

# Auditar el trabajo para reconfigurarlo: propuestas normativas ante la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible<sup>1</sup>

## Auditing work to reconfigure it: regulatory proposals for the 2030 Agenda for Sustainable Development

Juana María Gil Ruiz<sup>2</sup>

Universidad de Granada (España)

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6062-4355>

Recibido: 01-11-2023

Aceptado: 09-01-2024

---

### Resumen

La crisis pandémica sufrida por el Covid-19 no tiene parangón, con un importante impacto económico y financiero, además de sanitario. Sin embargo, este propio marco nos permite y, a su vez, nos obliga a auditar los daños y repensar un nuevo marco jurídico y político que incluya a toda la ciudadanía mundial, sin penalización. La mirada para contabilizar el daño ciudadano no puede ignorar el enfoque de los derechos humanos desde la perspectiva feminista, sino que se requiere inexorablemente de una obligatoria y urgente metodología de género. Sin perder de vista los objetivos de la Agenda Mundial de 2030, y el compromiso con la erradicación de la pobreza, la incorporación

---

<sup>1</sup> Este trabajo se inscribe en el marco del PID2019-108526RB-I00, Violencias de género y subordinación estructural: implementación del principio del gender mainstreaming. Responsable principal: Juana María Gil Ruiz

<sup>2</sup> (jgil@ugr.es). Catedrática de Filosofía del Derecho y Directora del Departamento de Filosofía del Derecho de la Universidad de Granada (España). Presidenta de la Sociedad Española de Filosofía Jurídica y Política. Directora del Grupo de Investigación (SEJ 135) Derechos Humanos y Garantías. Directora de la Cátedra Universitaria Francisco Suárez de Ciudadanía y derechos humanos y Directora de la prestigiosa revista jurídica ACFS. Responsable Principal del Proyecto PID2019 de la Agencia Estatal de Investigación Violencias de Género y subordinación estructural: implementación del principio del gender mainstreaming. Asesora del Instituto Andaluz de la Mujer y de la Dirección General de Violencia de Género y Asistencia a Víctimas desde sus orígenes. Colaboradora de la Comisión de Igualdad del CGPJ. Ha sido Vocal del Observatorio Andaluz de Violencia de Género y Vicedecana de Relaciones Internacionales e Investigación de la Universidad de Granada. Galardonada con premios de prestigio: Meridiana a la Igualdad (2013), Bandera de Andalucía (2016), Premio Mariana Pineda (2016), Premio Clara Campoamor (Mención Andalucía, 2019), recientemente ha sido reconocida por el Gobierno de España, por su contribución en la defensa, promoción y protección de los valores constitucionales (2022).

de esta metodología obliga a repensar la Sociedad del Trabajo y la Sociedad de cuidados para reivindicar la importancia que para el bienestar humano tiene el trabajo realizado dentro del hogar, y la urgencia de computarlo normativa y globalmente como generador de bienes y servicios.

**Palabras-clave:** Trabajo, Derecho del Trabajo, Globalización, Proyecto cosmopolita, derechos humanos, pobreza, gender mainstreaming, Agenda de Desarrollo Sostenible (ODS).

## Abstract

The pandemic crisis suffered by Covid-19 is unparalleled, with a significant economic and financial impact, as well as a health impact. However, this very framework allows us and, in turn, forces us to audit the damages and rethink a new legal and political framework that includes all global citizens, without penalty. The approach to accounting for citizen harm cannot ignore the human rights approach from a feminist perspective, but rather a mandatory and urgent gender methodology is inexorably required. Without losing sight of the objectives of the 2030 World Agenda, and the commitment to the eradication of poverty, the incorporation of this methodology forces us to rethink the Work Society and the Care Society to vindicate the importance it has for human well-being, the work carried out within the home, and the urgency of computing it normatively and globally as a generator of goods and services.

**Keywords:** Work, Labor Law, Globalization, Cosmopolitan project, human rights, poverty, gender mainstreaming, Sustainable Development Goals (SDG).

## 1. Introducción

Dicen que toda crisis es siempre una oportunidad. Acabamos apenas de asomar el periscopio para valorar los enormes daños que ha ocasionado la pandemia más importante a nivel mundial, desde que la humanidad afrontara el arrase de la peste bubónica. El número de víctimas que se ha cobrado este Covid19 aún resiliente no tiene parangón y la crisis conómica y financiera que ha supuesto y supone esta emergencia sanitaria resulta todavía hoy incalculable.

Sin embargo, en el periscopio prospectivo, ese sistema de espejos o prismas montados en un tubo vertical y que permite subir, bajar y mirar en todas las direcciones, no puede prescindir, en esta ocasión, de las lentes de género. Todo lo contrario. La mirada para auditar el daño ciudadano y el pensamiento desde el que imaginar salidas eficaces y eficientes a este caos, no puede venir de la mano de un análisis descriptivo, supuestamente neutro y

descargado de la obligatoria y urgente metodología de género. Es el momento de no caer en errores pasados, ignorando el enfoque de los derechos humanos desde la perspectiva feminista, porque de hacerlo así, volveremos a apostar por un modelo que enquistas las desigualdades de género y las legitima tras un discurso normativo aparentemente tuitivo e igualitario.

Ejemplos pasados de este desinterés por analizar –desde el discurso crítico de la teoría feminista- los efectos devastadores de las crisis –también de las sanitarias- se repiten y han sido denunciados por autoras como Helen Lewis, Clare Wenham o Caroline Criado Pérez (2019). De hecho, apenas un 1% de los artículos científicos publicados sobre las crisis sanitarias han tenido en cuenta, como prioridad, el impacto de género en su población y ello pese a que, durante el período de 2013 a 2016, la ratio de mortandad de mujeres por complicaciones durante el embarazo y el parto, superara con creces las ocasionadas por el virus Ébola.

Ni siquiera la ofensiva frente a la crisis epidémica del COVID-19 tuvo a bien integrar la mirada y la voz de las mujeres en las comisiones oficiales. El estudio, en el que colaboraba el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), ONU Mujeres y la Universidad de Pittsburgh<sup>3</sup> de junio de 2022, concluyó que sólo el 24% de los miembros de las 255 comisiones examinadas en 137 países eran mujeres. En 26 de estos grupos ni siquiera hubo representación femenina, ya que todos sus integrantes eran hombres, y tan sólo en 8 había paridad. Los datos sin duda sorprenden, habida cuenta de la constatada presencia de las mujeres en primera fila frente a la pandemia, ya fuere en el sector sanitario en que se alcanzan con un nada desdeñable 70%, como en el trabajo informal. Las conclusiones de esta colaboración tampoco pueden llevarnos a sorpresa: 32 países no adoptaron ninguna medida concreta por razones de género, y sólo el 13% de las medidas –aun temporales- fiscales, de protección social o laboral analizadas recayeron específicamente en las mujeres. De éstas, tan sólo un exiguo 11% se habían centrado en el trabajo doméstico o no remunerado, ámbito en el que las mujeres triplican en presencia a los hombres. El informe elevó a 47 millones de mujeres, el grupo humano con riesgo de caer en la extrema pobreza.

Ello obliga a saber mirar, a diagnosticar con precisión, a estar dispuestos a cambiar aquello que está mal de origen (pese a quien pese) y a no dejar –esta vez- como acertadamente señala la Agenda Mundial de 2030, *a nadie atrás* y esto incluye –como no puede ser de otro modo- a más de la mitad de la población mundial.

Aun en mantillas sobre la observación y análisis del paso del Covid19 en España y en el mundo, aún presente y con la espada de Damocles de nuevas

<sup>3</sup> Datos recogidos en UNDP-UN Women report, *Government Responses to COVID-19: Lessons on gender equality for a world in turmoil*, junio 2022. Accesible en <https://www.undp.org/publications/government-responses-covid-19-lessons-gender-equality-world-turmoil>

recidivas, lo cierto es que los impactos desiguales según género son evidentes y requieren no perderlos de vista si no queremos volver a la casilla de salida en los avances de igualdad de género. Hay que hacer números pero sabemos de realidades que se han asomado claramente con el obligado confinamiento. Una de ellas tiene que ver con la asistencia de personas enfermas, ya fuere de manera institucionalizada o informal. Tanto en uno como en otro ámbito, las mujeres se erigen como las grandes cuidadoras. El sector sanitario está significativamente feminizado, y la ética del cuidado tiene claramente una protagonista, la de siempre, las mujeres. Ellas han estado claramente expuestas al contagio y a la enfermedad, librando una dura batalla contra el Covid19.

En otro orden de cosas, el coronavirus ha supuesto la derivación de ingente trabajo educativo, de atención a mayores y personas dependientes, y como no, de teletrabajo, al hogar. A poco que se mire, y sin haber sacado aún la calculadora, el confinamiento ha supuesto el agravamiento de una situación anterior, ya denunciada por la Teoría feminista. Las mujeres –antes de esta crisis– dedicaban más de dos horas que los hombres a las tareas domésticas y de cuidado de los demás, situación que repercutía gravemente en ellas, incapacitándolas para acceder en igualdad de condiciones al mercado laboral o a promocionarse dentro del mismo. Veremos en cuanto se eleva las pérdidas de rendimiento « telemático », al estar ocupadas en trabajos antes derivados a áreas ahora confinadas : la educativa, la lúdica, la ayuda a domicilio y de cuidado....No en vano, el primer cuatrimestre de 2021 de la EPA reveló que el paro de las mujeres había ascendido estrepitosamente a un 300%, básicamente por ocuparse de sectores como el turismo y no encontrarse en lo digital. Y la encuesta *El coste de la conciliación*<sup>4</sup>, de 22 de marzo de 2023, junto a la aseveración de que un 57% de las mujeres había sufrido pérdida salarial al convertirse en madre, constata el triple coste: laboral (64%), emocional (66% de las mujeres encuestadas se sienten muy tristes) y personal (65% tiene menos de una hora libre y el 20% no tiene ni una hora), de quienes acceden al mercado laboral.

El INE publicó el pasado 20 junio de 2023<sup>5</sup> una recopilación de estadísticas laborales que dibujan un retrato demoledor de la brecha de género en el trabajo. Según estos datos, el 70,5% de los varones en edad de trabajar tienen empleo, frente al 60,5% de las mujeres. Esta diferencia se amplía aún más cuando hay hijos. De hecho, a medida que aumenta el número de hijos, las mujeres tienden a participar menos en el mercado laboral. Como ejemplo, un botón: la mitad de las madres de familia numerosa no trabaja frente al 80% de los padres que

<sup>4</sup> Informe Sociológico. Encuesta *El coste de la conciliación* realizada por Asociación yo no renuncio, del Club de las malas madres, presentada el 22 de marzo de 2023. Esta encuesta se realizó entre el 8 y 13 de febrero de 2023, y fue contestada por 51.627 mujeres. Accesible en <https://yonorenuncio.com/nuestra-lucha/estudio-el-coste-de-la-conciliacion/>

<sup>5</sup> Infome del INE, de 23 de junio de 2023. Consultable en <https://www.ine.es>

sí tienen empleo en idéntica situación. En paralelo, las mujeres que lo hacen suelen trabajar menos horas y normalmente a tiempo parcial. No en vano, los datos confirman dicha aseveración: en España, las mujeres trabajan de media, cinco horas menos a la semana que los hombres y no precisamente<sup>6</sup> de modo voluntario. Las mujeres trabajan a tiempo parcial: el 75% de estos contratos son ocupados por ellas. Y el dato quizás más descorazonador sea el porcentaje de mujeres elevado a 93% del total de trabajadores a tiempo parcial, que los hacen por motivo de cuidado de niños, adultos, enfermos, incapacitados o mayores.

Asimismo, la tasa de paro es mayor en las mujeres que en los hombres en todas las edades, ensanchándose las diferencias a partir de los 30 años, cuando la crianza de los hijos, en un primer momento y el cuidado de mayores, finalmente, se suman como condicionantes más que relevantes en la vida laboral de éstas.

La brecha de género también se detecta en las responsabilidades que acarrea el puesto de trabajo. La tasa de hombres directivos duplica la de las mujeres; inercia que se mantiene en mandos intermedios, jefes de oficina y similares. Todas estas dinámicas repercuten en una importante brecha salarial y de pensiones.

Hablamos de una brecha salarial similar a la de hace 10 años. Mientras las mujeres perciben un sueldo medio de 23.176 euros brutos, los hombres llegan a 28.389 euros. Nos referimos a una diferencia de 434 euros al mes que se elevan a 5.200 euros al año, según el INE.

Como consecuencia de todas estas constantes penalizadas según género, la pensión media de jubilación para un hombre alcanza los 1378 euros al mes, un 47% más que las percibidas por las mujeres que apenas superan los 1000 euros (1076, para ser exactos). No podemos desconocer las consecuencia inmediatas. Si estos datos vienen referidos a las mujeres que participan del mercado laboral, y no de aquellas que malviven con pensiones de jubilación no contributivas, no sólo debemos referirnos a brecha salarial y de pensiones, sino a feminización de la pobreza.

No hay que ser Pitágoras para saber que esta crisis va a pasar —y ya está pasando— una gran factura a las mujeres, mayoritarias además en un sector servicios cerrado al mundo durante mucho tiempo (y aún hoy, en perezooso arranque), y muy mal posicionadas en sectores de futuro, como la robótica, donde la formación sigue estando abanderada por varones. Pese a que se estima que en un futuro próximo se crearán 58 millones de puestos de trabajo vinculados a la Inteligencia Artificial, y un crecimiento del 51% de empleos desde 2020,

---

<sup>6</sup> Según el informe del INE, de 23 de junio de 2023, sólo un 9% de las mujeres declara trabajar a tiempo parcial porque no quiere jornada completa. En la mayoría de los casos, la parcialidad se debe a no encontrar contrato a jornada completa y/o a la renuncia para poder ocuparse del cuidado y cargas familiares.

lo que supondría un 6,1 millones de oportunidades de trabajo a nivel mundial<sup>7</sup>, las mujeres siguen inclinándose por carreras tradicionales, feminizadas, poco competitivas en el mercado laboral<sup>8</sup>, pero más acordes con el modelo de mujer aprendido y aprehendido, aún hoy, desde todas las vertientes de socialización diferencial existentes. Si la situación en Europa<sup>9</sup> ya es preocupante por cuanto sólo 3 de cada 10 puestos de trabajo TIC están ocupados por mujeres, en España esta cifra se reduce a la mitad (15,6%), colocando a las mujeres españolas en clara desventaja para superar lo que más que una brecha será, a muy corto plazo, un socavón de género.

Pero curiosamente, esta exposición de hechos nos muestra las áreas que deberían abordarse para poder superar los efectos devastadores del confinamiento por Covid 19 y que sólo ha venido a reforzar puntos gordianos de brecha de género ya denunciados por la Teoría feminista desde antaño. Se necesita mirar los impactos inmediatos y desiguales en las rentas, donde las mujeres se erigen como las gran precarias; las dificultades de acceso a los recursos y al empleo, agravadas por la carencia de tiempo y energía por el reparto desigual de los cuidados; y repensar los sistemas educativos, de salud y de organización del trabajo, sin perder de vista la importancia de reconocer y valorar los cuidados en tanto que necesarios generadores de bienestar social.

## 2. No dejar a nadie atrás en un mundo globalizado: la principal promesa de la Agenda 2030

Pero esta situación no afecta sólo a España. No puede desconocerse la inconmensurable dimensión alcanzada a nivel internacional y la insuficiencia de arbitrar medidas tan sólo a nivel local-nacional para diagnosticar y erradicar la pobreza con mayúsculas que, sin duda, poseen una clara perspectiva de género y cortes interseccionales estructurales. No en vano (Abramo, L, 2008: 91), destaca la doble discriminación vivida por las mujeres negras que se manifiesta en una clara desventaja en los principales indicadores del mercado de trabajo. Sus tasas de desempleo son más elevadas, sus remuneraciones significativamente inferiores (aun entre quienes cuentan con el mismo nivel de

<sup>7</sup> Datos del *Informe World Economic Forum*. Consultable en <https://es.weforum.org>

<sup>8</sup> El porcentaje de mujeres que han optado por cursar carreras técnicas, ciencias, tecnología y matemáticas en España ha descendido preocupantemente estos últimos años. De hecho, si en 2015 un 16,1% de mujeres se había inclinado por estudios técnicos, en 2017 sólo un 14,6% lo hizo.

<sup>9</sup> Mateos Sillero, S. y Gómez Hernández, C. (2019). *Libro Blanco de las mujeres en el ámbito tecnológico*, Ministerio de Economía y Empresa, marzo de 2019. En <http://www.mineco.gob.es/stfls/mineco/ministerio/ficheros/libreria/LibroBlancoFINAL.pdf>. Asimismo, véase el informe de la Comisión Europea, Dirección General de Redes de Comunicación, Contenido y Tecnologías (2018). *Women in the digital age: executive summary*. Publications Office. <https://data.europa.eu/doi/10.2759/517222>

escolaridad) y se encuentran sobrerrepresentadas en las formas más precarias e informales de trabajo, como el trabajo doméstico y el trabajo no remunerado. Todas estas consignas sin duda coinciden con un marco de trabajo urgente, marcado por la Agenda Mundial de 2030 sobre los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Naciones Unidas ha alertado, en su informe presentado el 5 de marzo de 2020<sup>10</sup>, que el progreso en el acceso de las mujeres al trabajo remunerado se ha detenido en los últimos 20 años y que menos del 62% de las mujeres de entre 25 y 54 años forman parte de la población activa, frente a más del 93% de los hombres. En paralelo, las mujeres siguen padeciendo una más que profunda brecha salarial. Los datos de 45 países indican que la desigualdad de género en relación con los ingresos es aún escandalosa. En 89% de estos países, los salarios por hora de los hombres son más altos que los de las mujeres. Se habla de una diferencia salarial de 16%, diferencia que puede alcanzar el 35% en algunos países.

Según el informe del World Bank Group *Unrealized Potential: The High Cost of Gender Inequality in Earnings*<sup>11</sup> de mayo de 2018, en la actualidad los países están perdiendo 160 billones de dólares de riqueza debido a las diferencias de ingresos de por vida entre mujeres y hombres. Esto equivale a un promedio de 23.620 dólares por persona en los 141 países estudiados en el informe.

En esta misma línea, según datos recabados en 90 países entre 2000 y 2016, las mujeres dedicaron aproximadamente tres veces más horas a trabajos domésticos y cuidados no remunerados que los hombres. (En Asia y África, las mujeres dedican siete veces más). Esto las coloca en una situación de desventaja, no sólo para poder acceder al mercado laboral, sino para poder promocionarse, soportar las jornadas a tiempo parcial con la parcialidad que implica a nivel salarial, de prestaciones sociales y de promoción o, en su caso, renunciar a una salida al mercado, consciente de la imposibilidad de compatibilizar trabajo público con las funciones de cuidado asignadas a su sexo. En paralelo, esta incorporación penalizada en el mundo laboral que les obliga, bien a retrasar los embarazos, a acortar la lactancia materna, a renunciar a tener descendencia o al cuidado de su propio cuerpo, por carencia de tiempo, ha supuesto incluso, « la globalización » de perjuicios severos para la salud. Un reciente informe de la OMS<sup>12</sup> apunta el incremento degenerado del cáncer de mama a nivel mundial, convirtiéndose en el más común del mundo, al haber crecido en Sudamérica,

<sup>10</sup> El Informe se titula *Los derechos de las mujeres, una revisión 25 años después de Pekín* y fue presentado el 5 de marzo de 2020. Accesible en [www.unwomen.org](http://www.unwomen.org)

<sup>11</sup> Wodon, Quentin T.; de la Brière, Bénédicte. 2018. *Unrealized Potential: The High Cost of Gender Inequality in Earnings. The Cost of Gender Inequality*. Washington, DC: World Bank. <http://hdl.handle.net/10986/29865>. Accesible también en <https://www.worldbank.org/en/topic/gender/publication/unrealized-potential-the-high-cost-of-gender-inequality-in-earnings>

<sup>12</sup> OMS, *The Global Cancer Observatory*, dic. 2020.

África y Asia, así como en Japón y Corea del Sur, y homologarse el perfil penalizado de las mujeres al occidental.

Asimismo, esta adjudicación de funciones y de esferas por sexo, coloca a las mujeres en una situación de pobreza y dependencia que deben ser mencionadas desde el principio si realmente se desea el abordaje y cumplimiento de los 17 objetivos marcados en la Agenda de 2030.

Y es que corregir los déficits y desigualdades persistentes en el terreno de los cuidados se erige como fundamental y reatraviesa buena parte de estos objetivos; a saber: el fin del hambre y la pobreza (ODS 1 y 2), la mejora de los resultados de la salud, bienestar y educación de calidad (ODS 3 y 4), el trabajo decente y el crecimiento económico (ODS 8), la reducción de las desigualdades (ODS 10) y como no la consecución de la igualdad de género y erradicación de las múltiples violencias sufridas por las mujeres<sup>13</sup> (ODS 5).

No en vano, según los datos recogidos por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Organización Internacional para las Migraciones (OIM) y la ONG Walk Free, en *Estimaciones Mundiales sobre la esclavitud moderna*<sup>14</sup>, informe de 12 de octubre de 2022, el número de personas sometidas a esclavitud se ha incrementado en casi diez millones de afectadas desde 2016, llegando a un escalofriante 49,6 millones en 2021. Las estimaciones apuntan que de estos casi 50 millones de víctimas de esclavitud, el trabajo forzoso alcanza a 27,6 millones y el matrimonio sin consentimiento supera los 22 millones. La explotación sexual forzosa tampoco se queda atrás: en cualquier período al que se quiera referir, 6,3 millones de personas se encuentran en esta situación y 4 de cada 5 son mujeres y niñas.

No obstante la crudeza de los datos, como bien indica el Informe, es probable que las estimaciones presentadas en él, se hayan quedado cortas, subestimando la magnitud total del impacto de la pandemia.

Pero los datos del Fondo Monetario Internacional insuflan un soplo de esperanza. El FMI<sup>15</sup> constata en su *Strategy Toward Mainstreaming Gender* (julio 2022) los beneficios que tendría para las economías mundiales una participación equitativa de mujeres y hombres en el mercado de trabajo, que en algunos países podrían disparar el PIB hasta un 34%. Asimismo, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) estima que cerrar la brecha de género añadiría un beneficio de 5,8 trillones de dólares a la economía global.

<sup>13</sup> En cuanto a la violencia de género, ONU Mujeres calcula que un 18% de las mujeres a nivel mundial ha sufrido algún episodio de estas características en el ámbito de la pareja en 2019. Asimismo denuncia en su informe *Los derechos de las mujeres, una revisión 25 años después de Pekín*, el incremento descontrolado de variedades de violencia contra éstas, como el ciberacoso, y la inexistencia de medidas políticas y jurídicas para combatirlas.

<sup>14</sup> OIT, *Estimaciones Mundiales sobre la esclavitud moderna: trabajo forzoso y matrimonio forzoso*, 2022. Accesible en [https://www.ilo.org/global/topics/forced-labour/publications/WCMS\\_854797/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/topics/forced-labour/publications/WCMS_854797/lang--es/index.htm)

<sup>15</sup> IMF, *Strategy Toward Mainstreaming Gender*, July 2022/037. Consultable en <https://www.imf.org/en/Publications/Policy-Papers/Issues/2022/07/28/IMF-Strategy-Toward-Mainstreaming-Gender-521344>

Además, incrementar la participación de las mujeres en la fuerza de trabajo, incluido el sector tecnológico, liberaría un importante capital en forma de impuestos para los Estados.

Las políticas económicas y financieras adecuadas que acompañan también a este proceso de globalización, en el marco de este proyecto cosmopolita, pueden ayudar a cambiar los resultados nefastos de penalización de las mujeres, mejorando las economías y respaldando la recuperación. Hablamos de aumentar la inversión en el capital humano<sup>16</sup> de las mujeres; impulsar que éstas puedan trabajar fuera del hogar, sin penalización<sup>17</sup>, y/o potenciar la emprendeduría de éstas; abordar lo sesgos sexistas<sup>18</sup>; aumentar –hasta conseguir la paridad– la representación femenina en puestos de dirección; el reconocimiento de la maternidad como generador de bienes y servicios; la potenciación igualitaria de la ética del cuidado...

Por eso, se requiere, inexorablemente, abordar la desigualdad en la distribución del trabajo remunerado y no remunerado entre las mujeres y los hombres como un paso esencial para lograr la igualdad de género<sup>19</sup>. Y esta tarea demanda ponerse a trabajar ya, conscientes de que la inacción política y « la abstención por los Estados de facilitar, financiar, apoyar y regular debidamente el trabajo doméstico contraviene sus obligaciones de derechos humanos, al establecer y exacerbar las desigualdades y amenazar el disfrute de los derechos de la mujer »<sup>20</sup>, lo que implicaría una vulneración del principio de diligencia debida de los Estados. No en vano, recordemos que en ningún país del mundo los hombres dedican tanto tiempo al trabajo doméstico como las mujeres<sup>21</sup>. Y hablamos de trabajo porque debería ser auditado y reconocido como generador de bienes y servicios y, por lo tanto, de derechos que no de servidumbres.

---

<sup>16</sup> En este sentido, Brasil activó a inicios de la pandemia el *Auxilio Emergencial*, programa de transferencias económicas que dobló las prestaciones a los hogares monoparentales. Ello permitió, según el FMI, que la tasa de pobreza se situara en un 8% frente al esperado 30%. En esta línea, Egipto incrementó el apoyo económico a las madres solteras con ingresos exiguos para que su prole pudiera acudir al colegio y con salud. Togo utilizó estratégicamente la tecnología móvil, para acelerar la asistencia financiera de emergencia, lo que benefició especialmente a las mujeres.

<sup>17</sup> Las reformas tributarias, del gasto público y de los mercados laborales pueden ser esenciales. Es obvio que apoyar la creación de guarderías, como hizo Noruega, ha permitido que se aumente la probabilidad de empleo de las madres en 32 puntos porcentuales. Asimismo, la apuesta por micropréstamos o por el empuje de internet o telefonía móvil en las economías emergentes, está traduciéndose en menor desigualdad del ingreso y un mayor crecimiento.

<sup>18</sup> Apostar por la persecución del matrimonio infantil o por el empuje de mujeres que ocupen cargos de gestión política y económica, son algunas de las medidas que pueden acometerse. Tan sólo el 16,9% de los puestos de las juntas directivas de empresas a nivel mundial son ocupados por mujeres. Deloitte (2019). *Women in the Boardroom: A Global Perspective*, Sixth Edition.

<sup>19</sup> Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, 1995. Asamblea General de Naciones Unidas, 1995.

<sup>20</sup> Asamblea General de Naciones Unidas, 2013.

<sup>21</sup> OIT, *El trabajo de cuidados y los trabajadores del cuidado. Para un futuro con trabajo decente*, Julio 2019. Accesible en [https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS\\_737394/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_737394/lang--es/index.htm)

### **3. Reparando en el proyecto cosmopolita y la necesidad de un nuevo Derecho y una nueva Política**

El esbozo de esta dramática situación, tanto nacional como internacional, no debe llevarnos a deponer las armas, sino a entender las crisis como oportunidad para imaginar nuevos horizontes y nuevas respuestas por parte del mundo del Derecho y la Política en el proyecto cosmopolita.

En esta línea señalada, se hace necesario no perder de vista la globalización de la economía, el desbordamiento de las fronteras estatales, la inconmensurabilidad de algunos retos y problemas que afectan a la humanidad global, el enorme proceso de juridificación creciente que regula las relaciones sociales e individuales, a la par que alimenta un progresivo debilitamiento y descreimiento en el Derecho como instrumento eficaz y eficiente para resolver problemas de gran calado. Sin duda, las demandas solicitadas al Derecho « postnacional » superan con creces, los anacrónicos conflictos del pasado, centrados en relaciones individuales insatisfactorias locales que requerían de respuestas inmediatas. La ciudadanía de a pie, en general, se manifiesta decreída y desconfiada con el Derecho habida cuenta de la ralentización de la justicia y de la imposibilidad de acometer grandes lacras sociales, que requieren inexorablemente de la cooperación internacional. Y este contexto de desencanto social en el Derecho, se encuentra oportunamente usurpada por poderes fácticos, que han irrumpido con fuerza en el escenario global-digital.

No desconocemos tampoco que el Derecho, como forma de control social ha comenzado a perder terreno a favor de otras formas de ordenación de la vida social, más sutiles y dulces, pero con frecuencia más totalizadoras (Foucault, 1978), que dejan al individuo abandonado a un mayor grado de indefensión. La gobernanza—en el contexto de la sociedad digital— está relacionada con la pérdida de la centralidad del Estado y con la diseminación de los poderes normativos y regulatorios que caracterizan la fenomenología político-institucional que acompaña a la globalización (De Julios, 2008), pudiendo poner en riesgo la garantía de los derechos humanos. Nunca más que ahora, la humanidad y sus derechos se encuentran más vulnerables que nunca y se exige la acción conjunta de los Estados para superar las dificultades añadidas de un mundo globalizado y digitalizado. La globalización jurídica habrá de acompañar, en consecuencia, al proceso de globalización económica y de integración política, con las consecuencias que de este fenómeno se deriva (Gil Ruiz, 2022: 324).

Sin embargo, (Vicari, 2022), en un escenario postnacional de transformaciones y aparición de nuevos desafíos para la humanidad, los derechos humanos siguen conservando el potencial necesario para servir de base a un proceso en que, a través de su resignificación—desde una perspectiva de género (Gil Ruiz, 2022)—, plural, multicultural—e interseccional— logren dotar

de mayor legitimidad a las estructuras de gobernanza en todos los niveles. Y aprovechar la oportunidad política de compromiso internacional ratificado por buena parte de los países del globo terráqueo, no hace más que ilusionar con un marco de trabajo internacional antes inexistente (Hart, 1961: 4; Latorre, 1968), por cuanto los Estados miembros de las Naciones Unidas comprometidos con un plan de acción a favor de las personas, el planeta y la prosperidad, y con la intención de fortalecer la paz universal y el acceso a la justicia, declaran que «(e)stamos resueltos a poner fin a la pobreza y el hambre en todo el mundo de aquí a 2030, a combatir las desigualdades dentro de los países y entre ellos, a construir sociedades pacíficas, justas e inclusivas, a proteger los derechos humanos y promover la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de las mujeres y las niñas, y a garantizar una protección duradera del planeta y sus recursos naturales ».

En paralelo, los actuales movimientos civiles de protesta, se caracterizan también por su ambición universal, en tanto que movimientos globales, comprensibles dada la propia dimensión global del capitalismo y su impacto social. Estos movimientos nos exigen la recuperación del sentido originario de la lucha por los derechos, pero incorporando ahora, como no puede ser de otro modo, el recurso a las nuevas tecnologías, que se observa en dos de los más destacados movimientos: el feminismo y el ecologismo. El carácter global de los actuales movimientos de desobediencia radica en que las ciudadanías deciden actuar desde principios globales de legitimidad, luchan por los derechos de todos y de todas e incluso por las generaciones futuras. Es decir, su lucha por los derechos se lleva a cabo desde principios que superan el marco de legitimidad de los ordenamientos constitucionales estatales (Gil Ruiz, 2021: 635).

No obstante, y aun cuando en la línea defendida por (Habermas, 2015: 138), entendemos que los derechos humanos gozan de una significativa legitimidad y que abrazan un potencial de generar una comunidad global de indignación, sustentada a través de vínculos de solidaridad transnacionales, lo cierto es que los derechos humanos han sido desarrollados a la luz de una concepción predominantemente occidental, liberal y excluyente que requiere, con urgencia, ser superada (De Sousa Santos, 2007: 18) para poder diseñar un nuevo marco de derechos inclusivo de todos los seres humanos, en sus diferencias. No sólo dejó fuera, originariamente, la visión incorporada por parte de los pueblos del mundo<sup>22</sup>, centrándose en una visión occidental, sino la de

---

<sup>22</sup> El primer borrador de la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948 es un buen ejemplo del olvido de buena parte de los pueblos del mundo; así como su reticencia en abandonar la denominación “derechos del hombre”, la polémica de reconocer los derechos de las mujeres como humanos. Finalmente la india Hansa Metha consiguió que en la redacción del artículo 1 se recogiera que “todos los seres humanos (frente a todos los hombres) nacen libres e iguales”. El esfuerzo de Eleanor Roosevelt como responsable del comité de redacción, pese a las diferencias de opinión del mismo, consiguió llevar a término la incorporación del principio de igualdad de género en la Declaración de 1948.

la mitad de la población mundial: las mujeres. El olvido desde esa perspectiva de género principal, arrasó además con todos los colectivos e individualidades que supusieran el juego interseccional de estructuras sistémicas relevantes. Hablamos de raza, etnia, discapacidad, edad, orientación sexual...

En palabras de Doris Steven, primera Presidenta de la Corte Interamericana de Mujeres en su discurso inaugural de 1928, reivindicando por primera vez el carácter de derechos humanos de los derechos de las mujeres, las mujeres “no queremos más leyes escritas para nuestro bien y sin nuestro consentimiento. Debemos tener derecho de regir nuestros propios destinos junto a ustedes... Pedimos que se nos devuelvan nuestros derechos que nos han sido usurpados. Son nuestros derechos humanos”<sup>23</sup>.

Efectivamente, el 18 de diciembre de 1979 se adoptó por la Asamblea General de Naciones Unidas, la conocida como CEDAW, la Convención de Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la(s) mujer(es). España la ratificará en 1983. Actualmente podemos decir que ha sido ratificada y/o adherida por una total de 187 países, incluyendo a Afganistán. EEUU y Sudán del Sur la habían firmado, aunque no ratificado. Faltan 8 países para completar la totalidad del globo terráqueo: Irán, Nauru, Palaos, Catar, Somalia, Sudán, Tonga y El Vaticano (Gil Ruiz, 2013).

Esta Convención, aunque no fuera exactamente el texto que las organizaciones de mujeres anhelaban, fue un primer paso, un hito en lo que a la historia por la igualdad de género se refiere. Algunos aspectos merecen ser destacados: la definición jurídica de “discriminación contra la mujer” (art. 1), la incorporación de un programa de acción para los Estados parte (art. 3), así como medidas de acción positiva diferenciadora (art. 4); y la vinculación de éstos (los Estados parte) (art. 2), hasta el punto de asignarles –en la Resolución 45/1994, de la Comisión de Derechos Humanos- responsabilidades, ya fuere por acción y u omisión, por actos de violencia contra las mujeres.

Según la CEDAW se entiende como *discriminación* contra la mujer, “toda distinción, exclusión, o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera”. Ello implicaba- en el consenso internacional- la conceptualización jurídica de lo que era discriminación contra la mujer, y cómo ésta podría ejercerse no sólo en la esfera privada sino en la pública. La inmediata vinculación entre discriminación y violencia de género estaba servida.

---

<sup>23</sup> Discurso de Doris Stevens, Presidenta de la CIM durante la Sesión Plenaria Especial, Sexta Conferencia Internacional Americana. Vid. CIM, Historia de la Comisión Interamericana de Mujeres (CIM), 1928-1929, p. 211.

No obstante, todo ello apunta otra forma de hacer Derecho, dirigido por y hacia otro modelo de ciudadanía, esta vez inclusivo de todos los seres humanos, en sus diferencias, y no encorsetados en el modelo de varón (blanco, adulto y propietario), heredado de la Modernidad. Ya no hablamos de un ciudadano que parte de la plantilla humana de varón –como veremos en el siguiente epígrafe-, sino de una ciudadana que posee intereses y reivindicaciones tan propias a su sexo y humanidad, como intereses y reivindicaciones propias poseen los hombres como ciudadanos.

En definitiva, habría que superar los esquemas conceptuales del Derecho liberal, incluido el Derecho antidiscriminatorio clásico, dando cabida al sistema sexo-género en el Derecho y en la cultura jurídica de forma prioritaria y transversal, para así poder reconfigurar el principio de igualdad y el modelo de ciudadanía que lo sustenta (Rubio y Gil Ruiz, 2012: 71).

Pero si la consolidación del concepto jurídico de discriminación supuso un antes y un después tras la CEDAW de 1979, lo cierto es que la irrupción de la interseccionalidad es, sin lugar a dudas, un punto de inflexión en los feminismos y en el Derecho antidiscriminatorio. La firma del principio vinculante del *gender mainstreaming* como vía principal, en el Convenio de Beijing de 1995 y la aceptación de sus consecuencias en tanto que generadoras de un nuevo Derecho, incluso inter-géneros, y reatravesados por cortes transversales sistémicos que sufren mujeres y hombres en tanto que ciudadanos, supone sin duda un salto acrobático más que reseñable en la teorización y abordaje de los derechos humanos para todas y todos.

En este sentido, la aportación teórica de los feminismos negros fue más que significativa tanto para la evolución del pensamiento feminista como del Derecho antidiscriminatorio. El conocido artículo de (Crenshaw, 1989: 140) *Demarginalizing the intersection of race and sex: a black feminist critique of antidiscrimination doctrine, feminist theory and antiracist politics*, denunciaba el olvido de las mujeres negras, no sólo por parte de las teorías de derechos humanos occidentales tradicionales, sino incluso por la propia teoría feminista clásica y la necesidad de un nuevo marco interseccional que se refiriera a las formas concretas por las que las mujeres negras son subordinadas. Efectivamente, el Derecho antidiscriminatorio hegemónico se centra en la discriminación sobre factores aislados –single-axis framework-, como el sexo por un lado y la raza por otro, cuando es la interacción de ambos la que produce vulneraciones de derechos simultáneas.

Esto significa incorporar la categoría de género y el marco teórico iusfeminista en el Derecho y « hacer (Facio, 1992: 42) un análisis desde la perspectiva de un ser subordinado, o sea, desde la perspectiva de un ser que ocupa un lugar de menor poder y de menor privilegio que un hombre/varón de su misma clase, raza, etnia, opción sexual, edad, capacidad, creencia,

etc., y también, en muchos aspectos, de menor poder que todos los hombres/varones de todas las clases, razas, etnias, etc., sin dejar de lado el análisis de la situación del sexo dominante y las relaciones entre ambos sexos”, superando el paradigma que toma como genérico, como plantilla de lo humano, como modelo de racionalidad –típico–, lo masculino, y el resto, como excepción –lo atípico–.

Efectivamente, la perspectiva interseccional de la discriminación obligaba a la revisión del Derecho antidiscriminatorio clásico, basado en la yuxtaposición de los factores de discriminación, como si todos ellos compitieran en peso y de manera excluyente, en lo que al goce de derechos y libertades se refiere. No nos olvidemos de las razones enumeradas por igual y sin orden jerárquico en el art. 14 del Convenio Europeo de derechos humanos y libertades fundamentales de 1950 y reconfirmadas por el Protocolo nº 12; a saber: razones de sexo, raza, color, lengua, religión, opiniones políticas u otras, origen nacional o social, pertenencia a una minoría nacional, fortuna, nacimiento o cualquier otra situación.

Sin embargo, entre estos sistemas o estructuras, hay uno, al menos esa es mi posición, que penetra en todos los demás. El factor sexo-género reatraviesa *color* (hombres negros v. mujeres negras); *razas* (hombres gitanos v. mujeres gitanas); *religión* (hombres musulmanes v. mujeres musulmanas; circuncisión v. infibulación); *edad* (hombres ancianos o niños v. mujeres ancianas o niñas); *ubicación geográfica* (hombre afganos v. mujeres afganas; hombres mejicanos v. mujeres mejicanas); *discapacidad* (hombres con discapacidad v. mujeres con discapacidad); *orientación sexual* (gays v. lesbianas)... que no podemos perder de vista. Hablamos de más del 52% de la ciudadanía global compuesta por mujeres en su diversidad frente al 48% de hombres en su diversidad.

No en vano, y en la línea defendida por (Facio, 1992: 17): “(l) a historia de las luchas de la liberación de muchos grupos oprimidos por su etnia, su ubicación geográfica (...) nos demuestra que partir de la eliminación de la discriminación contra esos grupos, es partir de la eliminación de la discriminación que sufren los hombres de esos grupos. Es decir, debido a que los hombres se perciben y son percibidos como el modelo de lo humano, también los hombres de los grupos marginados se perciben y son percibidos como el modelo del ser humano oprimido. Así, el negro que considera y es considerado el modelo del ser humano oprimido por su raza y, por ende, percibe la eliminación del racismo como la eliminación del racismo que vive él que no *ella*. Es así que si luchamos por la eliminación del racismo, o contra la opresión de clase o la discriminación de las personas con discapacidad o la homofobia, la experiencia nos ha demostrado que nuestra participación en esas luchas no nos garantiza que estaríamos eliminando a su vez el sexismo que sufren también las mujeres pertenecientes a etnias discriminadas, clases pobres, lesbianas, etc.”.

Indiscutiblemente, dentro de la autovía ciudadana mujeres, nos encontraríamos cortes sistémicos estructurales relevantes que colocarían en posiciones distintas a las mujeres blancas, negras, mestizas,... y a su vez, reatravesadas por otras intersecciones no menores tales como la edad, la discapacidad, la religión, la orientación sexual... Pero debe quedar claro en mi postura, mi inclinación hacia lo que entiendo principal como sujeto político y de derecho: las mujeres<sup>24</sup>, quienes además sufren sin distinción discriminación por haber nacido mujeres.

Un ejemplo de lo aquí defendido, se observa en los datos ofrecidos por el Consejo Laboral para el Avance Latinoamericano (CLAL)<sup>25</sup>. Según éste, por cada dólar que gana un varón norteamericano de raza blanca, las mujeres blancas cobrarían 76 céntimos, las empleadas negras 61, y las mujeres latinas, 53 céntimos. La brecha de género es, globalmente y según este informe, de 70 céntimos ganados por una mujer trabajadora frente a cada dólar que obtiene un hombre.

Quiero insistir sobre este particular, habida cuenta de que no existe aún (Morondo, 2020: 29) una idea unívoca o mayoritariamente consensuada sobre la interseccionalidad y que la teoría jurídica feminista se encuentra *under construction* en lo que a ella se refiere. Entiendo que es prioritario, en la construcción de este nuevo marco jurídico –y aprovechando, insisto, los impulsos internacionales- evitar que la interseccionalidad extrema y a secas, sin priorizar el sexo-género, disuelva la identidad política de los grupos en la individualidad, y volviera insignificante «la utilización de términos como «clase», «hombres negros», «mujeres» o «mujeres negras» en tanto tales grupos se encontrarían fracturados por otras estructuras sociales» (Barrère, 2010, 250).

El Secretario General de la ONU parece conocer y reconocer este eje vertebrador para conseguir los objetivos comprometidos para el 2030: «Mientras las mujeres no gocen de empoderamiento económico y social en el mundo laboral, en el hogar y la comunidad, el crecimiento no será inclusivo y

---

<sup>24</sup> Actualmente, algunos discursos posmodernos no participan de este postulado, sino que critican esta forma de entender el sistema sexo-género. Sin embargo, creo que desconectarse de este hilo principal significa volver a diluir el sujeto político mujeres que tanto ha costado, desde los orígenes del Feminismo, sacar del vacío. Sobre estas críticas y sus derivas, puede consultarse Mayor A. et al (2021), *Transfeminismo o barbarie*. Madrid: Kaótica Libros.

<sup>25</sup> El CLAL es una organización nacida hace ya 50 años y representa a 1,7 millones de trabajadores latinos. Perteneció a la Federación Estadounidense del Trabajo y Congreso de Organizaciones Industriales, el sindicato más relevante del país. Se calcula un total de 59,9 millones de latinos, según el último recuento oficial del gobierno. Hablamos de un 18,3 % de la población estadounidense, con una edad media de 29,4 años. Según su presidenta, Yurina Merino, existe una brecha evidente salarial de género entre hombres y mujeres, que lleva estancada en el país desde 2003. «Las latinas estamos en el nivel más bajo, después de las blancas, las asiáticas y las afroamericanas, y hemos perdido centavos en los últimos años», asevera la activista. Información consultable en <https://www.diariolasamericas.com/eeuu/las-hispanas-son-las-mujeres-mayor-brecha-salarial-respecto-hombres-blancos-n4165603> y en el artículo de Manuel Ruiz Rico publicado en Público y consultable en <https://www.publico.es/internacional/brecha-salarial-latinas-cobran-mitad-hombre-raza-blanca-ee-uu-brecha-salarial.html>

no lograremos erradicar la pobreza»<sup>26</sup>. El principio del *gender mainstreaming*, principio vinculante abrazado por todos los países que hicieron suyos los acuerdos alcanzados en la IV Conferencia Mundial sobre las mujeres en Beijing, reatraviesa (y ha de reatravesar) cada uno de estos objetivos a los que deben dirigirse todas las medidas legislativas y de acción política adoptadas por éstos. Y esto implica “*to support government-wide mainstreaming of a gender-equality perspective in all policy areas*” (párrafo 201) y “*(to) promote an active and visible policy of mainstreaming a gender perspective in all policies and programmes*” (párrafo 202).

Y esto no puede ser de otro modo, habida cuenta de que el sesgo de género queda claro pese a los todavía escasos estudios desagregados al respecto. El Banco Mundial constató que, de los 190 países miembros y socios externos, sólo 12 de ellos otorgaban a las mujeres la misma condición jurídica que a los hombres. Y esta discriminación por razón de género en instituciones sociales cuesta a la economía mundial la cifra nada despreciable de 6 billones de dólares según la Organización de Cooperación y Desarrollo Económico<sup>27</sup>.

#### **4. El conflicto de género para la comprensión de la crisis global del siglo XXI**

Si el conflicto de clases fue un elemento clave para entender la existencia del Estado Social o de Bienestar en el siglo pasado, lo cierto es que el llamado conflicto de Género lo es para la comprensión de la Crisis Global del siglo XXI y enmarca, sin duda, los nuevos desafíos de esta nueva era. Se trata de la expresión más cruda de la crisis sistémica y global en la que estamos inmersos que, a su vez, descansa en una crisis acumulada y multidimensional que afecta a la Sociedad del Trabajo y, cómo no, a la crisis de los cuidados.

Sin embargo, sorprende que, pese a la urgencia de recuperar este tipo de análisis con perspectiva de género, éstos apenas aparezcan en los discursos dominantes y menos aún en los académico-jurídicos (Esquembre, 2016: 285). Y el dilema se reduce a la reflexión –comprometida– de si la situación de las mujeres, más allá de una mirada local sino cosmopolita, y en tanto que ciudadanas y más de la mitad de la población, ha cambiado sustancialmente en las últimas décadas o si, por el contrario, aún persiste un importante nivel de desigualdad que cuestiona los valores democráticos. Y la respuesta a nuestro interrogante, sin duda, gira en torno a dos cuestiones claves a nivel mundial:

<sup>26</sup> Ver Prólogo de António Guterres, Secretario General de las Naciones Unidas, en el *Informe sobre los Objetivos de Desarrollo Sostenible*, 2018. Accesible en [www.unwomen.org](http://www.unwomen.org)

<sup>27</sup> Al respecto, remito a los datos recientes recogidos en OECD: *Social Institution and Gender Index*, ISSN: 26634724 (online). <https://doi.org/10.1787/803413ef-en> y SIGI 2023 *Global Report. Gender Equality in Time of Crisis*, <https://doi.org/10.1787/4607b7c7-en>

las consecuencias de la división público-privado de los espacios donde se producen y reproducen las distintas relaciones humanas y el reconocimiento de la subjetividad política y jurídica de las mujeres.

La búsqueda y análisis de los datos de las mujeres en el mundo, algunos mencionados y otros conocidos por obvios, no pueden hacernos perder de vista la importancia de diseñar una teoría universal (no excluyente) de los derechos humanos en su diversidad, donde las constantes denunciadas por la Teoría jurídica-política feminista se recuperen y aborden.

No en vano en aportaciones anteriores (Gil Ruiz, 2007: 137; 2019) ya había denunciado que las mejoras legales nacionales no han traído consigo “mejoras” para las mujeres, sino una peligrosa apariencia de igualitarismo y un reloj hipotecado que obliga a las mujeres a tener que decidir –no haciendo uso de su libre albedrío–, si dedicarse a la función doméstica, si participar en el mercado laboral o, las más atrevidas, si hacerse un hueco en el mundo de la política. Compatibilizar todo era y es casi una “misión imposible”, frente al uso del tiempo de los varones, libre de ataduras y reconocido en las estadísticas oficiales. Si el tiempo de trabajo no remunerado se realiza mayoritariamente en el hogar y su volumen se está comenzando a estimar tímidamente<sup>28</sup> y con bastantes limitaciones, a partir de encuestas y estudios; el tiempo de trabajo remunerado, que es el reconocido, se considera desde una amplia cobertura estadística. En este sentido, las mujeres aún engrosan las listas de “población inactiva”<sup>29</sup> ya que “no trabajan” por dedicarse a las labores del hogar travestidas bajo el título de “amor de casa”–y entenderse que no producen bienes o servicios para la comunidad–, frente al número de varones activos y ocupados que duplican al de mujeres. Sin duda, el Derecho del Trabajo, ese conjunto de medidas de acción positiva diferenciadora de protección de la clase trabajadora frente a los abusos de la clase empresarial, no fue pensado por las mujeres ni para las mujeres. Ni la igualdad formal es suficiente, pues invisibiliza la realidad de las mujeres, ni las acciones proteccionistas lo son, por pretender maquillar un ordenamiento jurídico laboral no pensado para éstas. Por lo tanto, ni la invisibilización es el sistema ni tampoco lo es la protección paternalista como colectivo atípico que requiere de especial tratamiento.

---

<sup>28</sup> Para subsanar dicha laguna, merecen destacarse los esfuerzos realizados por la Economía feminista. Entre los trabajos más interesantes, remito a Gálvez Muñoz, L. (dir.) (2016), *La economía de los cuidados*, Sevilla, deculturas.

<sup>29</sup> Las personas que se incluyen en el ítem de Población inactiva son aquéllas que no producen bienes o servicios para la comunidad. A esta categoría pertenecen pensionistas y personas jubiladas, las y los estudiantes, las personas con incapacidad permanente y las “amas de casa”. La población activa es la población ocupada más la población parada, y se define como el conjunto de personas de una edad determinada (entre los 16 y los 65) que, en un período de referencia dado, suministran mano de obra para la producción de bienes y servicios económicos o que están disponibles y hacen gestiones para incorporarse a dicha producción. Se encuentran en este grupo aquellas personas que cuentan con un empleo o están en disposición de tenerlo, es decir, la población ocupada y la parada entre los 16 y los 65 años.

Probablemente, y aunque no guste demasiado, deberíamos advertir que el Derecho del Trabajo no fue pensado por y para las mujeres, como tampoco lo fue la Declaración francesa de derechos del hombre y del ciudadano de 1789 sobre el que se eleva nuestro edificio jurídico político y donde se perfila nuestro sujeto de derecho<sup>30</sup>. Quizás, empeñarse en mantener categorías institucionalizadas como “población activa” e “inactiva” a la que le corresponden derechos y prestaciones sociales diferentes, y donde los impactos inmediatos y desiguales en las rentas erigen a las mujeres como las gran precarias, sea seguir aceptando un *status quo* subordinatorio por asimilación. Las mujeres –también la blanca, adulta y burguesa- siguen sufriendo las dificultades de acceso a los recursos y al empleo; siguen sin disponer de pleno uso de su tiempo por estar hipotecado en la potestad doméstica; y continúan al margen de los sistemas educativos, de salud y de organización del trabajo. Tampoco el orden laboral valora y reconoce como generador de bienes y servicios, el tiempo y la dedicación a los cuidados, ya sea de personas menores y o con discapacidad en un primer momento o de mayores, en una segunda etapa; aunque sin duda se resentirá –y las pensiones futuras son un aviso-, ante una caída escandalosa de la natalidad y un aumento desmedido de la cuarta edad. No en vano, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos<sup>31</sup> ya ha advertido de que en 2050 España se erigirá junto con Japón en el país más envejecido poblacionalmente.

En paralelo, no podemos olvidar la importancia de la interacción entre alimentación, la tierra y el papel de las mujeres en la consecución de la seguridad alimentaria desde un enfoque de derechos humanos con clara perspectiva feminista. Se está viviendo una crisis alimentaria con subidas significativas de precios en alimentos básicos, dentro de la propia crisis sistémica internacional que estamos analizando. No podemos desatender el papel clave de las mujeres rurales en clara situación de vulnerabilidad, conscientes de que aun cuando el artículo 14 de la CEDAW hiciera alusión a ellas, apelando a su protección, la realidad marca otros rumbos. Aproximadamente dos tercios de los 400 millones de ganaderos pobres en todo el mundo son mujeres. La carga del trabajo de cuidados no remunerado es sustancial y ello afecta no sólo a la seguridad alimentaria local, sino global. Junto a ello dos datos más: La agricultura proporciona un medio de vida para el 86% de las mujeres y los hombres de las zonas rurales, y provee empleo a alrededor de 1300 millones de pequeños agricultores y trabajadores sin tierra, el 43 % de los cuales son mujeres. En segundo lugar, y según los datos más recientes ofrecidos por la ONU, el

<sup>30</sup> En este sentido, recomiendo el cotejo de la Declaración francesa de derechos del hombre y del ciudadano de 1789 y la Declaración de Olympe de Gouges de 1791, condenada por intrigas sediciosas y guillotina por reivindicar la exclusión de las mujeres y hombres no incluidos en el segmento blanco, adulto y propietario.

<sup>31</sup> Este informe prevé que España presentará un porcentaje nada desdeñable de 76 personas de más de 65 años por cada 100 que cuenten con entre 20 y 64 años. Accesible en <https://www.elmundo.es/economia/macroeconomia/2017/12/06/5a26fd6dca4741e20d8b4627.html>

número de personas que sufren hambre en el mundo aumentó hasta alcanzar los 828 millones en 2021, lo que supone un aumento de unos 46 millones desde 2020 y de 150 millones desde el brote de la pandemia de COVID-19. Creo que no es difícil poner rostro de mujer al hambre y a la pobreza, a nivel mundial, diagnóstico previo en la consecución del objetivo primario de la Agenda ODS 2030.

Ante esto no queda más remedio que anunciar el fin del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social y del Derecho agrario al uso y reconceptualizar uno nuevo, esta vez pensando y mirando a los ojos de las mujeres, sujetos excluidos y atípicos que ahora requieren ser los protagonistas de este nuevo marco de trabajo jurídico<sup>32</sup>, así como de todos los planes de especial relevancia social, económica, cultural y política que se arbitren para conseguir, como objetivo prioritario y eje central de las agendas públicas internacionales y nacionales, la igualdad efectiva ciudadana.

## **5. El impulso de Europa al compromiso con el *gender mainstreaming* como eje principal**

La apuesta por el *gender mainstreaming*, como principio vinculante, creo que está fuera de toda duda, aun cuando algunas voces se inclinen aún por la nivelación de frentes sistémicos sin jerarquía. Creo que la ya mencionada IV Conferencia de Pekín, de septiembre de 1995 no deja dudas, y el objetivo estratégico rubricado por los 189 países allí reunidos es claro: “La igualdad de derechos, de oportunidades y de acceso a los recursos, el reparto igualitario de las responsabilidades respecto de la familia y una relación armoniosa entre mujeres y hombres son indispensables, tanto para su bienestar y el de sus familias, como para la consolidación de la democracia”<sup>33</sup>. Y toda esta proclama la inserta en un marco de incorporación del principio del *gender mainstreaming*, como principio vinculante al que deben dirigirse todas las medidas legislativas, y de acción política –que incluye programas y proyectos públicos–.

Este principio (Gil Ruiz, 2019: 64-65) también fue incorporado por la Unión Europea en su acervo comunitario que reatraviesa desde el Tratado de Amsterdam (art. 3.2), hasta el Tratado de Lisboa (art.8), sin olvidarnos de Directivas de significativo interés<sup>34</sup> al respecto, que obligaban a los Estados parte a transponer

---

<sup>32</sup> Algunas de las propuestas sugeridas por mí en anteriores trabajos, pueden consultarse en Gil Ruiz, J.M. (2019).

<sup>33</sup> *IV Conferencia Mundial sobre las mujeres*, Beijing, China, 4 a 15 de septiembre 1995, punto 15.

<sup>34</sup> El artículo 29 de la Directiva 2006/54 reza: “Transversalidad de la perspectiva de género: Los Estados miembros tendrán en cuenta de manera activa el objetivo de la igualdad entre hombres y mujeres al elaborar y aplicar disposiciones legales, reglamentarias y administrativas, así como políticas y actividades, en los ámbitos contemplados en la presente Directiva”. Recientemente merece destacarse la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de

lo suscrito en tanto que *objetivo prioritario* de la Unión Europea. No en vano, se trata de un principio firme y creciente, en el seno de la Unión Europea. En efecto, ha sido reconocido por el art. 3 del Tratado de Ámsterdam, (también en el art. 8 del Tratado de Lisboa), que ha incluido, como una de las prioridades a tener en cuenta en el diseño de Políticas Europeas, la promoción de la Igualdad de mujeres y hombres en todas las políticas y la eliminación de las discriminaciones. Se incluye como objetivo de la Unión, la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres (hasta el punto de condicionar) el conjunto de las Políticas Comunitarias al objetivo de la consecución de esa igualdad. El texto es claro “En todas las actividades contempladas en el presente artículo, la Comunidad se fijará el objetivo de eliminar las desigualdades entre hombres y mujeres y promover su igualdad” (art. 3.2 del Tratado de Amsterdam). Ello implica que el fin de la igualdad ciudadana no se alcanza a través de una o varias acciones específicas, sino integrándolo en todas las acciones de la Comunidad y confirma el mayor rango de protección europeo por razón de género frente a otros cortes sistémicos.

Creo que esta afirmación puede constatarse en la redacción del artículo 157 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, donde se conmina a que “Cada Estado miembro *garantizará* la aplicación del principio de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras...”, así como que “El Parlamento Europeo y el Consejo, con arreglo al procedimiento legislativo y ordinario y previa consulta al CES, *adoptarán medidas para garantizar* la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato para hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, incluido el principio de igualdad de retribución (...)”. Estimo que la redacción del artículo implica intervención directa e incondicionada supra-estatal- cuando se trate de discriminaciones producidas por razón de género, frente al resto de causas de discriminación que también interseccionan y reatravesan al género, pero que no configuran un derecho de eficacia directa por ahora<sup>35</sup>. Frente a estas segundas – art. 19 TFUE- “(... El Consejo (...) *podrá* adoptar acciones adecuadas para luchar contra la discriminación por motivos de sexo (reforzándolo), de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual”). Asimismo, el ámbito material de protección dispensada se configura distinto para las primeras, más rico y abierto –tocante al ámbito laboral y al no laboral-, frente

---

2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo, adoptada por el Parlamento Europeo y el Consejo en junio de 2019. Asimismo, debe conocerse la Propuesta de Directiva del Parlamento por la que se refuerza la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o por un trabajo de igual valor a través de medidas de transparencia retributiva y de mecanismos para su efectivo cumplimiento (2021/0050/(COD)).

<sup>35</sup> Se puede detectar también un cierto mayor grado de protección en la discriminación por razón de etnia, con un ámbito material más abierto que incluye esfera laboral y extra-laboral. Véase la Directiva 2000/43 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, DOUE, nº 180 de 19 de junio de 2000.

al resto de causas de discriminación prohibidas que poseen una protección limitada centrada en la esfera laboral<sup>36</sup>. No en vano, recientemente el TJUE en la sentencia Tesco Stores, de 3 de junio de 2021 (asunto C-624-19) llegó incluso a concluir que el artículo 157 del TFUE tiene efecto directo incluso en litigios entre particulares.

En esta línea pues, de defensa del principio del *gender mainstreaming*, creo que también podemos esgrimir el contenido del artículo 6.1 del Tratado de Lisboa que hace suyo el contenido del artículo 23 de la Carta de los derechos fundamentales de la Unión Europea y que entiendo debe leerse en sentido imperativo:

“La Igualdad entre mujeres y hombres *deberá garantizarse en todos los ámbitos*, inclusive, en materia de empleo, trabajo y retribución. (...)”.

El principio de igualdad no impide el mantenimiento o la adopción de medidas que supongan ventajas concretas a favor del sexo menos representado”.

No quiero desdeñar el aviso de algunas autoras (Barrère, 2003: 47-66; Freixes Sanjuán, 2004: 241), lamentándose de la oportunidad perdida por parte de la Unión Europea, tanto en la reforma del Tratado de Maastricht como el de Ámsterdam y que hubiera supuesto una apuesta indubitada por el *gender mainstreaming* al refundar el concepto de ciudadanía. Efectivamente, la reforma de ambos Tratados podría haber venido acompañada de un concepto europeo de ciudadanía basado en la igualdad de género. Sin embargo, las bipolaridades y contradicciones son fácilmente detectables en el punto 3 que indica que la Unión fomentará la igualdad entre mujeres y hombres, lo que *a sensu contrario* podría entenderse que la ciudadanía no es inicialmente igual entre sí, salvo que se acepten gradaciones de igualdad. Dato que podría constatarse con el marco financiero plurianual de la UE para el período 2021-2027<sup>37</sup> que concede mayor prioridad a la integración de la perspectiva de género en el presupuesto de la Unión Europea.

Sin embargo, y pese a estas argumentadas aseveraciones, estimo que sería poco oportuno, estratégicamente hablando, obviar todos estos avances internacionales que nos permiten reforzar el compromiso de los Estados nacionales con la igualdad efectiva ciudadana, sin excusas. Hablamos de un gobierno cosmopolita fondeado en instituciones que ejercen autoridad pública en atención a sus propios recursos de legitimidad (Von Bogdandy, 2011: 440), y que a su vez, requieren de complementariedad entre ellas para suplir sus insuficiencias mediante cadenas de legitimación compartidas.

<sup>36</sup> Directiva 2000/78 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, publicada en DOUEL, n° 303, de 2 de diciembre de 2000. En 2006, fue refundida en 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.

<sup>37</sup> Accesible en <https://www.fondoseuropeos.hacienda.gob.es/sitios/dgfc/es-ES/rpue/pue/mfp/Paginas/MarcoFinancieroPlurianual2127.aspx>

Efectivamente, entiendo que no debe prescindirse de la lógica westfaliana Estado-céntrica sino que, muy al contrario, se requiere partir del soporte efectivo de marcos jurídicos anclados en distintos niveles, para poder garantizar una institucionalidad cosmopolita y el abordaje de problemas que superan con creces el tibio acometimiento local. La UE<sup>38</sup> subraya la obligación legal de los Estados miembros de proteger los derechos y la integridad física de las mujeres y de promover la igualdad de género y la diversidad; y destaca su papel en el desempeño de tales tareas en la comunidad internacional, así como en la de garantizar la misma protección y salvaguardar la igualdad de derechos en todos los Estados miembros.

La jurisprudencia del TJUE ha servido también para apuntalar buena parte de estos avances con efectos inmediatos en las legislaciones nacionales. No en vano, la sentencia Violeta Villar Láiz de 8 de mayo de 2019 (asunto C-161/18) consideró que la normativa española sobre el cálculo de las pensiones de jubilación de los trabajadores a TP era contraria a Derecho de la Unión por cuanto es significativamente desfavorable para las mujeres. En este mismo sentido se manifiesta la sentencia Praxair de 8 de mayo de 2019 (asunto C-486/18), declarando que el cálculo de las indemnizaciones por despido y colocación de una persona trabajadora que disfruta de un permiso parental a tiempo parcial debe determinarse sobre la base de la retribución a tiempo completo. La reciente aprobación del Real Decreto-ley 2/2023<sup>39</sup>, de 16 de marzo, de medidas urgentes para la ampliación de derechos de los pensionistas, la reducción de la brecha de género y el establecimiento de un nuevo marco de sostenibilidad del sistema público de pensiones es un buen ejemplo de lo que implica trabajar conjunta y coordinadamente, facilitando que la gran mayoría de mujeres que participan de estos contratos parciales – más de 2 millones de trabajadoras ocupan contratos a tiempo parcial- no se vean perjudicadas a la hora de acceder a estas prestaciones por la aplicación de esos coeficientes de parcialidad.

## 6. Planificaciones y acciones legislativas sincréticas

Llegados a este punto, quizás debamos recuperar los retos jurídico-políticos marcados por el orden internacional con especial referencia a Europa y, en consecuencia, los movimientos jurídicos realizados por el legislador nacional.

En la línea de la Agenda 2030, el Consejo de Europa y también la Unión Europea no han tardado en planificar los objetivos prioritarios en torno al

---

<sup>38</sup> Resolución del Parlamento Europeo, de 14 de septiembre de 2023, sobre la regulación de la prostitución en la Unión: repercusiones transfronterizas y consecuencias en la igualdad de género y los derechos de las mujeres (2022/2139(INI)). Punto 35.

<sup>39</sup> BOE, núm. 65, de 17/03/2023. Accesible en <https://www.boe.es/eli/es/rdl/2023/03/16/2/con>

tema que nos ocupa. La Estrategia del Consejo de Europa de Igualdad de Género (2018-2023) no duda en señalar: la erradicación de los estereotipos; la erradicación de la Violencia de género; el acceso igualitario de las mujeres a la justicia; la presencia equilibrada de toma de decisiones políticas y públicas; la protección de colectivos vulnerables, migrantes, refugiados...y, cómo no, la transversalidad de género en todas las políticas y medidas arbitradas.

En sincronía, el Plan de Acción de la Unión Europea sobre la Igualdad de Género y el empoderamiento de las mujeres en la acción exterior (2021-2025) GAP-III, y la Estrategia Europea para la Igualdad de Género (2020-2025) de la Unión Europea, consideran objetivos decisivos, la corresponsabilidad, la igualdad distributiva y la Violencia de Género.

Por supuesto, los compromisos conjuntos de erradicación de la Violencia contra la mujeres en el continente europeo, en el que no nos centramos en este artículo<sup>40</sup>, se constatan en el Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica<sup>41</sup>, conocido como Convenio de Estambul (Gil Ruiz, 2018), que también ha entrado en vigor para la Unión Europea, el 1 de octubre de 2023, convirtiéndose en la 38ª parte del convenio. La UE pide a los Estados miembros que aún no lo hayan hecho, que ratifiquen el Convenio de Estambul con la mayor celeridad posible.

La Unión Europea tiene claro que “la precariedad es una característica persistente del mercado de trabajo de la Unión, que favorece la acumulación de beneficios por parte de los grandes grupos económicos y afecta sobre todo a las mujeres, que sufren discriminaciones en materia salarial, se ven más afectadas por el trabajo a tiempo parcial y, por tanto, perciben salarios más bajos y tienen una protección social menor y menos oportunidades de alcanzar la independencia económica”<sup>42</sup>. En este sentido, conmina a los Estados miembros (petición 44) a que aborden todo tipo de condiciones laborales inseguras, de conformidad con el principio de que deben preverse contratos de trabajo indefinidos que ofrezcan empleos permanentes, con el fin de mejorar la protección social durante el desempleo y hacer frente a la creciente pobreza, especialmente entre las mujeres.

Sus directivas más recientes nos dibujan el camino que debe seguirse en torno a la corresponsabilidad y al principio de igualdad retribución. La Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, deroga la Directiva 2010/18/UE del

<sup>40</sup> Para una información al respecto del Convenio de Estambul, remito a mi trabajo: Gil Ruiz, J.M. (2018). *El Convenio de Estambul como marco de Derecho antisubordinatorio*. Madrid: Dykinson.

<sup>41</sup> Accesible en <https://www.coe.int/en/web/conventions/full-list?module=treaty-detail&treatynum=210>

<sup>42</sup> Resolución del Parlamento Europeo, de 14 de septiembre de 2023, sobre la regulación de la prostitución en la Unión: repercusiones transfronterizas y consecuencias en la igualdad de género y los derechos de las mujeres (2022/2139(INI))

Consejo, adoptada por el Parlamento Europeo y el Consejo en junio de 2019. En paralelo, la Directiva (UE) 2023/970 del Parlamento Europeo y del Consejo de 10 de mayo de 2023<sup>43</sup> 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 cumplimiento marca la preocupación de la UE en torno a estos asunto. Asimismo, el 4 de octubre de 2022, se aprobó la Directiva (UE) 2022/2041 del Parlamento Europeo y del Consejo de 19 de octubre de 2022<sup>44</sup> sobre unos salarios mínimos adecuados en la Unión Europea.

España ha cogido el testigo de lo que implica activar todo este nuevo marco de trabajo jurídico, incorporando la perspectiva de género de manera principal. Algunos de los esfuerzos jurídicos recientes responden a esta proclama y al desarrollo de la polémica, por aún desconocida, L.O.3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH). Si inicialmente el legislativo apostó por el *Soft Law*, esperando el compromiso natural de la igualdad efectiva por parte de las empresas, en un segundo momento activó un mandato más preciso incluyendo en éste a empresas con menor plantilla laboral y activando dos instrumentos típicos: la sanción y el fomento.

Nos referimos al Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, que implantó la obligación de crear Planes de Igualdad para las empresas no sólo a aquellas que disponían de más de 250 personas trabajadoras, sino que la rebajó a quienes disponían entre 100 y 150 y creó un Registro<sup>45</sup> de Planes de Igualdad de las Empresas –no previsto en el art. 47 LOIEMH–, obligando a las empresas a inscribirlos. Posteriormente, el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, insistirá sobre este particular y abrirá más la horquilla a empresas con más de 50 personas trabajadoras. Los instrumentos utilizados para su implantación son, esta vez, la sanción, elevando a faltas graves (de 626 a 6250 euros) el incumplimiento de los Planes y las medidas de Igualdad establecidas por la LOIEMH, el ET o el convenio colectivo de aplicación (art. 7.13 LISOS); y a muy graves (de 62.500 a 187.515 euros), entre otros, los comportamientos discriminatorios como el acoso sexual en la empresa.

Pero el art. 49 de la LOIEMH tampoco se olvida de las medidas de fomento, especialmente dirigidas a las pequeñas y medianas empresas. La Orden SS1/1196/2013, de 25 de junio, ya apostó por subvenciones públicas

<sup>43</sup> DOUE, núm. 132, de 17 de mayo de 2023. Accesible en <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=DOUE-L-2023-80668>

<sup>44</sup> DOUE, núm. 275, de 25 de octubre de 2022. Accesible en <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=DOUE-L-2022-81556>

<sup>45</sup> Se modifica el Real Decreto Ley 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios y Acuerdos colectivos, no previsto inicialmente en la LOIEMH quien solo aludía en su artículo 47 a la transparencia en la implantación del plan de igualdad.

para ayudar a la elaboración e implantación de los Planes de Igualdad en las empresas. Más recientemente, el Real Decreto-ley 1/2023, de 10 de enero, de medidas urgentes de incentivos a la contratación laboral, determina la obligatoriedad de disponer de plan para ser beneficiaria de éstos.

El Real Decreto-Ley 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva de mujeres y hombres, obliga a todas las empresas a un registro retributivo, en donde la transparencia sea un eje principal. Deben recogerse los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales. En paralelo, el Real Decreto 99/2023, de 14 de febrero<sup>46</sup>, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2023, eleva la cuantía a 1.080 euros brutos mensuales en 14 pagas, hasta alcanzar los 15.120 euros brutos anuales, lo que ha supuesto una bajada importante de la brecha salarial entre mujeres y hombres al ser éstas las principales beneficiarias de los sueldos más bajos.

Más recientemente, el Real Decreto-Ley 5/2023, de 28 de junio, de (...) Conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores<sup>47</sup>, con entrada en vigor el 30 de junio de 2023, pretende asentar y ser expresión de los principios de igualdad de género y de equilibrio entre vida familiar, profesional, y personal, reafirmando los principios del pilar europeo de derechos sociales señalados a lo largo de este artículo.

Este marco de trabajo encaja en el III Plan Estratégico para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres 2022-2025 que se estructura en torno a cuatro ejes de intervención. En primer lugar, pretende conseguir que todas las políticas públicas tengan la perspectiva de género principal que se asumió al firmar el principio vinculante del *gender mainstreaming*. El segundo eje, -que concentra el 91% de los recursos económicos- se centra en la Economía para la vida y el reparto justo de la riqueza, combatiendo la feminización de la pobreza y la precariedad. Medidas por el empleo digno, la reducción de las brechas salarial y de pensiones, así como la corresponsabilidad de los cuidados son, sin duda, el núcleo de éste<sup>48</sup>. El tercero descansa en erradicar todas las formas de violencia contra las mujeres, sin olvidar los matrimonios forzados, la explotación sexual y la trata de mujeres. El cuarto y último eje recoge medidas diversas para responder a las realidades y necesidades de mujeres que además de la discriminación por razón de sexo están afectadas por desigualdades interseccionales provocadas por su orientación sexual, raza, discapacidad u origen.

<sup>46</sup> BOE, núm. 39, de 15 de febrero de 2023. Accesible en <https://www.boe.es/eli/es/rd/2023/02/14/99>

<sup>47</sup> Este Real Decreto-Ley modifica el Estatuto de Trabajadores, La Ley del Estatuto del Empleado Público, así como la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social. BOE, núm. 154, de 29 de junio de 2023. Accesible en <https://www.boe.es/eli/es/rdl/2023/06/28/5>

<sup>48</sup> En palabras de la Ministra de Igualdad, el día de presentación de la Estrategia, el 8 de marzo de 2023: «Que haya escuelas infantiles de 0 a 3 años y políticas públicas de conciliación como el Plan Corresponsables, que permitan que las mujeres, que son las que mayoritariamente asumen esas tareas de cuidados, puedan tener liberado su tiempo para poder ejercer todos y cada uno de sus derechos y no solamente poder conciliar la vida laboral con la vida familiar, sino también la vida personal».

En definitiva, si España (Wodon, De la Brière, 2018) lograra disminuir su brecha de género laboral en un 25% para el año 2025, su PIB crecería en 34 mil millones de dólares. Una previsión que se repite a nivel europeo, ya que la mejora de la igualdad entre géneros podría generar 10,5 millones de puestos de trabajo y el PIB de la UE podría aumentar alrededor de un 10% hasta 2050.

Queda pendiente la apuesta por lo digital. Incorporar a más mujeres en empleos digitales tendría un beneficio para la economía de hasta 16 billones de euros anuales para el PIB conjunto de la UE<sup>49</sup>. España debe afrontar el reto a corto y medio plazo. El futuro puede ser esperanzador: si nuestro país alcanzara los niveles de los países más avanzados de Europa occidental, obtendría 110 mil millones de euros adicionales (8 puntos porcentuales) en el PIB de 2025. Ello significa afirmar que la igualdad de género en el sector tecnológico, resulta clave en la adaptación del país a la nueva realidad laboral y consecuentemente, para su crecimiento económico, y este compromiso debe ser garantizado por todos los actores que forman parte del ecosistema digital, y que engloba tanto al sector público como privado.

He de acabar y quiero hacerlo con el poema de Kitty O'Meara (2020), *In the time of pandemic*, soplo de esperanza y de renacimiento ante una nueva realidad –crítica aún más tras el COVID-19– que espera respuestas globales en el contexto de un proyecto cosmopolita.

(...) Y cuando el peligro terminó.  
Y la gente se encontró de nuevo.  
Lloraron por sus muertos.  
Y tomaron nuevas decisiones.  
Y soñaron nuevas visiones.  
Y crearon nuevas formas de vida.  
Y sanaron la tierra completamente.  
Tal y como ellos fueron curados.

---

<sup>49</sup> Informe de la Comisión Europea, Dirección General de Redes de Comunicación, Contenido y Tecnologías (2018). *Women in the digital age: executive summary*. Publications Office. <https://data.europa.eu/doi/10.2759/517222>

## Bibliografía:

- Abramo L. (2008), *Trabajo, Género y Raza. Un tema presente en la agenda brasileña*, Nueva Sociedad, 218, ISSN: 0251-3552, <www.nuso.org>. 87-106. Consultable en <https://www.deloitte.com/global/en/services/risk-advisory/research/women-in-the-boardroom-seventh-edition.html>
- Barrère Unzueta, M.A. (2010), La interseccionalidad como desafío al *mainstreaming* de género en las políticas públicas, *R.V.A.P.*, 87-88, 225-252.
- Barrère Unzueta, M.A. (2003). Ciudadanía europea e igualdad de género, *Revista Vasca de Administración Pública*, nº 66, 47-66.
- Crenshaw, K.W. (1989). Demarginalizing the intersection of race and sex: a black feminist critique of antidiscrimination doctrine, feminist theory and antiracist politics, *University of Chicago Legal Forum*, 1(8), 139-167.
- Criado Pérez, C. (2019). *Invisible Women: Exposing Data bias in a World designed for men*. Random House International.
- De Julios Campuzano, A. (2008). El paradigma jurídico de la globalización, en Beloso Martín, N. y De Julios Campuzano, A., *¿Hacia un paradigma cosmopolita del derecho?: pluralismo jurídico, ciudadanía y resolución de conflictos*. Madrid: Dykinson. 49-75.
- Deloitte (2019). *Women in the Boardroom: A Global Perspective*, Sixth Edition.
- Esquembre Cerdá, M. (2016). Las mujeres ante el cambio constitucional. Algunos apuntes desde una perspectiva feminista para una “reforma constituyente” de la Constitución Española. *Atlánticas. Revista Internacional de estudios feministas*, 1, (1).
- Facio, A. (1992). *Cuando el Género suena, cambios trae. (Una metodología para el análisis de género del fenómeno legal)*. San José, CR.: ILANUD :
- Foucault, M. (1978). *Microfísica del Poder*, traducido por J. Varela y F. Álvarez-Uría. Madrid: ediciones La Piqueta. Versión digitalizada en <http://www.esnips.com/doc/flba8852-21a0-478e-8461-197f50c77f1a/Foucault-Microfisica-del-poder>
- Foucault, M. (1986). *Vigilar y Castigar*. Madrid: Siglo XXI.
- Freixes Sanjuán, T. (2014). La igualdad de mujeres y hombres en el Derecho de la Unión Europea. Especial referencia a la Jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión y del Tribunal Europeo de Derechos Humanos. En Pastor, L., Román Martín, A. Giménez Costa, A., Figueruelo Burrieza (Coords.). *Integración europea y género*. Madrid: Tecnos. 15-65.
- Freixes Sanjuán, T. (2005). La perspectiva de género en la elaboración de la constitución europea, en Freixes Sanjuán, T. y Sevilla Merino, J. (Coords.). *Género, Constitución y Estatutos de Autonomía*, Madrid: INAP. 69-99.

- Freixes Sanjuán, T. (2004). La Igualdad y el futuro de Europa. En Balaguer Callejón M.L. (Ed.), *XXV Aniversario de la Constitución Española: propuestas de reformas*, Málaga: Diputación de Málaga, 241-269.
- Georgieva, K., Sayeh, A., Sahay, R. (2022). *Cómo cerrar la brecha de género y hacer crecer la economía mundial*, 8 de septiembre de 2022. Consultable en <https://www.imf.org/es/Blogs/Articles/2022/09/08/how-to-close-gender-gaps-and-grow-the-global-economy>
- Gil Ruiz, J.M. (2022). El mundo jurídico ante los desafíos de la sociedad digital: ¿Es necesaria una nueva filosofía del derecho?. *Revista Internacional De Pensamiento Político*, 17(1), 323–343. <https://doi.org/10.46661/revintpensampolit.7523>
- Gil Ruiz, J.M. (2021), En torno a los límites de la desobediencia en democracia, *ACFS*, 55. 631-636.
- Gil Ruiz, J. M. (2019). Repensando la Constitución: una mirada al deber de trabajar y al derecho al trabajo. *Revista De Derecho Político*, 1(104), 59–85. <https://doi.org/10.5944/rdp.104.2019.24309>
- Gil Ruiz, J.M. (2018). *El Convenio de Estambul como marco de Derecho antidiscurso discriminatorio*. Madrid: Dykinson.
- Gil Ruiz, J.M. (2007). *Los diferentes rostros de la Violencia de Género*. Madrid: Dykinson.
- Habermas, J. (2015). Un alegato a favor de la constitucionalización del derecho internacional. En Fabra Zamora, J. y García Jaramillo, L. (ed.). *Filosofía del Derecho Constitucional. Cuestiones fundamentales*. México: UAM, 137-148.
- Hart, H.L.A (1961). *El concepto de Derecho*. Argentina: Abeledo Perrot.
- Latorre Segura, A. (1968) (2012). *Introducción al Derecho*. Madrid: Ariel.
- Mayor A. et al (2021). *Transfeminismo o barbarie*. Madrid: Kaótica Libros.
- Morondo Taramundi, D. (2020). Vulnerabilidad y derechos humanos. *Tiempo de paz*, 138. 20-27.
- O'Meara, C. (2020), *In the Time of pandemic*. Blog The Daily Round Living from the Spirit Level.
- Romero Burillo, A.M. (dir.) (2023). *La mujer ante los retos del Trabajo 4.0*. Pamplona: Aranzadi.
- Vicari Gana, V. (2022). El proyecto cosmopolita y la alternativa de una reconstrucción multicultural de los derechos humanos. *Anuario De Derechos Humanos*, 18(2), 311–324. <https://doi.org/10.5354/0718-2279.2022.63885>
- Von Bogdandy, A. (2011). *Hacia un nuevo derecho público. Estudios de derecho público comparado, supranacional e internacional*. México: UNAM-IIIJ.
- Wodon, Q.T., De la Brière, B. (2018). *Unrealized Potential: The High Cost of Gender Inequality in Earnings*. Washington, DC: World Bank.