5 de junio de 2021]
 - CÁCERES, J. I., ESCOT, L., FERNÁNDEZ, J.A. y SAIZ, J. *La Segregación Ocupacional y Sectorial de la Mujer en el Mercado de Trabajo Español*. Universidad Complutense de Madrid. Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales. Documentos de Trabajo. Nº 04-06, 2004. Disponible en <https://eprints.ucm.es/id/eprint/6830/1/0406.pdf> [Último acceso el 19 de junio de 2021]
 - COMISIÓN EUROPEA. *Estrategia para la igualdad de género 2020-2025*, 2020. Disponible en https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/es/IP_20_358 [Último acceso el 23 de junio de 2021]
 - COMISIÓN EUROPEA. *Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo, por la que se refuerza la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor a través de medidas de transparencia retributiva y de mecanismos para su efectivo cumplimiento 2021/0050 (COD)*, 2021. Disponible en <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52021PC0093&from=ES> [Último acceso el 23 de junio de 2021]
 - CONDUTO DE SOUSA, S. *Occupational segregation and female labour force participation in Southern Europe*, 2005. Disponible en <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.181.417&rep=rep1&type=pdf> [Último acceso el 19 de junio de 2021]
 - DAVINSON, K. *In 18 Nations, Women Cannot Get a Job Without Their Husband's Permission*, 2015. Wall Street Journal. Disponible en <https://www.wsj.com/articles/BL-REB-34010> [Último acceso el 10 de junio de 2021]

- DE MIGUEL, A. El movimiento feminista y la construcción de marcos de interpretación. El caso de la violencia contra las mujeres. RIS, Volumen 61, 2003. Disponible en <http://revintsociologia.revistas.csic.es/index.php/revintsociologia/article/view/303> [Último acceso el 7 de junio de 2021]
- DEL MONTE, M. *European Added Value Assessment. Application of the principle of equal pay for men and women for equal work of equal value*. European Added Value Unit. Bruselas, 2013. Disponible en <https://op.europa.eu/es/publication-detail/-/publication/98a2b7d9-eb87-490b-81cb-987deea0d078> [Último acceso el 30 de junio de 2021]
- DE MIGUEL, A. *La violencia contra las mujeres. Tres momentos en la construcción del marco feminista de interpretación*. Isegoría Nº 38, 2008.
- DE MIGUEL, A. *Neoliberalismo sexual. El mito de la libre elección*. 8ª edición. Madrid: PUV Publicaciones, 2017.
- DOLERA, L. *Morder la manzana*. 8ª edición. Barcelona: Planeta, 2018
- EIGE. *Gender Equality Index 2020. Spain*, 2020. Disponible en <https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2020-spain> [Último acceso el 5 de junio de 2021]
- EIGE. *Gender Equality Index 2020: Key findings for the EU*, 2020. Disponible en <https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2020-key-findings-eu#downloads-wrapper> [Último acceso el 5 de junio de 2021]
- EUROPEAN PARLIAMENT. *Legislative Train 05.2021 4D deeper and fairer internal market with a strengthened. Equal pay for equal work legislation*, 2019. Disponible en <https://www.europarl.europa.eu/legislative-train/api/stages/report/current/theme/deeper-and-fairer-internal-market-with-a-strengthened-industrial-base-labour/file/revision-of-the-directive-on-the-posting-of-workers-labour-mobility-package> [Último acceso el 22 de junio de 2021]
- GARCÍA, G. *Cuatro estudios sobre segregación ocupacional en España. Tesis de la Universidad de Zaragoza*. Prensas de la Universidad, 2019. Disponible en <https://zagan.unizar.es/record/77117/files/TESIS-2019-055.pdf?version=1> [Último acceso el 10 de junio de 2021]

- GONZÁLEZ, M.J. JURADO, T. *Padres y madres corresponsables. Una utopía real*. Madrid: Los libros de Catarata, 2015. Disponible en <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5416638> [Último acceso el 5 de junio de 2021]
- GUNDERSON, M. *Comparable Worth and Gender Discrimination: An International Perspective*. Geneva: International Labour Office, 1994. Disponible en <https://digitallibrary.un.org/record/156472?ln=es> [Último acceso el 25 de junio de 2021]
- GUTERRES, A. *Objetivo 5: Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas*, 2020. Disponible en <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/gender-equality/> [Último acceso el 18 de junio de 2021]
- HALL, R.J. *Feminist Strategies to End Violence Against Women*. The Oxford Handbook of Transnational Feminist Movement, 2014. Disponible en: <http://www.oxfordhandbooks.com/view/10.1093/oxfordhb/9780199943494.001.0001/oxfordhb-9780199943494-e-005> [Último acceso el 15 de junio de 2021]
- HEISE, L. ELLSBERG, M. GOTTEMOELLER, M. *Ending Violence Against Women. Population Reports*, 1999. Disponible en: <https://go.galegroup.com/ps/i.do?p=AONE&sw=w&u=googlescholar&v=2.1&it=r&id=GALE%7CA72739225&sid=classroomWidget&asid=cb4bce4c> [Último acceso el 18 de junio de 2021]
- KNIGHT, K. (2020). *Russia should repeal no-women jobs list*. Human Rights Watch. Disponible en <https://www.hrw.org/news/2020/07/06/russia-should-repeal-no-women-jobs-list> [Último acceso el 5 de junio de 2021]
- LAMAS, M. *Cuerpo: diferencia social y género*. México: Taurus, 1994.
- LARRAÑAGA, M. ECHEBARRIA, C. *Actividad laboral femenina en España e igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres*, 2004. Disponible en https://observatorio.campus-virtual.org/documentos/Larranaga_RMTAS55_Actividad-laboral-femenina.pdf [Último acceso el 5 de junio de 2021]

- LICERAS, L. *¿Por qué es más valioso el chef que la cocinera?*, 2020. Disponible en <https://www.es.amnesty.org/en-que-estamos/blog/historia/articulo/por-que-es-mas-valioso-el-chef-que-la-cocinera/> [Último acceso el 26 de junio de 2021]
- LICERAS, L. *¡Ocho horas de trabajo, ocho horas de descanso, ocho horas de recreación!* Equipo de mujeres de Amnistía Internacional, 2021. Disponible en <https://www.es.amnesty.org/en-que-estamos/blog/historia/articulo/uno-de-mayo-dia-del-trabajo-mujeres/> [Último acceso 18 junio 2021]
- MILLET K. *Sexual Politics*. Nueva York: Doubleday, 1970
- MOLLER, S. *Feminism, Women's Human Rights and Cultural Differences*. Hypatia, Volumen 13(2), 2009. Disponible en: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/j.1527-2001.1998.tb01224.x> [Último acceso el 5 de junio de 2021]
- OIT. *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo – Tendencias del empleo femenino 2017*. Ginebra, 2017. Disponible en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_585675.pdf [Último acceso el 4 de junio de 2021]
- OIT. *Las reglas del juego. Una introducción a la actividad normativa de la Organización Internacional del Trabajo*, 2019. Disponible en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_672554.pdf [Último acceso el 19 de junio de 2021]
- OIT. *Aplicación de las normas internacionales del trabajo, 2019: Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones*. Conferencia Internacional del Trabajo, 108.ª reunión, 2019. Disponible en https://ilo.primo.exlibrisgroup.com/discovery/delivery/41ILO_INST:41ILO_V2/1258339310002676?lang=en [Último acceso el 20 de junio de 2021]
- ONU. *Poner fin a la violencia contra la mujer. De las palabras los hechos*. Estudio del secretario General de Naciones Unidas, 2006. Disponible en <https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/media/publications/un/en/spanishstudy.pdf?la=en&vs=956> [Último acceso el 28 de mayo de 2021]

- ONU. *Aplicación del artículo 21 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer: Nota del Secretario General*, 2009. Disponible en <http://docstore.ohchr.org/SelfServices/FilesHandler.ashx?enc=6QkG1d%2FPPrICAqhKb7yhsl7Ps%2BOI9MMwdiuBstaCTbljcEOIPt%2BkWzaslgfiuBYSeSpd6tpTvapx9%2BFwW6B6C6OzDrCd7m86eWtz8plaFNUK3eggoFNjXrAjrDOWWQi16P8F8No%2BVGwIDDz z5R%2FCWQ%3D%3D> [Último acceso el 20 de junio de 2021]
- ONU. *Los derechos de la mujer son derechos humanos*. Nueva York, 2014. Disponible en https://www.ohchr.org/Documents/Publications/HR-PUB-14-2_SP.pdf [Último acceso el 4 de junio de 2021]
- ONU. *Informe de los Objetivos de Desarrollo Sostenible 2020*, 2020. Disponible en https://unstats.un.org/sdgs/report/2020/The-Sustainable-Development-Goals-Report-2020_Spanish.pdf [Último acceso el 4 de junio de 2021]
- ONU. *Objetivos de desarrollo sostenible. Igualdad de género: por qué es importante*, 2021. Disponible en https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/wp-content/uploads/sites/3/2016/10/5_Spanish_Why_it_Matters.pdf [Último acceso el 5 de junio de 2021]
- ONU MUJERES. *Hechos y cifras: Empoderamiento económico. Los beneficios del empoderamiento económico*, 2015. Disponible en <https://www.unwomen.org/es/what-we-do/economic-empowerment/facts-and-figures> [Último acceso el 6 de junio de 2021]
- PULKKINEN, T. *Feelings of Injustice: The Institutionalization of Gender Studies and the Pluralization of Feminism*, 2016. *Brown University and differences: A Journal of Feminist Cultural Studies*. Disponible en <https://read.dukeupress.edu/differences/article-abstract/27/2/103/34316/Feelings-of-Injustice-The-Institutionalization-of> [Último acceso el 5 de junio de 2021]
- SEWELL, W.H., HAUSER, R.M, y WOLF, W. *Sex, Schooling, and Occupational Status*. *American Journal of Sociology*, Volume 86, Issue 3, 1980. Disponible en https://www.ssc.wisc.edu/wlsresearch/publications/files/public/Sewell-Hauser-Wolf_Sex.Schooling.O.S.pdf [Último acceso el 29 de junio de 2021]
- VICENTE, A.M. y MARTÍNEZ, T. *Cambios en el Mercado Laboral Español. La Incorporación de la Mujer al Mercado Laboral: Factores Determinantes a Nivel*

Geográfico, Profesional y por Actividades en el Sistema de la Seguridad Social. Subvención prevista en la Orden TAS/940/2007, de 28 de Marzo (Subvenciones FIPROS), Ministerio de España, 2010.

- VILLARROEL Y. *Los aportes de las teorías feministas a la comprensión de las relaciones internacionales*. (2007). Revista Politeia, Nº39, Vol.30. Instituto de Estudios Políticos. 2007 (65-86). Disponible en <https://www.redalyc.org/pdf/1700/170018341003.pdf> [Último acceso el 6 de junio de 2021]

Webs

- CES. *EU gender pay gap won't end until 2104 without action*, 2020. Disponible en <https://www.etuc.org/en/pressrelease/eu-gender-pay-gap-wont-end-until-2104-without-action> [Último acceso el 27 de junio de 2021]
- EIGE. *Glossary & Thesaurus. A-Z Index: horizontal segregation*. 2021. Disponible en <https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1247?lang=en> [Último acceso el 10 de junio de 2021]
- EIGE. *Glossary & Thesaurus. A-Z Index: vertical segregation*. 2021. Disponible en <https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1423?lang=en> [Último acceso el 10 de junio de 2021]
- EIGE. *Glossary & Thesaurus. A-Z Index: occupational gender segregation*. 2021. Disponible en <https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1304> [Último acceso el 10 de junio de 2021]
- EIGE. *Glossary & Thesaurus. A-Z Index: desegregation of the labour market*. 2021. Disponible en <https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1079> [Último acceso el 10 de junio de 2021]
- EUROSTAT. *The life of women and men in Europe. A statistical portrait*, 2005. Disponible en <https://ec.europa.eu/eurostat/cache/infographs/womenmen/bloc-2b.html?lang=en> [Último acceso el 18 de junio de 2021]
- INE. *Encuesta cuatrienal de estructura salarial. Año 2018*, 2018. Disponible en https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736177025&menu=ultiDatos&idp=1254735976596 [Último acceso el 20 de junio de 2021]

- INE. *Empleo: Ocupados por ramas de actividad, por tipo de ocupación, por situación profesional y por tipo de puesto laboral*, 2021. Disponible en https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259931459725&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout¶m1=PYSDetalle¶m3=1259924822888 [Último acceso el 19 de junio de 2021]
- OIT. Estadísticas sobre el trabajo de las mujeres, 2020. Disponible en <https://ilostat.ilo.org/es/topics/women/> [Último acceso el 18 de junio de 2021]
- OIT. *Normlex. Ratificaciones de España*, 2021. Disponible en https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:11200:0::NO::P11200_COUNTRY_ID:102847 [Último acceso el 20 de junio de 2021]
- OIT. *Guía sobre legislación del trabajo. Capítulo VIII. Disposiciones sustantivas de la legislación del trabajo: eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación*, 2021. Disponible en <https://www.ilo.org/legacy/spanish/dialogue/ifpdial/llg/noframes/ch7.htm> [Último acceso el 27 de junio de 2021]
- ONU. *Objetivo 5: Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas*, 2021. Disponible en <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/gender-equality/> [Último acceso el 5 de junio de 2021]
- ONU. *Igualdad de género*, 2021. Disponible en <http://www.un.org/es/sections/issues-depth/gender-equality/index.html> [Último acceso el 6 de junio de 2021]
- ONU MUJERES. *Todavía existe legislación que discrimina a las mujeres*, 2017. Disponible en <https://lac.unwomen.org/es/noticias-y-eventos/articulos/2017/11/legislacion-que-discrimina-a-mujeres> [Último acceso el 22 de mayo de 2021]
- ONU MUJERES. *Causas de la brecha salarial*, 2021. Disponible en <https://lac.unwomen.org/es/que-hacemos/empoderamiento-economico/epic/causas-de-la-brecha> [Último acceso el día 29 de junio de 2021]
- ONU MUJERES. *¿Qué es la brecha salarial?*, 2021. Disponible en <https://lac.unwomen.org/es/que-hacemos/empoderamiento-economico/epic/que-es-la-brecha-salarial> [Último acceso el 26 de junio de 2021]

El reto de la segregación ocupacional y el principio de igualdad retributiva: normativa actual aplicable a España

- ONU MUJERES. *Una remuneración igual por trabajo de igual valor*, 2021. Disponible en <https://www.unwomen.org/es/news/in-focus/csw61/equal-pay> [Último acceso el 7 de junio de 2021]
- PARLAMENTO EUROPEO. *Comprender la brecha salarial de género: definición y causas*, 2021. Disponible en <https://www.europarl.europa.eu/news/es/headlines/society/20200109STO69925/comprender-la-brecha-salarial-de-genero-definicion-y-causas> [Último acceso el 22 de junio de 2021]
- RAE. Diccionario de la lengua española. Actualización 2020 (Edición del Tricentenario). Disponible en <https://dle.rae.es/extrapolar?m=form> [Último acceso el 11 de junio de 2021]
- RTVE. Mapa del coronavirus en el mundo: casos, muertes y los últimos datos de su evolución, 2021. Disponible en <https://www.rtve.es/noticias/20210625/mapa-mundial-del-coronavirus/1998143.shtml> [Último acceso el 26 de junio de 2021]

Legislación española

- BOE. *Constitución Española*. «BOE» núm. 311, de 29/12/1978. BOE-A-1978-31229. Disponible en <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1978-31229> [Último acceso el 20 de junio de 2021]
- BOE. *Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales*. «BOE» núm. 269, de 10/11/1995. BOE-A-1995-24292. Disponible en <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1995-24292> [Último acceso el 25 de junio de 2021]
- BOE. *Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras*. «BOE» núm. 266, de 06/11/1999. BOE-A-1999-21568. Disponible en <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1999-21568> [Último acceso el día 25 de junio de 2021]
- BOE. *Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social*. «BOE» núm. 189, de 08/08/2000. BOE-A-2000-15060. Disponible en

- <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2000-15060> [Último acceso el 25 de junio de 2021]
- BOE. *Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género*. «BOE» núm. 313, de 29/12/2004. BOE-A-2004-21760. Disponible en <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2004-21760> [Último acceso el 25 de junio de 2021]
 - BOE. *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*. «BOE» núm. 71, de 23/03/2007. BOE-A-2007-6115. Disponible en <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-6115> [Último acceso el 20 de junio de 2021]
 - BOE. *Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, por el que se regula la concesión y utilización del distintivo «Igualdad en la Empresa»*. «BOE» núm. 265, de 3 de noviembre de 2009. BOE-A-2009-17432. Disponible en <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2009-17432> [Último acceso el 20 de junio de 2021]
 - BOE. *Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social*. «BOE» núm. 245, de 11/10/2011. BOE-A-2011-15936. Disponible en <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2011-15936> [Último acceso el 25 de junio de 2021]
 - BOE. *Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores*. «BOE» núm. 255, de 24/10/2015. BOE-A-2015-11430. Disponible en <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430> [Último acceso el 25 de junio de 2021]
 - BOE. *Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación*. «BOE» núm. 57, de 07/03/2019. BOE-A-2019-3244. Disponible en <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2019-3244> [Último acceso el 25 de junio de 2021]
 - BOE. *Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo*. «BOE» núm. 272,

- de 14/10/2020. BOE-A-2020-12214. Disponible en <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2020-12214> [Último acceso el 25 de junio de 2021]
- BOE. *Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres*. «BOE» núm. 272, de 14/10/2020. BOE-A-2020-12215. Disponible en <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2020-12215> [Último acceso el 20 de junio de 2021]

Legislación europea

- COMISIÓN EUROPEA. *Recomendación de 7 de marzo de 2014, sobre el refuerzo del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres a través de la transparencia (2014/124/UE)*, 2014. Disponible en https://www.boe.es/doue/2014/069/L00112-00116.pdf?utm_source=rss&utm_medium=rss [Último acceso el 22 de junio de 2021]
- CONSEJO EUROPEO. *Directiva 75/117/CEE del Consejo, de 10 de febrero de 1975, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados Miembros que se refieren a la aplicación del principio de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos*, 1975. Disponible en <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/ALL/?uri=CELEX%3A31975L0117> [Último acceso el 25 de junio de 2021]
- CONSEJO EUROPEO. *Directiva 76/207/CEE del Consejo, de 9 de febrero de 1976, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo*. Disponible en <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=celex%3A31976L0207> [Último acceso el 26 de junio de 2021]
- CONSEJO EUROPEO. *Directiva 79/7/CEE del Consejo, de 19 de diciembre de 1978, relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de seguridad social*. Disponible en <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31979L0007:ES:HTML> [Último acceso el 25 de junio de 2021]
- CONSEJO EUROPEO. *Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período*

- de lactancia*. «DOUE» núm. 348, de 28/11/1992, p.1-8. DOUE-L-1992-81903. Disponible en <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=DOUE-L-1992-81903> [Último acceso el 25 de junio de 2021]
- CONSEJO EUROPEO. *Directiva 2000/43/CE del Consejo, de 29 de junio de 2000, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico*. Disponible en <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/ALL/?uri=CELEX:32000L0043> [Último acceso el 6 de julio de 2021]
 - CONSEJO EUROPEO. *Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación*. Disponible en <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=DOUE-L-2000-82357> [Último acceso el 6 de julio de 2021]
 - CONSEJO EUROPEO. *Directiva del Consejo 2004/113/CE, de 13 de diciembre de 2004, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro*. «DOUE» núm. 373, de 21/12/2004, p.37-43. DOUE-L-2004-82937. Disponible en <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=DOUE-L-2004-82937> [Último acceso el 25 de junio de 2021]
 - CONSEJO EUROPEO. *Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 5 de julio de 2006 relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición)*, 2006. Disponible en <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2006:204:0023:0036:es:PDF> [Último acceso el 22 de junio de 2021]
 - CONSEJO EUROPEO. *Medidas reforzadas para reducir la segregación horizontal de género en la educación y el empleo*, 2007. Disponible en <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-15468-2017-INIT/eS/pdf> [Último acceso el 23 de junio de 2021]
 - EUROPEAN PARLIAMENT. *European Parliament resolution of 18 November 2008 with recommendations to the Commission on the application of the principle of equal pay for men and women (2008/2012(INI))*, 2008. Disponible en

- https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-6-2008-0544_EN.html?redirect [Último acceso el 22 de junio de 2021]
- EUROPEAN PARLIAMENT. European Parliament resolution of 24 May 2012 with recommendations to the Commission on application of the principle of equal pay for male and female workers for equal work or work of equal value (2011/2285(INI)), 2012. Disponible en https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-7-2012-0225_EN.html?redirect [Último acceso el 22 de junio de 2021]
 - EUROPEAN PARLIAMENT. *European Parliament resolution of 12 September 2013 on the application of the principle of equal pay for male and female workers for equal work or work of equal value (2013/2678(RSP))*, 2013. Disponible en https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-7-2013-0375_EN.html?redirect [Último acceso el 22 de junio de 2021]
 - EUROPEAN PARLIAMENT. European Parliament resolution of 8 October 2015 on the application of Directive 2006/54/EC of the European Parliament and of the Council of 5 July 2006 on the implementation of the principle of equal opportunities and equal treatment of men and women in matters of employment and occupation (2014/2160(INI)), 2015. Disponible en https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-8-2015-0351_EN.html?redirect [Último acceso el 27 de junio de 2021]
 - PARLAMENTO EUROPEO. Resolución del Parlamento Europeo, de 12 de marzo de 2013, sobre la eliminación de los estereotipos de género en la UE (2012/2116(INI)). Disponible en <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX%3A52013IP0074> [Último acceso el 29 de junio de 2021]
 - PARLAMENTO EUROPEO. *Resolución del Parlamento Europeo, de 30 de enero de 2020, sobre la brecha salarial de género (2019/2870(RSP))*, 2020. Disponible en https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2020-0025_ES.html#def_1_2 [Último acceso el 23 de junio de 2021]
 - PARLAMENTO EUROPEO. *Resolución del Parlamento Europeo, de 21 de enero de 2021, sobre la estrategia de la Unión para la igualdad de género (2019/2169(INI))*, 2021. Disponible en https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0025_ES.html [Último acceso el 27 de junio de 2021]

- UNION EUROPEA. *Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea*. (2000/C 364/01), 2000. Disponible en https://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_es.pdf [Último acceso el 30 de junio de 2021]
- UNIÓN EUROPEA. *Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea*, 2007. Disponible en <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=DOUE-Z-2010-70002> [Último acceso el 22 de junio de 2021]

Legislación internacional

- OCDE. *Recomendación del Consejo de la OCDE sobre Igualdad de Género en materia de Educación, Empleo e Iniciativa Empresarial*. C/MIN(2013)5/FINAL, 2013. Disponible en [https://one.oecd.org/document/C/MIN\(2013\)5/FINAL/en/pdf](https://one.oecd.org/document/C/MIN(2013)5/FINAL/en/pdf) [Último acceso el 22 de junio de 2021]
- OCDE. *Recomendación del Consejo de la OCDE sobre Igualdad de Género en la Vida Pública*, 2015. Disponible en https://www.oecd.org/governance/gender-mainstreaming/Gender_recommendation_2015_Spanish.pdf [Último acceso el 22 de junio de 2021]
- OIT. *C100 - Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100)*. Ginebra, 34ª reunión CIT, 1951. Disponible en https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C100 [Último acceso el 19 de junio de 2021]
- OIT. *R090 - Recomendación sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 90)*. Ginebra, 34ª reunión CIT. Disponible en https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312428 [Último acceso el 20 de junio de 2021]
- OIT. *C105 - Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105)*. Ginebra, 40ª reunión CIT, 1957. Disponible en https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312250:NO [Último acceso el 20 de junio de 2021]
- OIT. *C111 - Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111)*. Ginebra, 42ª reunión CIT, 1958. Disponible en

- https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312256:NO [Último acceso el 20 de junio de 2021]
- OIT. *C156 - Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156)*. Ginebra, 67ª reunión CIT, 1981. Disponible en https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312301:NO [Último acceso el 20 de junio de 2021]
 - OIT. *C183 - Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183)*. Ginebra, 88ª reunión CIT, 2000. Disponible en https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312328:NO [Último acceso el 20 de junio de 2021]
 - OIT. Resolución relativa a la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres, a la igualdad de remuneración y a la protección de la maternidad. Conferencia Internacional del Trabajo, 92ª reunión, 2004. Disponible en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/meetingdocument/wcms_100570.pdf [Último acceso el 22 de junio de 2021]
 - OIT. *Resolución relativa a la igualdad de género como eje del trabajo decente*. Conferencia Internacional del Trabajo, 98ª reunión, 2009. Disponible en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_106175.pdf [Último acceso el 22 de junio de 2021]
 - OIT. *C189 - Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189)*. Ginebra, 100ª reunión CIT, 2011. Disponible en https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:2551460:NO [Último acceso el 20 de junio de 2021]
 - OIT. *C190 - Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190)*. Ginebra, 108ª reunión CIT, 2019. Disponible en https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190 [Último acceso el 20 de junio de 2021]
 - ONU. *Carta de las Naciones Unidas*. San Francisco, 1945. Disponible en http://www.oas.org/36ag/espanol/doc_referencia/carta_nu.pdf [Último acceso el 4 de junio de 2021]

El reto de la segregación ocupacional y el principio de igualdad retributiva: normativa actual aplicable a España

- ONU. *Declaración Universal de los Derechos Humanos*. París, 1948. Disponible en https://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR_Translations/spn.pdf [Último acceso el 5 de junio de 2021]
- ONU. *Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer*, 1979. Adoptada y abierta a la firma y ratificación, o adhesión, por la Asamblea General en su resolución 34/180. Disponible en <https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/cedaw.aspx> [Último acceso el 20 de junio de 2021]
- ONU. *Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer*. 85ª sesión plenaria, 1993. Disponible en <https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/violenceagainstwomen.aspx> [Último acceso el 21 de junio de 2021]
- ONU. *Declaración y Plataforma de Acción de Beijing. Declaración política y documentos resultados de Beijing+5*, 1995. Disponible en <https://www.unwomen.org/es/digital-library/publications/2015/01/beijing-declaration> [Último acceso el 21 de junio de 2021]
- ONU. *Cumbre Mundial sobre desarrollo social de Copenhague*. A/CONF.166/9, 1995. Disponible en <https://undocs.org/pdf?symbol=es/A/CONF.166/9> [Último acceso el 22 de junio de 2021]
- ONU. *Objetivos de Desarrollo Sostenible*, 2015. Disponible en <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible/> [Último acceso el 5 de junio de 2021]
- ONU. Resolución aprobada por la Asamblea General el 25 de septiembre de 2015 A/RES/70/1. Nueva York: ONU. Disponible en: https://www.agenda2030.gob.es/recursos/docs/APROBACION_AGENDA_2030.pdf [Último acceso el 6 de junio de 2021]
- Orden (18 de julio de 2019 entra en vigor 1 de enero de 2021) No. 512 del Ministerio de Trabajo y Protección Social de la Federación de Rusia, sobre la aprobación de la lista de industrias, trabajos y puestos con condiciones de trabajo nocivas y (o) peligrosas, en las que se restringe el uso del trabajo de las mujeres. Disponible en <https://perma.cc/RAY3-6DKP> [Último acceso el 10 de junio de 2021]

Jurisprudencia referenciada

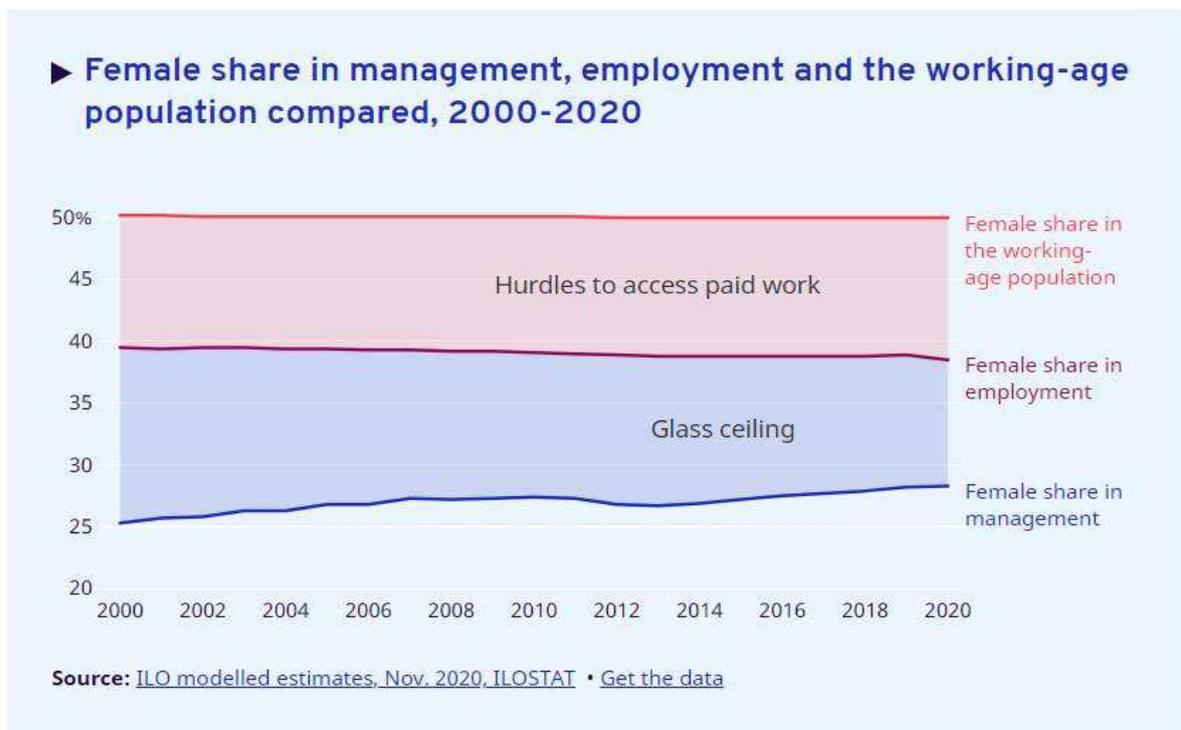
- Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 8 de abril de 1976. Gabrielle Defrenne contra Société anonyme belge de navigation aérienne Sabena, Asunto 43/75. ECLI:EU:C:1976:56, apartado 38. Disponible en <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX%3A61975CJ0043> [Último acceso el 26 de junio de 2021]
- Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 13 de mayo de 1986, Bilka - Kaufhaus GmbH contra Karin Weber von Hartz, Asunto 170/84. ECLI:EU:C:1986:204. Disponible en <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/ALL/?uri=CELEX:61984CJ0170> [Último acceso el 26 de junio de 2021]
- Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 17 de mayo de 1990, Douglas Harvey Barber contra Guardian Royal Exchange Assurance Group, asunto C-262/88. ECLI:EU:C:1990:209. Disponible en https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:32ab0ae3-b8cc-4104-8f5c-03d29be408e0.0008.02/DOC_1&format=PDF [Último acceso el 26 de junio de 2021].
- Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, de 11 de noviembre de 1997. Hellmut Marschall contra Land Nordrhein-Westfalen, asunto C-409/95. ECLI:EU:C:1997:533. Disponible en <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/ALL/?uri=CELEX%3A61995CJ0409> [Último acceso el 26 de junio de 2021]
- Sentencia del Tribunal Constitucional 86/1985, de 10 de julio de 1985. Sala Segunda. Recurso de amparo número 193/1985. BOE núm. 194, de 14 de agosto de 1985, p.2-7. BOE-T-1985-17395. Disponible en <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-T-1985-17395> [Último acceso el 25 de junio de 2021]
- Sentencia del Tribunal Supremo, Sala Cuarta, de lo Social, Auto de 8 de enero de 2019, Rec. 1912/2018. ECLI: ES:TS:2019:776A. Ref. LA LEY 2210/2019
- Sentencia del Tribunal Supremo, Sala Cuarta, de lo Social, Auto de 9 enero de 2019, Rec. 1779/2018. ECLI: ES:TS:2019:1180A. Ref. LA LEY 4727/2019.
- Sentencia del Tribunal Supremo, Sala Cuarta, de lo Social, Sentencia 589/2019 de 16 Julio de 2019, Rec. 69/2018. ECLI: ES:TS:2019:2778. Ref. LA LEY 131242/2019.
- Sentencia del Tribunal Supremo, Sala Cuarta, de lo Social, Auto de 14 de noviembre de 2019, Rec. 3028/2018. ECLI: ES:TS:2019:13239A. Ref. LA LEY 181884/2019.

- Sentencia 29/2020 del Tribunal Superior de Justicia de Tenerife, Sala de lo Social, de 20 de enero de 2020, Rec. 882/2019. ECLI: ES:TSJICAN:2020:34. Ref. LA LEY 17405/2020.
- Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Tenerife 765/2018 de 17 de abril de 2018, Rec. 795/2017. ECLI:ES:TSJICAN:2018:765. Disponible en <https://www.poderjudicial.es/search/contenidos.action?action=contentpdf&datamatch=AN&reference=8532299&statsQueryId=106031539&calledfrom=searchresults&links=camareras%20de%20piso&optimize=20181015&publicinterface=true>
[Último acceso el 26 de junio de 2021]

Listado de abreviaturas

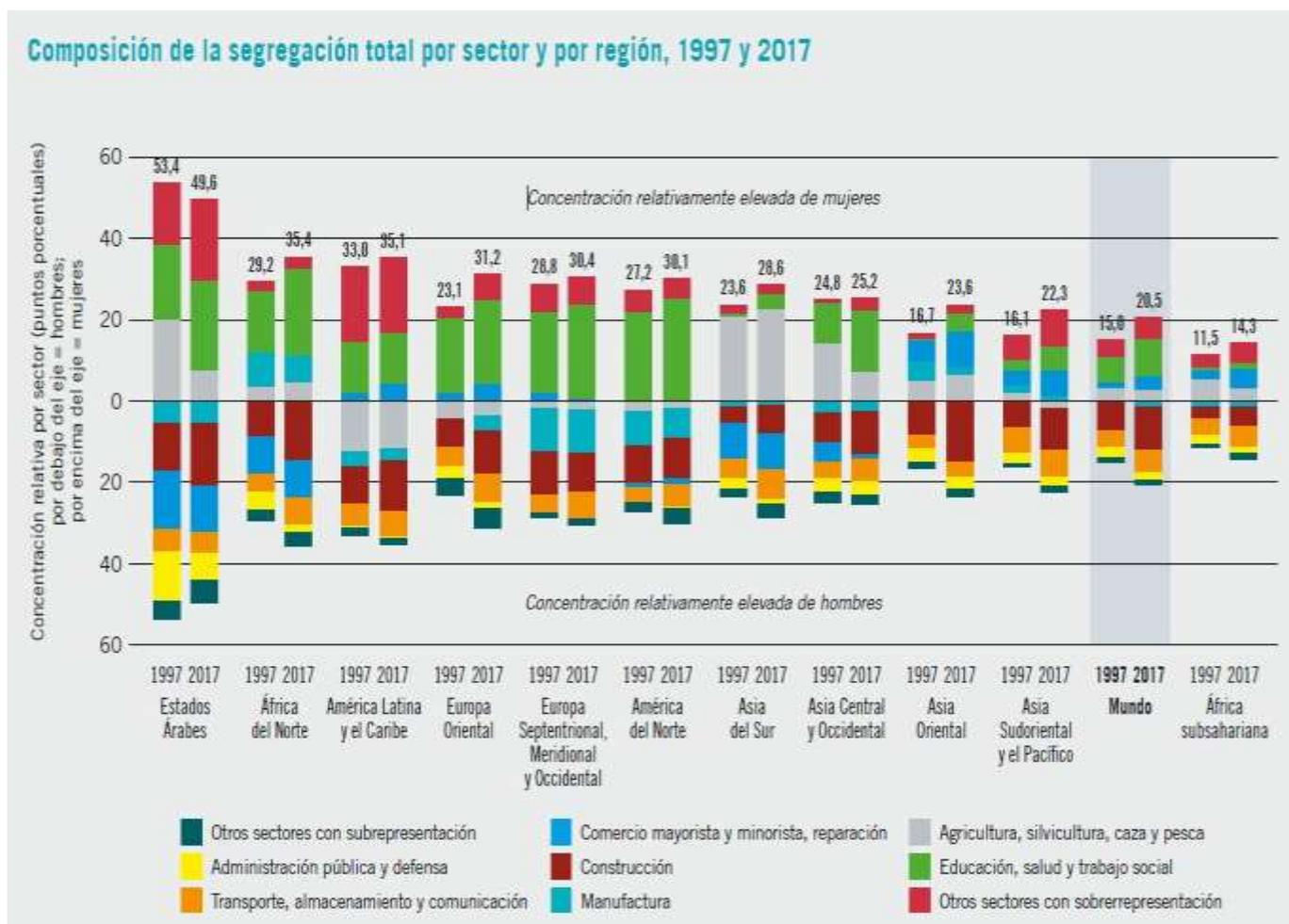
BOE	Boletín Oficial del Estado.
CE	Constitución española.
CEDAW	<i>Convention on the Elimination of all forms of Discrimination Against Women.</i>
CTIM	Ciencias, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas.
EIGE	<i>European Institute for Gender Equality.</i>
INE	Instituto Nacional de Estadística.
OCDE	Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos.
ODS	Objetivos de Desarrollo Sostenible.
OIT	Organización Internacional del Trabajo.
ONU	Organización de las Naciones Unidas.
RAE	Real Academia de la lengua Española.
Rec.	Recurso.
RTVE	Radio Televisión Española.
SEB	Sanidad, Educación y Bienestar Social.
STC	Sentencia del Tribunal Constitucional.
UE	Unión Europea.
UGT	Unión General de Trabajadores.

Anexo A. Porcentaje de mujeres en edad de trabajar, en el mercado laboral y en cargos de toma de decisión a nivel mundial, 2000-2020.



Fuente: OIT. *Estadísticas sobre el trabajo de las mujeres*, 2020. Disponible en: <https://ilostat.ilo.org/es/topics/women/> [Último acceso el 18 de junio de 2021]

Anexo B. Composición de la segregación total por sector y por región del mundo, 1997 y 2017.



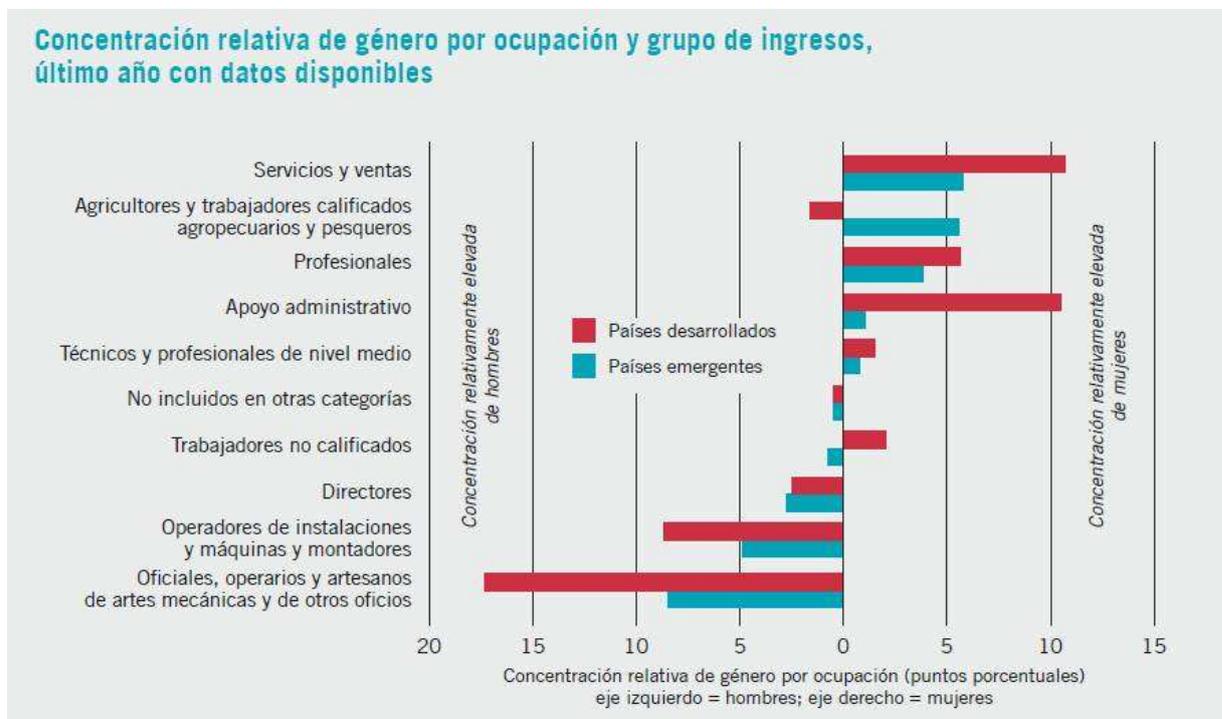
Fuente: OIT. *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo – Tendencias del empleo femenino 2017*. Ginebra, 2017. Disponible en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_585675.pdf [Último acceso el 4 de junio de 2021]

Anexo C. Distribución de empleo por género y sector en el mundo, 2017.

Distribución del empleo por género y sector, 2017													
Sector	Género	Región											
		M	AFN	Asub	LAC	AmN	EA	AO	ASP	Asur	ESMO	EO	ACO
Agricultura, silvicultura, caza y pesca	♀	30,5	28,3	57,4	8,8	0,8	19,0	28,6	30,3	60,4	2,4	8,0	28,9
	♂	27,6	23,4	54,0	20,2	2,1	11,4	21,9	31,6	37,7	4,4	11,4	21,5
Minería y extracción	♀	0,3	0,2	0,7	0,2	0,2	0,6	0,2	0,4	0,2	0,1	0,5	0,3
	♂	1,0	0,8	1,2	0,8	0,9	1,9	1,1	1,1	0,6	0,5	2,9	1,4
Manufactura	♀	10,4	16,9	5,6	10,5	5,5	4,0	11,6	13,3	11,4	8,3	14,0	11,0
	♂	11,6	10,4	6,6	13,5	13,1	9,2	10,0	11,7	12,1	18,8	17,7	13,2
Servicios públicos (electricidad, gas, etc.)	♀	0,5	0,5	0,2	0,3	0,4	0,4	0,7	0,3	0,2	0,6	1,8	1,0
	♂	1,0	1,4	0,8	1,0	1,2	1,4	0,8	0,7	0,7	2,0	3,8	1,8
Construcción	♀	2,4	0,6	0,5	0,6	1,1	0,8	3,8	1,1	4,9	1,5	1,9	1,9
	♂	13,0	14,9	5,2	12,9	11,0	16,3	18,4	11,3	12,1	10,9	12,4	12,3
Comercio mayorista y minorista, reparación de vehículos y de motocicletas, y bienes personales y del hogar	♀	18,5	5,4	17,2	21,5	13,4	6,3	26,9	20,2	4,8	14,4	17,7	13,2
	♂	15,1	14,5	12,6	17,0	14,9	17,4	17,9	14,3	13,6	13,7	13,5	14,6
Hostelería y restauración	♀	4,2	1,2	3,5	7,8	8,1	1,1	2,4	7,2	2,0	5,7	3,8	3,8
	♂	3,0	2,6	0,9	3,5	6,1	2,8	3,5	3,5	2,2	4,3	1,5	4,2
Transporte, almacenamiento y comunicación	♀	2,8	1,6	0,8	2,3	4,4	1,6	4,1	1,4	0,7	4,5	5,0	2,9
	♂	8,3	8,2	6,3	8,7	9,8	6,8	8,0	8,1	8,0	11,2	12,2	8,3
Actividades financieras	♀	2,1	1,4	0,7	1,6	5,6	1,2	2,7	1,5	0,5	3,3	3,0	1,9
	♂	1,5	0,8	0,5	1,1	3,6	1,2	1,8	1,5	1,2	3,0	1,3	1,0
Educación	♀	7,1	20,9	3,3	9,4	13,1	23,0	4,3	6,1	5,3	11,9	14,4	13,0
	♂	3,2	5,7	2,6	3,1	5,5	5,8	2,9	2,5	2,8	4,3	3,3	3,9
Actividades en el campo de la salud y el trabajo social	♀	7,4	8,1	2,2	9,1	23,0	7,3	6,1	3,2	2,2	20,5	12,2	7,6
	♂	2,3	1,8	1,5	2,8	5,5	2,5	3,3	0,9	1,0	4,9	2,5	1,6
Administración y defensa pública; seguridad social obligatoria	♀	2,9	8,5	1,2	4,5	4,8	6,9	1,5	3,4	1,1	6,9	6,0	3,8
	♂	4,5	10,2	2,5	4,8	5,0	13,6	4,5	5,5	2,2	6,8	7,4	7,0
Actividades inmobiliarias, empresariales y administrativas	♀	3,7	1,4	0,8	6,2	12,3	1,5	1,7	2,9	0,9	11,8	6,5	6,3
	♂	4,0	2,0	1,7	6,5	14,9	3,3	1,8	3,6	2,7	11,3	7,3	5,7
Otros servicios	♀	7,3	5,3	5,8	17,4	7,2	26,2	5,3	8,7	5,3	8,1	5,0	4,6
	♂	3,9	3,2	3,7	4,1	6,3	6,3	4,3	3,6	3,1	3,8	2,8	3,3

Fuente: OIT. *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo – Tendencias del empleo femenino 2017*. Ginebra, 2017. Disponible en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_585675.pdf [Último acceso el 4 de junio de 2021]

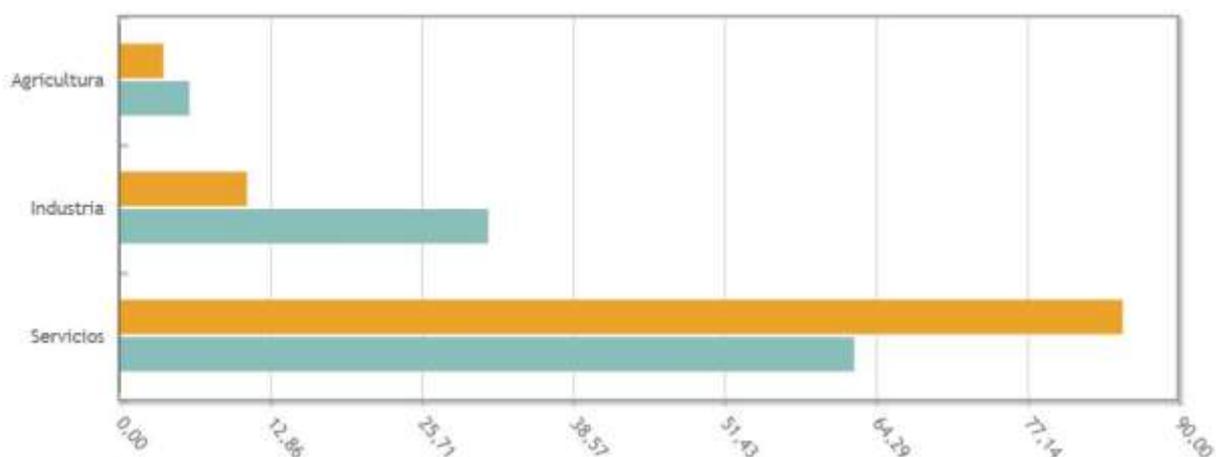
Anexo D. Concentración relativa de género por ocupación y grupo de ingresos en el mundo, 2014⁸



Fuente: OIT. *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo – Tendencias del empleo femenino 2017*. Ginebra, 2017. Disponible en https://www.ilo.org/wcmstp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_585675.pdf [Último acceso el 4 de junio de 2021]

⁸ A pesar de que los datos se empezaron a recabar en 2004, el 67% de los mismos se obtuvieron en 2014 y en adelante

Anexo E. Porcentaje de ocupados según ramas de la actividad económica en la UE, 2014

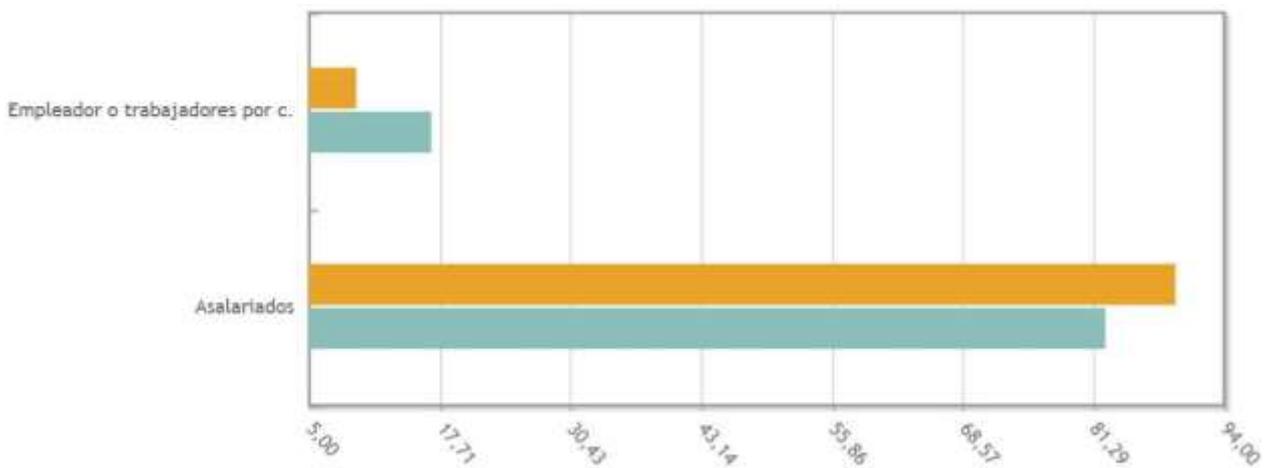


* La clasificación utilizada para las ramas de actividad es la CNAE revisión 1.1 y a los 28 países que formaban la UE desde 2013 hasta 2020



Fuente: INE. *Empleo: Ocupados por ramas de actividad, por tipo de ocupación, por situación profesional y por tipo de puesto laboral*, 2021. Disponible en https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259931459725&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout¶m1=PYSDetalle¶m3=1259924822888 [Último acceso el 19 de junio de 2021]

Anexo F. Porcentaje de ocupados según su situación profesional en la UE, 2019.

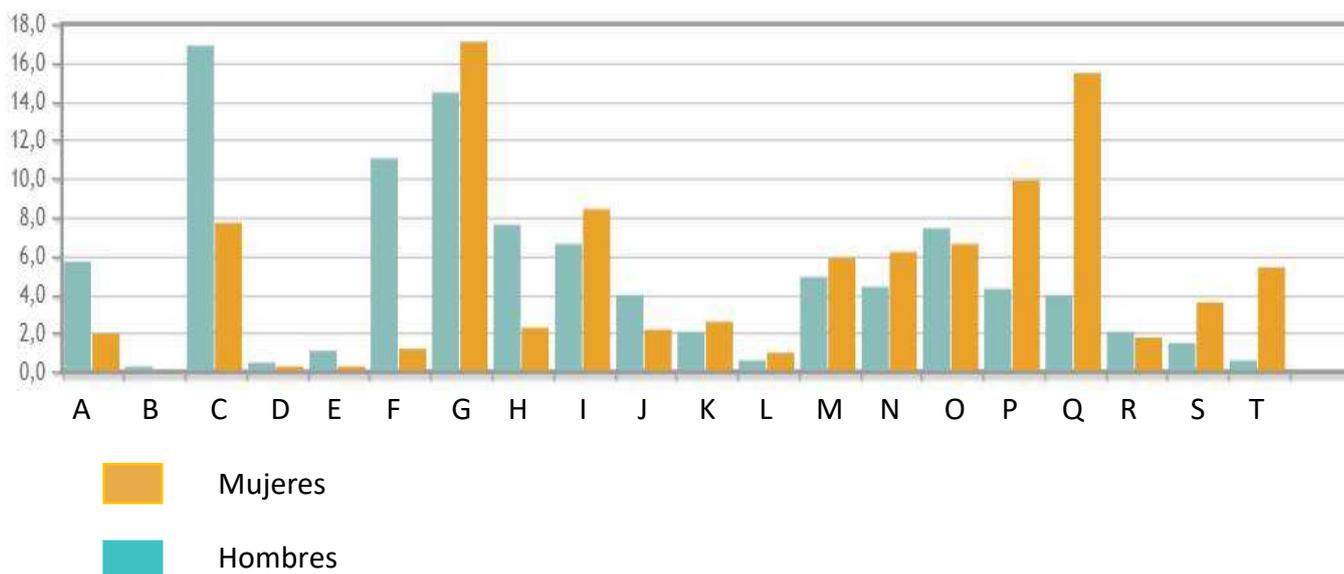


*Datos recabados en los 28 países de la UE, desde 2013 hasta el año 2020

- Mujeres
- Hombres

Fuente: INE. *Empleo: Ocupados por ramas de actividad, por tipo de ocupación, por situación profesional y por tipo de puesto laboral*, 2021. Disponible en https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259931459725&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout¶m1=PYSDetalle¶m3=1259924822888 [Último acceso el 19 de junio de 2021]

Anexo G. Porcentaje de ocupados, según actividades económicas en España, 2020.



A.- Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca

B.- Industrias extractivas

C.- Industria manufacturera

D.- Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado

E.- Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación

F.- Construcción

G.- Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas

H.- Transporte y almacenamiento

I.- Hostelería

J.- Información y comunicaciones

K.- Actividades financieras y se seguros

L.- Actividades inmobiliarias

M.- Actividades profesionales, científicas y técnicas

N.- Actividades administrativas y servicios auxiliares

O.- Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria

P.- Educación

Q.- Actividades sanitarias y de servicios sociales

R.- Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento

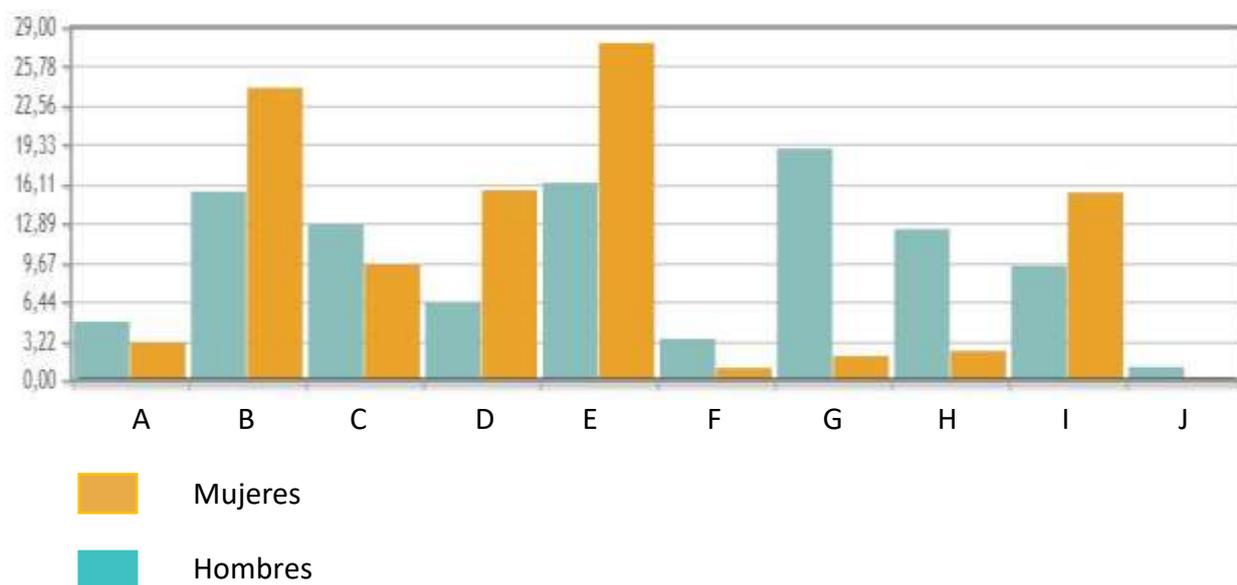
S.- Otros servicios

T.- Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico; actividades de los hogares como productores de bienes y servicios para uso propio

El reto de la segregación ocupacional y el principio de igualdad retributiva: normativa actual aplicable a España

Fuente: INE. *Empleo: Ocupados por ramas de actividad, por tipo de ocupación, por situación profesional y por tipo de puesto laboral*, 2021. Disponible en https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259931459725&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout¶m1=PYSDetalle¶m3=1259924822888 [Último acceso el 19 de junio de 2021]

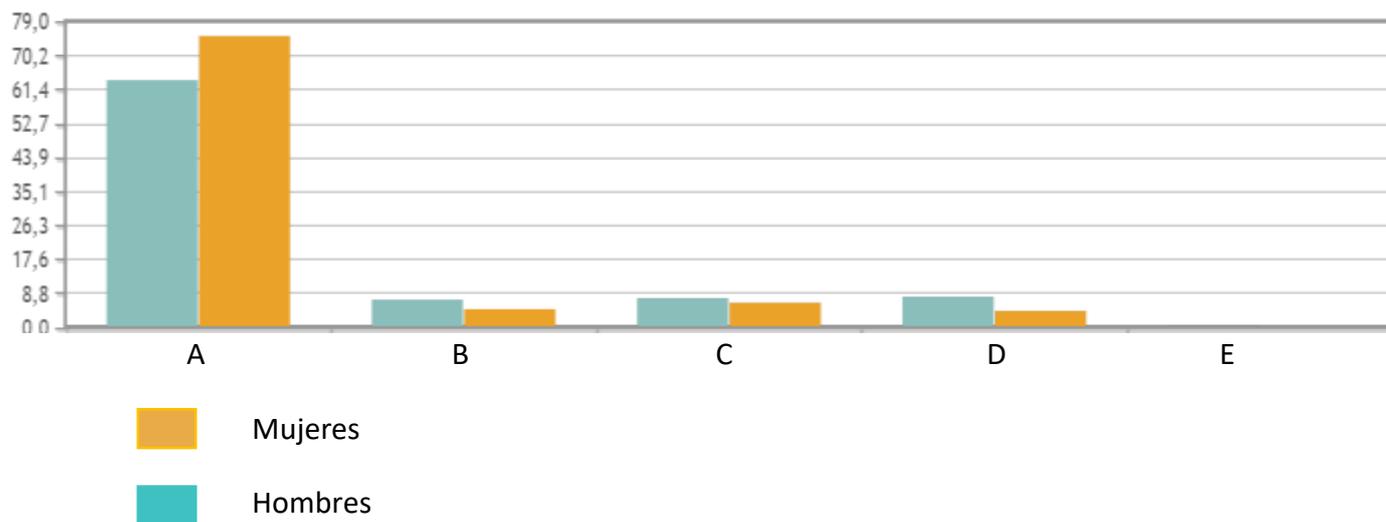
Anexo H. Porcentaje según las ocupaciones de los ocupados en España, 2020.



- A.- Directores y gerentes
- B.- Técnicos y profesionales científicos e intelectuales
- C.- Técnicos y profesionales de apoyo
- D.- Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina
- E.- Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores
- F.- Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero
- G.- Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción (excepto operadores de instalaciones y maquinaria)
- H.- Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores
- I.- Ocupaciones elementales
- J.- Ocupaciones militares

Fuente: INE. *Empleo: Ocupados por ramas de actividad, por tipo de ocupación, por situación profesional y por tipo de puesto laboral*, 2021. Disponible en https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259931459725&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout¶m1=PYSDetalle¶m3=1259924822888 [Último acceso el 19 de junio de 2021]

Anexo I. Porcentaje de ocupados según el tipo de puesto laboral en España, 2020.



- A.- Empleado (con jefes y sin subordinados)
- B.- Encargado, jefe de taller o de oficina, capataz o similar
- C.- Mando intermedio
- D.- Director de pequeña empresa, departamento o sucursal
- E.- Director de empresa grande o media

Fuente: INE. *Empleo: Ocupados por ramas de actividad, por tipo de ocupación, por situación profesional y por tipo de puesto laboral*, 2021. Disponible en https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259931459725&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout¶m1=PYSDetalle¶m3=1259924822888 [Último acceso el 19 de junio de 2021]