

Crónica del seminario sobre “Trabajo y género: construyendo un mercado laboral de calidad y en igualdad para las mujeres”, celebradas en la Facultad de Derecho de la Universidad de León, los días 6, 13, 20 y 27 de marzo y 3 de abril de 2025

Report of the seminar on ‘Work and Gender: Building a Quality and Equal Labor Market for Women’, held at the Faculty of Law of the University of León, on March 6, 13, 20 and 27 and April 3, 2025

TAMARA PRIETO PÉREZ

Investigadora Contratada Predoctoral Universidad de León

ORCID ID: 0009-0000-5927-1436

doi: 10.20318/femeris.2025.9544

Introducción

Durante los jueves del mes de marzo, así como el 3 de abril, la Facultad de Derecho de la Universidad de León, contando con el respaldo financiero del Instituto de las Mujeres del Ministerio de Igualdad, ha albergado un seminario, dedicado a “Trabajo y género, construyendo un mercado laboral de calidad y en igualdad para las mujeres” bajo la dirección de la Dra. Susana Rodríguez Escanciano y la coordinación de la Dra. Henar Álvarez Cuesta.

Las jornadas tuvieron como finalidad principal el análisis detallado de la situación actual del mercado laboral desde una perspectiva de género. A lo largo de quince sesiones estructuradas en formato de diálogo, se promovió un espacio de reflexión e intercambio de conocimientos entre especialistas de distintas áreas con el propósito de identificar los desafíos existentes y proponer estrategias orientadas a la equidad en el ámbito profesional.

Para ello, se contó con la participación de ponentes de reconocido prestigio, cuya trayectoria abarca distintos sectores. Entre ellos, destacaron académicos provenientes de diversas universidades, representantes del sector empresarial con experiencia en políticas de igualdad, integrando además la perspectiva de organizaciones sindicales y asociaciones de mujeres dedicadas a la promoción de la igualdad de oportunidades en el empleo.

El enfoque metodológico adoptado en las sesiones promovió un diálogo interdisciplinario, facilitando el análisis de la problemática desde perspectivas complementarias y

ofreciendo un marco de referencia sólido para identificar los obstáculos estructurales que limitan la equidad de género en el ámbito laboral. Con ello, se buscó no solo profundizar en el diagnóstico de la situación, sino también desarrollar propuestas concretas orientadas a la formulación de políticas públicas y estrategias empresariales más inclusivas..

Partiendo de la premisa fundamental de incorporar la perspectiva de género en la elaboración y aplicación de las normas laborales, se han abordado en detalle cuestiones de gran impacto social para las mujeres. Entre ellas, destacan la conciliación y la corresponsabilidad en el ámbito de la función pública, la brecha salarial, la discriminación interseccional, y la segregación ocupacional. Asimismo, se han analizado los permisos parentales dentro del marco normativo español, las políticas de desconexión digital con enfoque de género, así como la reducción de la jornada laboral, el trabajo a tiempo parcial y la acumulación de jornadas. Todo ello, sin perder de vista la necesidad de impulsar una cultura organizacional que garantice el acceso de las mujeres con discapacidad a un empleo de calidad, favorezca la equidad en todas las fases de la trayectoria profesional y facilite el acceso a la educación y a la formación continua en nuevas tecnologías, con el propósito de mitigar la brecha digital que afecta de manera diferenciada a las mujeres. Asimismo, se ha llevado a cabo un análisis del impacto del teletrabajo en la conciliación de la vida personal y laboral, así como en la progresión profesional de las mujeres, evaluando sus efectos en términos de oportunidades, barreras estructurales y desafíos en el actual mercado de trabajo.

Dado que no es posible ofrecer una exposición exhaustiva de los matices abordados ni de la profundidad de los debates sostenidos dentro de los confines de este limitado espacio, en aras de ofrecer una visión general, se procederá a consignar, a modo de breves esbozos, algunas de las reflexiones más significativas, respetando la secuencia temporal establecida en el programa.

Ponencias 6 de marzo

El enfoque central de este primer día de sesiones se centró en el análisis de la perspectiva de género en la creación y aplicación de las normas laborales, explorando temas como el liderazgo femenino y el fomento del trabajo de calidad para las mujeres. Asimismo, se discutieron estrategias para garantizar un mercado laboral equitativo y la retribución justa de las mujeres, evaluando su impacto y relevancia en la igualdad laboral.

Tras la inauguración, con las palabras de bienvenida de la Dra. Álvarez Cuesta, agradeciendo a todos los participantes y asistentes su compromiso y participación a las jornadas, el primero de los diálogos contó con la intervención de la Dra. Ana de la Puebla Pinilla, quien disertó sobre la 'Perspectiva de género en la creación y aplicación de las normas laborales', poniendo de relieve la importancia de incorporar un enfoque que reconozca y aborde las desigualdades de género presentes en el entorno laboral, incluyendo la promoción de igualdad de oportunidades, la erradicación de la discriminación y la adaptación de las normativas a las realidades específicas de las mujeres, garantizando condiciones laborales justas y equitativas en todos los sectores.

A continuación, los Dres. Roberto Fernández Fernández y Ana María Castro Franco destacaron la importancia del fomento del trabajo de calidad para las mujeres orientado hacia la identificación y promoción de sectores estratégicos en los que la participación y el liderazgo femenino puedan tener un impacto sustancial, especialmente en sectores que comprendan áreas clave como la tecnología, la salud, la educación y las ciencias, en las cuales la inclusión y el empoderamiento de las mujeres no solo optimizan las condiciones laborales, sino que también contribuyen de manera significativa al desarrollo económico y social sostenible.

Tras un breve receso, intervino en el segundo de los diálogos planteados para esta primera jornada la Dra. Azucena Escudero Prieto, quien puso en valor aspectos clave de la transposición de la Directiva 2023/970, analizando las obligaciones complementarias a los esfuerzos previos en la implementación de planes de igualdad dentro de las empresas, reforzando el compromiso con la eliminación de estereotipos y barreras de género en el ámbito laboral, contribuyendo así a un entorno más inclusivo y equitativo para todos los trabajadores ya que la misma elimina prácticas que perpetuaban desigualdades salariales, prohibiendo a la persona del empresario indagar sobre el historial retributivo de los candidatos a un puesto de trabajo, una práctica comúnmente extendida que, en muchos casos, perpetuaba desigualdades salariales históricas, particularmente en relación con la brecha salarial de género. Al eliminar esta práctica, se pretende garantizar que los salarios no estén basados en la retribución previa de los candidatos, sino en el valor y las responsabilidades del puesto en cuestión, favoreciendo la equidad.

Para concluir, tomó la palabra el profesor Francisco Xabiere Gómez García analizando la importancia de la auditoria retributiva como herramienta esencial para abordar las desigualdades salariales de género en el ámbito laboral, especialmente en lo que respecta al trabajo femenino, identificándola como un mecanismo clave que facilita el acceso a la información esencial para las personas trabajadoras y las autoridades laborales, contribuyendo a crear un entorno más equitativo y respetuoso con los derechos laborales de las mujeres, y promoviendo su inclusión y valorización en el mercado laboral.

Ponencias 13 de marzo

El segundo día de las jornadas estuvo dedicado a los cuidados y la gestión del tiempo en el ámbito laboral. Profesoras y docentes de la Facultad de Ciencias del Trabajo abordaron temas como la reducción del tiempo de trabajo, las políticas de desconexión digital, los permisos parentales, y la corresponsabilidad en la negociación colectiva y en la función pública, con enfoques orientados a lograr una mayor equidad en la distribución de responsabilidades laborales y familiares, y la creación de entornos de trabajo más flexibles y sostenibles para todas las personas trabajadoras.

En el primero de los diálogos la Dra. Henar Álvarez Cuesta abordó los desafíos significativos que plantea la organización del tiempo de trabajo, especialmente en lo que respecta a su reorganización, poniendo de relieve la persistencia de fenómenos como la

doble y triple jornada laboral, medidas que impactan directamente en el empleo femenino ya que a pesar de permitir a las mujeres gestionar de manera más equilibrada sus responsabilidades laborales y familiares, resultando especialmente relevantes en el contexto de la igualdad de género, pueden perpetuar la segregación ocupacional y la brecha salarial, destacando que es esencial que estas medidas se acompañen de políticas que promuevan la igualdad de oportunidades y el acceso a puestos de responsabilidad y el desarrollo profesional de las mujeres.

Posteriormente, el Dr. Diego Megino Fernández abordó la importancia de que las políticas de desconexión digital aborden las desigualdades de género en el acceso, uso y tiempo dedicado a la tecnología. Asimismo, subrayó que una desconexión efectiva no solo debe ser una opción accesible para todos, sino también una medida que permita a las personas, especialmente a las mujeres, equilibrar sus responsabilidades laborales y personales, evitando que la presión digital se convierta en una carga adicional en su día a día.

Sin solución de continuidad, la Dra. Susana Rodríguez Escanciano hizo referencia a cómo el tiempo de trabajo plantea una serie de desafíos importantes, especialmente en lo que respecta a la reorganización del mismo, destacando que a pesar de los avances en políticas de conciliación, las mujeres continúan soportando una carga desproporcionada en el cuidado de familiares, lo que limita su capacidad para acceder a un empleo de calidad y avanzar en sus carreras profesionales. La rigidez en los horarios de trabajo y la falta de medidas efectivas de corresponsabilidad en el cuidado perpetúan este desequilibrio, obligando a las mujeres a afrontar la doble o triple jornada laboral. Esta situación no solo impacta negativamente en su bienestar físico y mental, sino que también refuerza las desigualdades de género, ya que las mujeres se ven relegadas a trabajos de menor remuneración y con menos oportunidades de desarrollo profesional, todo ello mientras siguen siendo las principales responsables del cuidado familiar.

Seguidamente intervino la Dra. Beatriz Agra Viforcós, subrayando que a pesar de los avances en la regulación de los permisos parentales, su impacto sigue siendo desigual y perjudicial para las mujeres. Son ellas quienes mayoritariamente solicitan estos permisos, lo que refuerza su rol como principales responsables del cuidado y perpetúa la brecha de género en el mercado laboral. Esto no solo afecta su progresión profesional y salarial, sino que también aumenta el riesgo de precarización y de discriminación en la contratación ya que la carga del cuidado seguirá recayendo de manera desproporcionada sobre las mujeres, dificultando su plena participación y desarrollo en el ámbito laboral.

En el último de los diálogos de la tarde, tomó la palabra el Dr. Gustavo Quirós Hidalgo quien centró su intervención en la importancia de impulsar el reconocimiento del derecho al cuidado y la necesidad de una reorganización socialmente justa de los cuidados y los tiempos, enfatizando la importancia de la corresponsabilidad en la negociación colectiva y en los planes de igualdad, como mecanismos clave para lograr una distribución más equitativa de las responsabilidades de cuidado, garantizando una mayor igualdad de género tanto en el ámbito familiar como laboral.

En esta misma línea, la Dra. Paula Tomé Domínguez ha subrayado que en el ámbito público es fundamental establecer políticas que fomenten una conciliación efectiva entre

la vida laboral y familiar, promoviendo la corresponsabilidad entre las personas trabajadoras. La ponencia ha recalcado que la integración de estas medidas en la función pública es esencial para avanzar hacia una sociedad más equitativa, donde todas las personas trabajadoras, independientemente de su género, puedan tener acceso a los mismos derechos y oportunidades.

Ponencias 20 de marzo

En esta jornada, las intervenciones giraron en torno al acceso de las mujeres a empleos de calidad, con especial atención a sectores estratégicos y la inclusión de mujeres con discapacidad y la reducción de la brecha digital. La Dra. María de los Reyes Martínez Barroso comenzó abordando las dificultades inherentes que enfrentan las trabajadoras autónomas al momento de emprender su actividad profesional, dado que suelen estar sometidas a una serie de desafíos particulares que pueden restringir su capacidad para prosperar en el ámbito empresarial. A lo largo de la ponencia, subrayó la imperiosa necesidad de implementar políticas y programas específicos que fomenten la igualdad de género en el emprendimiento, garantizando la creación de un entorno propicio para el desarrollo y la prosperidad de todos los individuos, sin distinción de género ni de situación laboral.

A continuación, la profesora María de los Ángeles González Bustos disertó sobre la problemática de la discriminación interseccional, especialmente por razón de género y de diversidad funcional, exponiendo los desafíos en el acceso al empleo y la protección laboral para las personas que experimentan estas formas de discriminación, quienes enfrentan obstáculos adicionales para encontrar trabajo y pueden experimentar discriminación en el lugar de trabajo debido a la convergencia de su género y discapacidad.

El segundo de los diálogos de esta sesión comenzó con la ponencia de la Dra. Magdalena Nogueira Guastavino quien puso de manifiesto que la brecha digital va más allá del simple acceso a la tecnología, reflejando una desigualdad sociocultural profunda que se inicia en la infancia. A lo largo de su intervención destacó que desde temprana edad, las niñas son socializadas con roles de género que limitan su interés y confianza en las disciplinas STEM. Incluso aquellas que ingresan a carreras tecnológicas enfrentan barreras que las relegan a sectores de soporte, mientras que los hombres dominan áreas clave como el desarrollo de videojuegos, inteligencia artificial y metaverso. Esta segregación profesional no solo afecta los salarios y la participación femenina en la economía digital, sino que también perpetúa sesgos en los algoritmos y la cultura tecnológica. Al excluir a las mujeres de la creación y liderazgo en las nuevas tecnologías, se refuerzan narrativas masculinas que consolidan un modelo patriarcal en el ecosistema digital, perpetuando un ciclo de desigualdad que debe cesar.

A continuación, tomo la palabra la profesora Ana Murcia Clavería, quien analizó el "El impacto del teletrabajo en la conciliación y en la carrera profesional de las mujeres" destacando la desvinculación del entorno corporativo y aislamiento que puede generar el teletrabajo en las mujeres, una desconexión que también limita las oportunidades de

networking y colaboración en proyectos de alto nivel, que suelen ser más accesibles en un entorno de trabajo presencial, además enfatizó que esto podría agravar la brecha salarial de género, ya que las mujeres podrían estar relegadas a trabajos menos remunerados o con menores oportunidades de crecimiento.

Para concluir, se celebró una mesa redonda en la que participaron representantes de diversas asociaciones empresariales y sindicatos, tales como la Federación de Empresarios Leoneses (FELE), la Unión General de Trabajadores de León (UGT), Comisiones Obreras de León (CCOO) y CSI-CSIF Castilla y León. En sus intervenciones, abordaron las claves colectivas necesarias para lograr un mercado laboral de calidad e igualitario para las mujeres, destacando la importancia de implementar políticas laborales inclusivas, garantizar la igualdad salarial, promover la conciliación entre la vida laboral y personal, y fomentar el acceso de las mujeres a puestos de liderazgo y toma de decisiones. Subrayaron que solo a través de un esfuerzo conjunto entre empleadores, sindicatos y entidades gubernamentales se podrá avanzar hacia la creación de un entorno laboral más justo y equitativo para todas las trabajadoras.

Ponencias 27 de marzo

El primero de los diálogos de esta penúltima sesión de las jornadas abordó la sostenibilidad ecológica y social en el mundo laboral. En una primera intervención el Dr. Rodrigo Tascón López, puso de manifiesto cómo los roles de género y la cultura laboral tradicional perpetúan la discriminación y la falta de oportunidades de crecimiento profesional en el ámbito rural, invisibilizando el trabajo femenino y obstaculizando la sostenibilidad económica y social de las zonas rurales. Destacó además, que resulta fundamental implementar políticas que promuevan el acceso de las mujeres a la titularidad agraria, garantizando su reconocimiento jurídico y socioeconómico dentro del sector, en consonancia con los principios de equidad e inclusión en el desarrollo sostenible.

Posteriormente, la Dra. Natalia Ordoñez Pascua manifestó la relevancia de la economía social y solidaria como alternativa para reducir las desigualdades de género en el empleo, especialmente en sectores precarizados. Con un enfoque basado en la cooperación, la equidad y la sostenibilidad resulta posible fomentar la participación activa de las mujeres en la gestión y propiedad de iniciativas económicas promoviendo su autonomía financiera y el reconocimiento de la labor de las mujeres en ámbitos tradicionalmente invisibilizados.

El segundo de los diálogos trató las dificultades en el ámbito de la salud laboral; así, en la primera intervención la Dra. María Luisa Molero Marañón enfatizó en la importancia de la erradicación de la violencia sexual contra las mujeres en el ámbito laboral como pilar fundamental para garantizar entornos de trabajo seguros, equitativos y libres de discriminación. Para ello, se han de implementar medidas eficaces de prevención, protocolos de actuación y mecanismos de denuncia que fortalezcan la protección de los derechos laborales, contribuyendo a la construcción de espacios laborales inclusivos, donde las mujeres puedan desarrollar su carrera profesional sin temor a sufrir acoso o violencia.

A continuación, tomó la palabra la Dra. Lidia García Martín poniendo de manifiesto como la integración de la igualdad de género en las políticas públicas sanitarias es esencial para garantizar un acceso equitativo a la salud y responder de manera efectiva a las necesidades específicas de las mujeres. Incluir su voz en la toma de decisiones permite desarrollar estrategias más inclusivas, que aborden tanto la salud reproductiva como los determinantes sociales que afectan a su bienestar.

Tras un breve receso, el último de los diálogos de la tarde contó con la participación del Dr. Juan José Fernández Domínguez quien manifestó que en el contexto de la salud laboral, la igualdad real implica abordar las disparidades de género en la exposición y el impacto de los diferentes riesgos físicos, psicológicos y ambientales en el lugar de trabajo. Las mujeres enfrentan condiciones específicas que no siempre son contempladas en los protocolos de prevención, por ello incorporar perspectiva de género en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo es esencial para diseñar estrategias de prevención más equitativas.

Posteriormente, la Dra. Cristina Gonzáles Vidales ha subrayado que las mujeres representan la mayoría de la fuerza laboral en el ámbito asistencial, a menudo en condiciones de precariedad, con jornadas extenuantes y bajos salarios. El trabajo en el sector de cuidados está estrechamente vinculado a la economía sumergida, donde predomina la informalidad y la falta de regulación, afectando principalmente a las mujeres. Las barreras estructurales y culturales limitan el acceso de las mujeres a empleos formales, empujándolas a sectores informales. Destacando que para fortalecer un sistema de salud sostenible, eficiente y verdaderamente inclusivo, que valore y proteja a quienes sostienen esta estructura esencial para la sociedad es imperativo asegurar sus derechos laborales y mejorar las condiciones en los sectores de atención y cuidados.

Ponencias 3 de abril

En el primero de los diálogos de la última sesión de las jornadas abordó la feminización de la pobreza y la precariedad laboral, destacando buenas prácticas convencionales y en los planes de igualdad. En una primera intervención, el Dr. Javier Fernández-Costales Muñiz manifestó que la feminización de la pobreza es una problemática profunda que afecta principalmente a las mujeres debido a la brecha salarial, la precariedad laboral y la sobrecarga de tareas domésticas no remuneradas. Señaló que las buenas prácticas convencionales y los planes de igualdad son fundamentales para abordar esta situación, destacando la importancia de garantizar un salario justo, promover la corresponsabilidad en el hogar y asegurar a las mujeres el acceso a oportunidades laborales y educativas.

En esta misma línea, la Dr. María Areta Martínez destacó que entre las causas de la feminización de la pobreza se incluye la brecha salarial entre hombre y mujeres, la segregación ocupacional que coloca a las mujeres en trabajos peor remunerados y más precarios, y la sobrecarga de las tareas domésticas y de cuidado que recaen principalmente sobre ellas, lo que limita su capacidad para acceder a oportunidades laborales de calidad.

En el penúltimo de los diálogos, como no podía ser de otra modo, se ha dado voz a las asociaciones de mujeres y grupos feministas para expresarse sobre su conocimiento práctico de situaciones concretas. El acto de clausura se centró en los desafíos vigentes para lograr una verdadera igualdad de género, enriquecido por las valiosas perspectivas proporcionadas por destacadas organizaciones feministas, tales como ADAVAS (Asociación de Ayuda a Víctimas de Agresiones Sexuales y Violencia Doméstica), la Asociación Leonesa "Simone de Beauvoir", la Asociación Feminista Leonesa Flora Tristán y la Fundación de Familias Monoparentales Isadora Duncan. Este intercambio no solo evidenció la situación actual del empleo femenino, sino que también delineó las proyecciones de futuro, orientadas a prevenir la precarización laboral y mejorar las condiciones de trabajo, a la par que se subrayó la necesidad de implementar políticas y acciones que promuevan la igualdad de género en todos los ámbitos. En este contexto, se destacó la importancia de combatir los estereotipos de género profundamente arraigados en la sociedad y de fomentar una cultura de respeto y dignidad para todas las personas, independientemente de su género.

Para concluir estas intensivas y fructíferas jornadas, se celebró el acto de clausura, en el cual se analizaron las claves fundamentales para lograr un mercado laboral de calidad, caracterizado por la igualdad de oportunidades para las mujeres. En este contexto, se presentaron buenas prácticas provenientes de Portugal, a cargo de los distinguidos Dres. Mário Silveiro de Barros, Ana Isabel Lambelho Costa, Luisa Andias Gonçalves y María João Machado. Sus intervenciones ofrecieron valiosas perspectivas sobre políticas y estrategias efectivas implementadas en su país, orientadas a promover un entorno laboral inclusivo y equitativo, sirviendo de ejemplo y referencia para avanzar en la consecución de la igualdad de género en el ámbito laboral.