

Revista Internacional y Comparada de

**RELACIONES
LABORALES Y
DERECHO
DEL EMPLEO**

Escuela Internacional de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo de ADAPT

Comité de Gestión Editorial

Alfredo Sánchez-Castañeda (México)

Michele Tiraboschi (Italia)

Directores Científicos

Mark S. Anner (Estados Unidos), Pablo Arellano Ortiz (Chile), Lance Compa (Estados Unidos), Jesús Cruz Villalón (España), Luis Enrique De la Villa Gil (España), Jordi Garcia Viña (España), Adrián Goldin (Argentina), Julio Armando Grisolia (Argentina), Óscar Hernández (Venezuela), María Patricia Kurczyn Villalobos (México), Lourdes Mella Méndez (España), Antonio Ojeda Avilés (España), Barbara Palli (Francia), Juan Raso Delgue (Uruguay), Carlos Reynoso Castillo (México), Raúl G. Saco Barrios (Perú), Alfredo Sánchez-Castañeda (México), Malcolm Sargeant (Reino Unido), Michele Tiraboschi (Italia), Anil Verma (Canada), Marcin Wujczyk (Polonia)

Comité Evaluador

Henar Alvarez Cuesta (España), Fernando Ballester Laguna (España), Francisco J. Barba (España), Ricardo Barona Betancourt (Colombia), Esther Carrizosa Prieto (España), M^a José Cervilla Garzón (España), Juan Escribano Gutiérrez (España), Rodrigo Garcia Schwarz (Brasil), José Luis Gil y Gil (España), Sandra Goldflus (Uruguay), Djamil Tony Kahale Carrillo (España), Gabriela Mendizábal Bermúdez (México), David Montoya Medina (España), María Ascensión Morales (México), Juan Manuel Moreno Díaz (España), Pilar Núñez-Cortés Contreras (España), Eleonora G. Peliza (Argentina), Salvador Perán Quesada (España), María Salas Porras (España), José Sánchez Pérez (España), Alma Elena Rueda (México), Esperanza Macarena Sierra Benítez (España)

Comité de Redacción

Omar Ernesto Castro Güiza (Colombia), Maria Alejandra Chacon Ospina (Colombia), Silvia Fernández Martínez (España), Paulina Galicia (México), Noemi Monroy (México), Juan Pablo Mugnolo (Argentina), Lavinia Serrani (Italia), Carmen Solís Prieto (España), Marcela Vigna (Uruguay)

Redactor Responsable de la Revisión final de la Revista

Alfredo Sánchez-Castañeda (México)

Redactor Responsable de la Gestión Digital

Tomaso Tiraboschi (ADAPT Technologies)

Objetivos del Desarrollo Sostenible e igualdad de género: una perspectiva laboral

Elisa SIERRA HERNÁIZ*

RESUMEN: La igualdad de género forma parte de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030 aprobada por la ONU en el año 2015. Para lograrlo es necesario erradicar la discriminación y pobreza de las mujeres en la sociedad y en el mercado laboral si se quiere lograr un verdadero cambio global que garantice un trabajo decente para todos y todas e integre las tres dimensiones del desarrollo sostenible: la económica, la social y la medioambiental.

Palabras clave: Desarrollo sostenible, igualdad de género, trabajo decente.

SUMARIO: 1. Introducción. 2. Políticas de igualdad de género y desarrollo sostenible. 2.1. Breve referencia al concepto de trabajo decente. 2.2. La Agenda 2030 para el desarrollo sostenible. 2.3. La Organización Internacional del Trabajo. 2.4. La Unión Europea y los objetivos del desarrollo sostenible. 3. Desarrollo sostenible e igualdad de género en el mercado laboral. 3.1. Participación en el mercado de trabajo. 3.2. Protección social. 4. Propuestas de actuación para lograr los objetivos del desarrollo sostenible desde la perspectiva de la igualdad de género. 5. Bibliografía.

* Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad Pública de Navarra.

Sustainable development and gender equality: a work perspective

ABSTRACT: Gender equality is one of the sustainable development goals of the 2030 Agenda approved by the UN in 2015. To achieve it is necessary to eradicate women's discrimination and poverty in society and in the labor market to get a true global change and decent work that integrates the three dimensions of sustainable development: economic, social and environmental.

Key Words: Sustainable development, gender equality, decent work.

1. Introducción

En el año 2015 la Organización de Naciones Unidas (ONU) aprobó, como continuación de los objetivos de desarrollo del Milenio, la Agenda 2030 para el desarrollo sostenible¹. Tal y como se señala en la propia Agenda:

“Los ODS tienen hoy una importancia particular, tanto como agenda política para la cooperación mundial como por tratarse de un conjunto de metas específicas con plazos determinados que subrayan la necesidad urgente de llevar a cabo acciones conjuntas”.

Pues bien, de entre los 17 objetivos de desarrollo sostenible (ODS) uno de ellos, el 5, está dedicado específicamente a la consecución de la igualdad de género como un pilar fundamental para conseguir un mundo pacífico, próspero y sostenible. En el propio texto se señala que, a pesar de los avances logrados gracias a los objetivos de desarrollo del milenio, las mujeres siguen siendo discriminadas y sufriendo violencia en el mundo. Pues bien, como ODS, si se garantiza, entre otras medidas, un trabajo decente para las mujeres se conseguirá una sociedad más justa e igualitaria desde el punto de vista del género².

2. Políticas de igualdad de género y desarrollo sostenible

2.1. Breve referencia al concepto de trabajo decente

Para conseguir la igualdad de género como objetivo del desarrollo sostenible es necesario que, en el ámbito de las relaciones laborales, se garantice a las mujeres un trabajo decente. El origen de este concepto hay que situarlo en los diversos instrumentos normativos aprobados por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) cuya finalidad es conseguir una justicia social en un mundo globalizado³. Como tal puede ser definido

¹ ONU, *Agenda 2030 para el desarrollo sostenible*. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/2015/09/la-asamblea-general-adopta-la-agenda-2030-para-el-desarrollo-sostenible/>

² ONU, *Objetivo 5: Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas*. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/gender-equality/>

³ Gil y Gil, J.L., “Trabajo decente y reformas laborales”, *Revista Derecho Social y empresa*, n. 7, 2017, p. 3. Sobre el papel de la OIT para la consecución de los objetivos del desarrollo sostenible desde la perspectiva del trabajo decente véase, del mismo autor, “La dimensión social de la globalización en los instrumentos de la OIT”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, n. 1, 2017, p. 3 y ss. Respecto a la integración del concepto de trabajo decente en la normativa y políticas comunitarias

como: “un trabajo productivo en el cual se protegen los derechos lo cual genera ingresos adecuados con una protección social apropiada”⁴. De hecho, en la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa de 2008 se fijan los cuatro pilares fundamentales del trabajo decente⁵:

- 1) Promover el empleo creando un entorno institucional y económico sostenible.
- 2) Adoptar y ampliar medidas de protección social -seguridad social y protección de los trabajadores- que sean sostenibles y estén adaptadas a las circunstancias nacionales.
- 3) Promover el diálogo social y el tripartismo como los métodos más apropiados para adaptarse a las circunstancias de cada país.
- 4) Respetar, promover y aplicar los principios y derechos fundamentales en el trabajo, que revisten particular importancia, no sólo como derechos sino también como condiciones propicias, necesarias para la plena realización de todos los objetivos estratégicos.

En relación a la Agenda 2030 para el desarrollo sostenible, el Objetivo 8 Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos recoge los principios del trabajo decente. En referencia al trabajo femenino, en la Meta 8.5 se menciona la necesidad de garantizar un trabajo decente para hombres y mujeres y la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor y, en la Meta 8.8, se recuerda la necesidad de proteger los derechos laborales y de la salud laboral en particular de las mujeres inmigrantes⁶.

europas véase: Morán Blanco, S., “El trabajo decente en la UE: políticas y normas”, *Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo*, n. 206, 2018, p. 30 y ss.

⁴ Lousada Arochena, J.F., Ron Latas, R.P. “La integración del trabajo decente en la Organización Internacional del Trabajo dentro de los objetivos de desarrollo sostenible de Naciones Unidas (Agenda 2030)”, *Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo*, n. 211, 2018, p. 116, nota 6. En general, sobre el concepto de trabajo decente en todos los ámbitos de la relación laboral, tanto individual como colectiva, y de protección social, véase la obra colectiva: Monereo Pérez, J.L., Gorelli Hernández J., De Val Tena, A.L. (Dir.), López Insua, B. (Coord.), *El trabajo decente*. Comares, Granada, 2018.

⁵ OIT. *Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa* https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/WCMS_099768/lang-es/index.htm, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2008, p. 9 y ss.

⁶ Lousada Arochena, J.F., Ron Latas, R.P. *op. cit.*, pp. 132-133.

2.2. La Agenda 2030 para el desarrollo sostenible

La Agenda 2030 de las Naciones Unidas, aprobada en 2015, fija las bases para el logro del desarrollo sostenible, estableciendo 17 objetivos. Con su aprobación, la ONU muestra su compromiso para erradicar a nivel mundial la pobreza mediante el desarrollo sostenible. Respecto a la igualdad de género se señala: “la Agenda 2030 no deja lugar a dudas: el desarrollo solo será sostenible si los beneficios favorecen por igual a mujeres y hombres, y los derechos de las mujeres solo serán una realidad si forman parte de esfuerzos mayores por proteger el planeta y garantizar que todas las personas puedan vivir con dignidad y respeto”⁷.

En concreto, la Agenda 2030 parte de que, a pesar de los avances en educación a todos los niveles, las desigualdades entre los géneros en el mercado laboral persisten. Muestra de ello es que las diferencias salariales casi son del 23% a escala mundial y que las mujeres dedican 2.6 veces más tiempo al trabajo doméstico y de cuidados no remunerado que los hombres. Para superar estas desigualdades, identifica tres dimensiones transversales de todos los ODS que se tienen que interrelacionar con la igualdad de género, esto es: “su origen en los derechos humanos, bajo el entendido de que estos son indivisibles; su aplicación universal y su compromiso de no dejar a nadie atrás y, por último, su potencial como herramienta para exigir la rendición de cuentas a los gobiernos y otras partes interesadas”, lo que supone la necesidad de adoptar un enfoque integral a la hora de poner en marcha medidas concretas para implantar los ODS⁸.

En cuanto a qué estrategias son clave para lograr que la igualdad de género sea una realidad en la puesta en marcha de los ODS de la Agenda 2030 se señalan las siguientes⁹:

⁷ ONU:

<http://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2018/sdg-report-summary-gender-equality-in-the-2030-agenda-for-sustainable-development-2018-es.pdf?la=es&vs=3530>, p. 1.

⁸ ONU:

<http://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2018/sdg-report-summary-gender-equality-in-the-2030-agenda-for-sustainable-development-2018-es.pdf?la=es&vs=3530>, p. 2.

⁹ ONU:

<http://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2018/sdg-report-summary-gender-equality-in-the-2030-agenda-for-sustainable-development-2018-es.pdf?la=es&vs=3530>

- 1) Mejorar los datos, las estadísticas y el análisis de género para dar seguimiento a los avances de las mujeres y niñas de manera eficaz en todos los objetivos y metas.
- 2) Priorizar las inversiones, las políticas y los programas sensibles al género para garantizar que las acciones respondan a los principios, valores y aspiraciones de la Agenda 2030.
- 3) Fortalecer la rendición de cuentas mediante procesos e instituciones sensibles al género para garantizar un enfoque integrado en su implementación, seguimiento y examen, otorgando un lugar central a la igualdad de género.

En cuanto a qué objetivos específicos para la consecución de la igualdad entre los sexos en el mercado laboral es necesario poner en marca se indica la necesidad de eliminar la discriminación contra las mujeres; visibilizar el trabajo no remunerado, asalariado y de seguridad social y garantizar la participación plena e igualdad de oportunidades de la mujer a todos los niveles de la sociedad, tanto en el sector público como en el sector privado¹⁰.

[es.pdf?la=es&vs=3530](#), pp. 10 y ss.

¹⁰ Los ODS generales del punto 5 Lograr la igualdad entre géneros y empoderar a todas las mujeres y niñas son: “5.1 Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo. 5.2 Eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos público y privado, incluidas la trata y la explotación sexual y otros tipos de explotación. 5.3 Eliminar todas las prácticas nocivas, como el matrimonio infantil, precoz y forzado y la mutilación genital femenina. 5.4 Reconocer y valorar los cuidados y el trabajo doméstico no remunerados mediante servicios públicos, infraestructuras y políticas de protección social, y promoviendo la responsabilidad compartida en el hogar y la familia, según proceda en cada país. 5.5 Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública. 5.6 Asegurar el acceso universal a la salud sexual y reproductiva y los derechos reproductivos según lo acordado de conformidad con el Programa de Acción de la Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo, la Plataforma de Acción de Beijing y los documentos finales de sus conferencias de examen. 5.a Emprender reformas que otorguen a las mujeres igualdad de derechos a los recursos económicos, así como acceso a la propiedad y al control de la tierra y otros tipos de bienes, los servicios financieros, la herencia y los recursos naturales, de conformidad con las leyes nacionales. 5.b Mejorar el uso de la tecnología instrumental, en particular la tecnología de la información y las comunicaciones, para promover el empoderamiento de las mujeres. 5.c Aprobar y fortalecer políticas acertadas y leyes aplicables para promover la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y las niñas a todos los niveles”. Véase: ONU, *Hacer las promesas realidad: La igualdad de género en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible*, 2018 <http://www.unwomen.org/es/digital-library/publications/2018/2/gender-equality-in-the-2030-agenda-for-sustainable-development-2018>, p. 86 y ss.

2.3. La Organización Internacional del Trabajo

En relación con el objetivo de desarrollo sostenible la Organización Internacional del Trabajo señala la importancia de las políticas públicas para conseguir la aplicación en la práctica de los ODS en igualdad de género desde una perspectiva amplia e integradora. Su finalidad es conseguir un empleo de calidad para las mujeres para lograr un mercado laboral más justo e inclusivo¹¹.

El punto de partida es el avance de la igualdad de género en el mercado laboral y la sociedad en general. Sin embargo, aún es necesario acabar con la pobreza femenina, impulsando el desarrollo económico de las mujeres y actuando sobre los elementos culturales origen de la segregación de la mujer en el mercado de trabajo basada en estereotipos sociales, causa última de la discriminación estructural de la mujer en la sociedad¹².

Para ello es necesario adoptar medidas eficaces que erradiquen el origen de la discriminación laboral de las mujeres, que radica principalmente en la creencia social de que ellas son las encargadas de las tareas domésticas y del cuidado y atención a la familia y a los hijos, lo que condiciona su acceso al mercado laboral, los trabajos que ocupan, la duración de sus contratos de trabajo y, en general, sus condiciones laborales y de protección social. Se trata, pues, de acabar con la segregación laboral femenina, horizontal y vertical, en el mercado laboral que impide el acceso y permanencia de las mujeres en verdaderas condiciones de igualdad, incidiendo no solo en la legislación laboral sino también en la educación que reciben las mujeres y las niñas¹³.

¹¹ OIT. *Perspectivas sociales empleo mundo. Mujeres. Tendencias del empleo femenino 2018*, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2018. https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/trends-for-women2018/WCMS_619603/lang-es/index.htm, p. 2 y ss.

¹² Sobre la importancia de delimitar el concepto de discriminación como un fenómeno social y múltiple véase: Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer, M., Fernández López, M.F., “Discriminación de género y “otras” discriminaciones: la discriminación múltiple y las mujeres”, en AA.VV., *Tutela y promoción de la plena integración de la mujer en el trabajo. Libro Homenaje a la Profesora Teresa Pérez del Río*, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, Sevilla, 2015, p. 30 y ss.

¹³ OIT, *Perspectivas sociales empleo mundo. Mujeres. Tendencias del empleo femenino 2018*, op. cit., p. 14.

2.4. La Unión Europea y los Objetivos del Desarrollo Sostenible

La Comisión Europea aprobó un documento COM “Próximas etapas para un futuro europeo sostenible. Acción europea para la sostenibilidad” con la finalidad de dar cumplimiento a la Agenda 2030¹⁴. Para la Unión Europea¹⁵: “el desarrollo sostenible pretende satisfacer las necesidades de las generaciones actuales sin poner en peligro la capacidad de las generaciones futuras de satisfacer las suyas propias. Ofrece un enfoque completo que aúna consideraciones económicas, sociales y medioambientales, de forma que se refuercen mutuamente”.

De hecho, se afirma que¹⁶: “la UE, como proyecto basado en los valores fundamentales y la equidad, adopta la Agenda 2030 de las Naciones Unidas para el desarrollo sostenible como una oportunidad única para un futuro mejor”.

Es por ello que la UE ha incorporado los objetivos del desarrollo sostenible en diez prioridades, estableciendo las acciones para la aplicación de la Agenda 2030 que principalmente pasan por¹⁷:

- Incluir los Objetivos de Desarrollo Sostenible en las políticas e iniciativas de la UE a todos los niveles, con el desarrollo sostenible como principio rector esencial de todas las políticas de la Comisión Europea.
- Presentar informes periódicos de los avances de la UE a partir de 2017.
- Impulsar la aplicación de la Agenda 2030 junto con los gobiernos de la UE, el Parlamento Europeo, las demás instituciones europeas, las organizaciones internacionales, las organizaciones de la sociedad civil, los ciudadanos y otras partes interesadas.
- Poner en marcha una plataforma multilateral de alto nivel¹⁸ que apoye el intercambio de las mejores prácticas en materia de aplicación entre los distintos sectores a escala nacional y de la UE.

Para la UE los ODS pueden ayudar a preservar el modelo social europeo

¹⁴ Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, *Próximas etapas para un futuro europeo sostenible Acción europea para la sostenibilidad* {(2016) 390 final}. COM (2016) 739 final.

¹⁵ Comisión Europea. *Sustainable development*: http://ec.europa.eu/environment/sustainable-development/index_en.htm

¹⁶ COM, *op. cit.*, p. 20.

¹⁷ COM, *op. cit.*, p. 20.

¹⁸ https://ec.europa.eu/info/strategy/international-strategies/global-topics/sustainable-development-goals/sustainable-development-goals-sdgs-multi-stakeholder-platform_es

y la cohesión social entre sus países miembros, abordando las desigualdades sociales que impiden el desarrollo social de sus ciudadanos y ciudadanas. De hecho, el desarrollo sostenible es uno de los principios recogidos en los Tratados fundacionales de la Unión Europea. Para conseguirlo, la Comisión se compromete, entre otras medidas, a integrar los objetivos de desarrollo sostenible mediante instrumentos de mejora de la legislación social¹⁹.

A su vez, los ODS forman parte de la Estrategia Europea 2020 para garantizar la consecución de un crecimiento inteligente, sostenible e integrador²⁰. En concreto, dentro del crecimiento integrador se fija como objetivo lograr: “una economía con un alto nivel de empleo que promueva la cohesión económica, social y territorial”, señalando la necesidad de adoptar medidas que promuevan la igualdad entre los sexos para lograr aumentar la participación laboral de las mujeres y promover el equilibrio de la vida laboral y familiar²¹.

Respecto a la igualdad entre sexos, en la prioridad 7, que pretende dar cumplimiento al ODS 5, se resalta como es necesario seguir avanzando en las políticas activas para aprovechar el talento de las mujeres y aumentar su participación en el mercado laboral. La Comisión parte de los avances

¹⁹ Versiones consolidadas del Tratado de la Unión Europea y del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, 2016/C 202/01, DOUE, de 7 de junio de 2016. Así en el Preámbulo tiene en cuenta el principio del desarrollo sostenible para “la realización del mercado interior y del fortalecimiento de la cohesión y de la protección del medio ambiente”. A su vez, en el artículo 3.3 fija que: “la Unión establecerá un mercado interior. Obrará en pro del desarrollo sostenible de Europa basado en un crecimiento económico equilibrado y en la estabilidad de los precios, en una economía social de mercado altamente competitiva, tendente al pleno empleo y al progreso social, y en un nivel elevado de protección y mejora de la calidad del medio ambiente. Asimismo, promoverá el progreso científico y técnico”. Respecto de la política exterior el artículo 21.2.d) se fija que “el desarrollo sostenible en los planos económico, social y medioambiental de los países en desarrollo, con el objetivo fundamental de erradicar la pobreza”. Finalmente, en el artículo 37 se establece que: “protección del medio ambiente En las políticas de la Unión se integrarán y garantizarán, conforme al principio de desarrollo sostenible, un nivel elevado de protección del medio ambiente y la mejora de su calidad”.

²⁰ Comunicación de la Comisión Europa 2020. Una estrategia para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador, COM (2010) 2020 final. Así, las tres prioridades de la Estrategia 2020 son un: “Crecimiento inteligente: desarrollo de una economía basada en el conocimiento y la innovación; crecimiento sostenible: promoción de una economía que utilice más eficazmente los recursos, que sea verde y más competitiva y un Crecimiento integrador: fomento de una economía con un alto nivel de empleo que redunde en la cohesión económica, social y territorial”, p. 20.

²¹ COM, *Una estrategia para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador*, *op. cit.*, pp. 14, 22 y 24.

logrados, la tasa de empleo más alta jamás registrada para las mujeres (65,3 % en el segundo trimestre de 2016, frente al 62,8 % en 2008), a pesar de que continúa existiendo una brecha de género en el empleo, o el aumento de la proporción de mujeres en los consejos de administración de las grandes empresas que cotizan en bolsa, que aumento del 8,5 % al 23 %- e incide en la persistencia de la brecha salarial y de pensiones -en el año 2014 seguían recibiendo un salario 16,7 % inferior al de los hombres por hora de trabajo y una pensión de jubilación de un 40 % inferior a la de los hombres en término medio²². De hecho, para conseguir estos objetivos, se aprobó el Compromiso Estratégico para la igualdad de género 2016-2019²³.

3. Desarrollo sostenible e igualdad de género en el mercado laboral

3.1. Participación en el mercado de trabajo

Uno de los objetivos del desarrollo sostenible es conseguir unas tasas altas de participación laboral de la mujer, evitando que la misma decrezca, especialmente en los países emergentes y en vía de desarrollo, ya que las mujeres tienen menos posibilidades de participar en el mercado laboral que los hombres, debido a los estereotipos sociales sobre su rol familiar. De hecho, en el año 2018 la tasa mundial de participación femenina en el mercado laboral es del 48,5 por ciento, 26,5 puntos porcentuales más baja que la de los hombres²⁴.

²² COM, *Próximas etapas para un futuro europeo sostenible Acción europea para la sostenibilidad*, *op. cit.*, p. 13.

²³ Comisión de la Unión Europea, *Compromiso estratégico para la igualdad entre hombres y mujeres 2016-2019*. http://ec.europa.eu/newsroom/document.cfm?doc_id=45147

²⁴ OIT, *Perspectivas sociales empleo mundo. Mujeres. Tendencias del empleo femenino 2018*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 2018. https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/trends-for-women2018/WCMS_619603/lang-es/index.htm, p. 6 y ss. La OIT señala como desde 1990 la brecha en la participación laboral de las mujeres se ha reducido en 2 puntos porcentuales, constatándose el mayor descenso en los años anteriores a 2009. Según sus previsiones, el índice de mejora se detendrá en el periodo 2018-2021, pudiendo incluso retroceder, poniendo en peligro las mejoras obtenidas en el último decenio en materia de igualdad de género en el acceso al mercado de trabajo. La OIT incide en como en los países emergentes aún es mayor, lo que supone un impedimento real para que las mujeres encuentren trabajos. “Por detrás de esta tendencia mundial hay diferencias considerables en cuanto al acceso de la mujer al mercado laboral según el nivel de desarrollo de los países. La brecha de las tasas de participación entre mujeres y hombres está reduciéndose en los países en desarrollo y desarrollados, pero

En cuanto a las tasas de desempleo, en el año 2018 la tasa de desocupación femenina supera a la masculina en unos 0.8 puntos porcentuales a nivel mundial, siendo la relación entre las tasas de desocupación hombre-mujer de un 1.2%. En relación con estos datos, hay que tener en cuenta que la tasa de desempleo se puede convertir en un factor de identificación del empleo decente, puesto que detrás de la misma pueden quedar oculto el empleo informal que tanto lastra la calidad del trabajo femenino²⁵.

Desde esta perspectiva, para alcanzar los ODS de igualdad de género, sería necesaria emprender acciones que fomenten la tasa de empleo femenina pero también hay que adoptar políticas públicas que acaben con el empleo informal, mayoritariamente femenino, actuando para ello sobre los factores socioeconómicos y pautas sociales que desincentivan el acceso de la mujer al trabajo remunerado. De nuevo, las diferencias están relacionadas con la carga desproporcionada que las mujeres desempeñan en la atención y cuidado de la familia, de carácter no remunerado, que no solo afectan a expectativas profesionales sino también a sus oportunidades académicas que, a su vez, redundan en su capacidad de participar en el mercado laboral y sus oportunidades de trabajo²⁶.

En relación con el empleo informal hace que el empleo femenino sea más vulnerable, ya que existe una mayor proporción de mujeres que de hombres en trabajos familiares auxiliares. De hecho: “la proporción de

continúa ensanchándose en los países emergentes, donde desde 2009 ha trepado 0,5 puntos porcentuales hasta situarse en 30,5 puntos porcentuales en 2018”.

²⁵ OIT, *Perspectivas sociales empleo mundo. Mujeres. Tendencias del empleo femenino 2018, op. cit.*, p. 8. Tal y como se recoge en el Informe: “según las proyecciones, en 2021 esta relación permanecerá estable en los países en desarrollo y emergentes, reflejando un deterioro de la posición relativa de las mujeres en términos de desempleo observada en el mundo en el último decenio. Los países en desarrollo presentan la relación más elevada de las tasas de desocupación hombre-mujer en todos los grupos de ingreso: 1,3 en 2018. En gran medida, esto refleja que las tasas de desocupación masculina en estos países son bajas según las normas internacionales, mientras que las de desocupación femenina son solo ligeramente superiores a la media mundial”.

²⁶ OIT, *Perspectivas sociales empleo mundo. Mujeres. Tendencias del empleo femenino 2018, op. cit.*, p. 7. “En cambio, las mujeres de los países desarrollados se acercan a la paridad con los hombres por lo que respecta a las tasas de desocupación; la relación entre ambas tasas de desocupación en 2018 es de 1,1, y no se esperan variaciones significativas en el futuro cercano. En algunas regiones, tales como Europa Oriental y América del Norte, las mujeres registran tasas de desocupación incluso inferiores a las de los hombres. Ello refleja los esfuerzos sustanciales para lograr la paridad de género en los logros académicos y las competencias, pero la consecución de la paridad de la tasa de desocupación es también atribuible a los efectos negativos prolongados de la crisis económica de 2008, que han afectado a algunos sectores de predominio masculino - como la construcción- con más fuerza que al resto de la economía”.

trabajo masculino por cuenta propia, del 36,2 por ciento en 2018, supera en 10 puntos porcentuales a la de trabajo femenino a nivel mundial. En cambio, en comparación con los hombres, las mujeres tienen dos veces más probabilidades de ser trabajadoras familiares auxiliares²⁷.

Unido al empleo informal, en la economía informal también se detecta una mayor concentración de mano de obra femenina en el trabajo por cuenta propia y trabajos familiares, en el sector informal y también son mayoría entre los trabajadores con un empleo informal en una empresa del sector formal²⁸.

Por lo que se refiere al trabajo por cuenta propia, tampoco los datos son más optimistas, fundamentalmente por los riesgos específicos que dicha forma de trabajo puede conllevar para las trabajadoras. En este sentido: “la probabilidad de que las trabajadoras por cuenta propia amplíen sus actividades y se conviertan en empleadoras es escasa. A nivel mundial, las mujeres empleadoras -es decir, las trabajadoras por cuenta propia con empleados- representan solo el 1,7 por ciento del empleo femenino total en 2018 (un aumento marginal desde el 1,5 por ciento desde 1990), frente al 4 por ciento entre los hombres. Incluso en los países desarrollados, donde esta proporción es mayor (2,2 por ciento en 2018), las mujeres continúan tropezando con obstáculos en el mercado laboral cuando tratan de acceder a cargos empresariales y directivos”²⁹.

Finalmente, se constata que tener un empleo remunerado no es suficiente para no sufrir pobreza laboral, situación que incide especialmente en las mujeres.

“También sigue habiendo disparidades entre los géneros con respecto al salario medio. En una muestra de países desarrollados, emergentes y en desarrollo, por ejemplo, se observa que las mujeres ganan, en promedio, el 20 por ciento menos que los hombres (OIT, 2017c). Un porcentaje significativo de esta brecha obedece a la presencia excesiva de mujeres en sectores y ocupaciones con mayor incidencia de salarios bajos. Además, la persistente desigualdad salarial entre mujeres y hombres también se debe, en parte, a las deficiencias o la ausencia de políticas e instituciones del mercado de trabajo eficaces, tales como la negociación colectiva y el salario mínimo (*ibid.*)”³⁰.

²⁷ OIT, *Perspectivas sociales empleo mundo. Mujeres. Tendencias del empleo femenino 2018*, op. cit., p. 8.

²⁸ OIT, *Perspectivas sociales empleo mundo. Mujeres. Tendencias del empleo femenino 2018*, op. cit., p. 11.

²⁹ OIT, *Perspectivas sociales empleo mundo. Mujeres. Tendencias del empleo femenino 2018*, op. cit., p. 10.

³⁰ OIT, *Perspectivas sociales empleo mundo. Mujeres. Tendencias del empleo femenino 2018*, op. cit., p.

3.2. Protección social

Uno de los pilares de la igualdad de género en los ODS es el acceso a los sistemas de protección social de las mujeres. Ya la propia OIT, en lo que ha sido denominado Piso de protección social, ha resaltado el carácter esencial de establecer³¹: “conjuntos de garantías básicas de seguridad social que deberían asegurar como mínimo que, durante el ciclo de vida, todas las personas necesitadas tengan acceso a una atención de salud esencial y a una seguridad básica del ingreso que aseguren conjuntamente un acceso efectivo a los bienes y servicios definidos como necesarios a nivel nacional”.

La idea que subyace detrás de esta iniciativa de la OIT es garantizar a todos los ciudadanos el acceso a un conjunto básico de prestaciones de salud, que asegure un seguro de ingresos mínimos, incluidas las pensiones de jubilación y discapacidad, para evitar incurrir en situaciones de pobreza de los colectivos sociales más vulnerables. Con ello se trata de que los Estados garanticen el acceso a una protección social cuya finalidad última es evitar las situaciones de pobreza. Para cumplir con este objetivo, se aprobó la Recomendación 202 de la OIT sobre los pisos de protección social cuya finalidad es, entre otras, garantizar la igualdad de oportunidades y de género³².

Pues bien, las desigualdades de género en el mercado laboral, entre ellas el acceso a los sistemas de protección social por el empleo informal, dificultan la consecución de los ODS³³.

“Sin embargo, la combinación de las brechas entre los géneros en los resultados del mercado laboral y la mayor propensión de las mujeres a trabajar en formas atípicas de empleo (con horas irregulares y una trayectoria laboral con interrupciones) provocan disparidades de protección social entre mujeres y hombres. Esta situación está muy bien documentada por lo que respecta al acceso a las pensiones de vejez (OIT, 2016 y 2017b). El menor nivel de participación femenina en la fuerza de trabajo con respecto a la masculina, las considerables diferencias de remuneración entre los géneros, la mayor probabilidad de una carrera más

12.

³¹ OIT, <https://www.ilo.org/secsoc/areas-of-work/policy-development-and-applied-research/social-protection-floor/lang-es/index.htm>

³² Lousada Arochena, J.F., Ron Latas, R.P., *op. cit.*, pp. 121 y ss.

³³ OIT, *Perspectivas sociales empleo mundo. Mujeres. Tendencias del empleo femenino 2018*, *op. cit.*, pp. 12-13.

breve o con interrupciones, y la presencia excesiva de mujeres en el trabajo informal y vulnerable inciden negativamente en su capacidad de consolidar derechos jubilatorios en el régimen contributivo de pensiones. De hecho, estos factores contribuyen a reducir las tasas de cobertura previsional de las mujeres y el nivel de su pensión, y en última instancia aumentan más el nivel de pobreza de las mujeres en la vejez con respecto a los hombres.

En consecuencia, es de fundamental importancia aplicar medidas centradas en compensar las desigualdades de género y en subsanar las diferencias entre las pensiones de mujeres y hombres, por ejemplo el reconocimiento por parte de algunos sistemas públicos de pensiones de los periodos no trabajados para cuidar de alguien. Además, las pensiones no contributivas (financiadas con cargo a impuestos) cumplen un papel fundamental para que la mujer tenga acceso al menos a una pensión básica; no obstante, como los niveles de las prestaciones suelen ser bajos e insuficientes para compensar la falta de prestaciones contributivas, por lo general no bastan para asegurar los ingresos en la vejez (OIT, 2017b). Por lo tanto, para asegurar la protección social adecuada de las mujeres es determinante subsanar las disparidades entre los géneros en el mercado de trabajo y en el empleo”.

4. Propuestas de actuación para lograr los objetivos del desarrollo sostenible desde la perspectiva de la igualdad de género

Si se quiere ver cumplidos los objetivos del desarrollo sostenible fijados en la Agenda 2030 y conseguir, a su vez, la meta del trabajo decente para todos y todas desde el punto de vista de la igualdad de género, es necesario emprender acciones concretas, adecuadas a la realidad de cada país, con un enfoque transversal e integrador, donde cada una de las medidas forme parte de un todo, evitando las regulaciones en compartimentos estancos y comprendiendo todas las facetas del trabajo remunerado.

La premisa de partida debería de ser que sin igualdad de género en la sociedad y en el mercado laboral no se podrá alcanzar la meta del desarrollo sostenible³⁴. A su vez, con estas medidas se trata de combatir la

³⁴ “La desigualdad perjudica a todos: es una amenaza para la estabilidad social y política, un obstáculo para el crecimiento económico, una barrera para el avance en la erradicación de la pobreza y, desde un punto de vista más general, para la materialización de los derechos humanos”. ONU, <http://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2018/sdg-report->

pobreza laboral para garantizar una vida digna a todos los niveles, personal pero también social³⁵.

Las propuestas de actuación tienen en cuenta la realidad de nuestro entorno jurídico y social, ya que la situación de los países emergente y en vías de desarrollo es distinta porque su realidad socioeconómica lo es³⁶. Con todo, existen elementos comunes como es el empleo vulnerable y el empleo informal, que implican situaciones de precariedad, con independencia del país y su contexto socioeconómico, que son un obstáculo real para la igualdad de género en los ODS. En este contexto es fundamental iniciativas del poder público ya que no se puede dejar la puesta en marcha de los ODS únicamente a los agentes sociales, por lo que es necesario un compromiso global e íntegro de los Estados para la puesta en marcha y seguimiento de los ODS³⁷.

A modo de ejemplo las propuestas de actuación para el cumplimiento de los ODS en igualdad de género son:

- 1) Acabar con la situación de discriminación de la mujer en la sociedad en general y en el mercado laboral en particular. Para ello es necesario actuar sobre los factores estructurales y de tipo socio cultural que se manifiestan fundamentalmente en la segregación laboral, horizontal y vertical, basada en estándares sociales acerca del rol de la mujer en la

[summary-gender-equality-in-the-2030-agenda-for-sustainable-development-2018-es.pdf?la=es&vs=3530](#)

³⁵ OIT, *Perspectivas sociales empleo mundo. Mujeres. Tendencias del empleo femenino 2018*, op. cit., p. 13. “Así pues, para reducir las brechas entre los géneros en el mercado laboral se habrán de adoptar medidas integrales formuladas específicamente para las mujeres (en reconocimiento de sus muy diversas circunstancias), que en última instancia contribuirán al bienestar de la sociedad (OIT, 2016 y 2017a). Promover la diversificación de la economía, tanto en las actividades agrícolas como no agrícolas, contribuirá a lograr un mayor nivel de formalización y al mismo tiempo reducirá la incidencia de la pobreza laboral gracias a la diversificación de los ingresos. Papel fundamental de la educación; las políticas públicas de asistencia a la familia mediante la ampliación de la cobertura de servicios relacionados con la infancia y el fomento de un reparto más parejo de las responsabilidades familiares entre los miembros de la familia”.

³⁶ Para datos en estos países, en general, consúltese el informe OIT, *Perspectivas sociales empleo mundo. Mujeres. Tendencias del empleo femenino 2018*, op. cit.

³⁷ “Es fundamental que todos los agentes sociales trabajen por la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible aplicando medidas que fomenten el empleo femenino de calidad para la mujer, reduzcan los estereotipos de género y la discriminación, tanto en la enseñanza como en el lugar de trabajo, y que reconozcan, reduzcan y redistribuyan la carga desproporcionada de responsabilidades familiares y asistenciales que asumen las mujeres en la actualidad. Hacer las promesas realidad: la igualdad de género en la agenda 2030 para el desarrollo sostenible”. ONU, <http://www.unwomen.org/es/digital-library/publications/2018/2/gender-equality-in-the-2030-agenda-for-sustainable-development-2018>, pp., 86 y ss.

- sociedad.
- 2) Además es necesario actuar sobre contextos específicos, teniendo en cuenta cada realidad concreta, para lograr un desarrollo sostenible desde la perspectiva de género, como puedan ser considerar: “la variación de las desventajas de género por región, clase socioeconómica, origen étnico y edad”³⁸.
 - 3) Incidir sobre factores de desigualdad concretos, como son la tasa de participación laboral femenina, así como su tasa de desocupación; el empleo informal y la pobreza laboral, por el riesgo que suponen estos factores de dejar excluidas a las mujeres de la legislación laboral y de seguridad social.
 - 4) Es necesario garantizar la participación de las mujeres en el mercado laboral especialmente en tiempos de crisis. Para ello es primordial la educación y formación de las mujeres, equipando su formación a la de los hombres en nuevos focos de empleo y evitando su formación para actividades tradicionalmente femeninas³⁹. También son fundamentales las políticas públicas eficaces de conciliación de la vida laboral y familiar.
 - 5) Hay que eliminar la brecha salarial de género si se quiere conseguir un desarrollo sostenible desde un punto de vista del género, brecha que afecta no solo a las retribuciones en la época laboral activa sino también al acceso de las prestaciones de la seguridad social, fundamentalmente a la pensión de viudedad. Se trata de conseguir la independencia económica de las mujeres, tanto en salarios como en pensiones, para eliminar la pobreza laboral femenina.
 - 6) Si se quiere alcanzar un mercado laboral inclusivo desde la perspectiva de género hay que fomentar el acceso de las mujeres a cargos directivos⁴⁰.

³⁸ OIT, *Perspectivas sociales empleo mundo. Mujeres. Tendencias del empleo femenino 2018*, op. cit., p. 4: “allí donde persisten los problemas y obstáculos que impiden la participación de la mujer en igualdad de condiciones, la sociedad tendrá menos capacidad para trazar una vía hacia el crecimiento económico acompañado de desarrollo social. En consecuencia, la comunidad mundial tiene ante sí uno de los retos sociales y del mercado laboral más acuciantes: subsanar las brechas entre los géneros en el mundo del trabajo”.

³⁹ Quintero Lima, M.G., “Las nuevas necesidades formativas en el marco de la digitalización y demás avatares 4.0 (La Agenda 2030 y los objetivos del desarrollo sostenible como herramientas docentes)”, *Lan harremanak: Revista de Relaciones Laborales*, n. Extra 37, 2017, p. 13 y ss.

⁴⁰ OIT, *Perspectivas sociales empleo mundo. Mujeres. Tendencias del empleo femenino 2018*, op. cit., p. 10. “Si bien hoy las mujeres tienen mayor presencia en cargos de dirección intermedia y superior que hace dos decenios, muy pocas llegan a ocupar un puesto ejecutivo, en especial en las grandes empresas (OIT, 2015). Según las estimaciones más recientes, las

- 7) Respecto a emprender acciones concretas en la empresa, la responsabilidad social corporativa puede ser un instrumento fundamental para el ODS de igualdad de género, ya que puede integrar la situación de la mujer en el contexto de la política empresarial y sitúa, al mismo tiempo, esta cuestión en el núcleo del poder de organización y dirección de la empresa, lo que permite que el logro de la igualdad de género sea percibido, identificado y diagnosticado en todos los niveles de actuación de la empresa⁴¹.
- 8) Hay que idear y establecer indicadores específicos que permitan evaluar los logros obtenidos e identificar las carencias en la implantación de la ODS. Por ello es muy importante generar estadísticas de género a todos los niveles. En concreto, la Agenda 2030 propone las siguientes acciones⁴²:
- Respalda la inclusión de indicadores específicos de género en los 17 ODS para el año 2020.
 - Trabajar a favor de la recopilación periódica de datos para los indicadores específicos de género garantizando la calidad y la comparabilidad.
 - Desarrollar estrategias mundiales, regionales y nacionales para identificar a los grupos que se estén dejando atrás.
 - Promover y ceñirse a los estándares de calidad, a las normas de los derechos humanos y a los principios fundamentales de las estadísticas oficiales.
 - Acelerar la elaboración de normas mundiales para los indicadores de nivel 3 específicos de género.

mujeres representan menos de una tercera parte de los cargos de dirección intermedia y superior en la mayoría de los países desarrollados, y menos del 5 por ciento de los cargos de dirección general de las empresas que cotizan en bolsa”.

⁴¹ Pedrosa Alquézar, S.I., “Responsabilidad social empresarial como instrumento para la aplicación de la igualdad de oportunidades laborales entre hombres y mujeres” en Sierra Hernáiz, E. (Directora), *Eficiencia, igualdad y empresa. La aplicabilidad real a la empresa de la Ley Orgánica de Igualdad*, Civitas, Thomson Reuters, Cizur Menor, 2011, p. 189-190.

⁴²

<http://www.unwomen.org/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2018/sdg-report-summary-gender-equality-in-the-2030-agenda-for-sustainable-development-2018-es.pdf?la=es&vs=3530>, p. 12. Pérez Del Prado, D., “Una aproximación a los indicadores de cumplimiento de los ODS desde la perspectiva de género”, *Revista de Información Laboral*, n. 7, 2018, p. 3 y ss.

4. Bibliografía

Gil y Gil, J.L., “Trabajo decente y reformas laborales”, *Revista Derecho Social y empresa*, n. 7, 2017.

- “La dimensión social de la globalización en los instrumentos de la OIT”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, n. 1, 2017, pp. 3-54.

Lousada Arochena, J.F., Ron Latas, R.P., “La integración del trabajo decente en la Organización Internacional del Trabajo dentro de los objetivos de desarrollo sostenible de Naciones Unidas (Agenda 2030)”, *Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo*, n. 211, 2018, pp. 113-139.

Monereo Pérez, J.L., Gorelli Hernández J., De Val Tena, A.L. (Dirs.); López Insua, B. (Coord.), *El trabajo decente*. Comares, Granada, 2018.

Morán Blanco, S., “El trabajo decente en la UE: políticas y normas”, *Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo*, n. 206, 2018, pp. 27-61.

Pedrosa Alquézar, S.I., “Responsabilidad social empresarial como instrumento para la aplicación de la igualdad de oportunidades laborales entre hombres y mujeres” en Sierra Hernáiz, E. (Directora), *Eficiencia, igualdad y empresa. La aplicabilidad real a la empresa de la Ley Orgánica de Igualdad*, Civitas, Thomson Reuters, Cizur Menor, 2011, pp. 181-199.

Pérez Del Prado, D. “Una aproximación a los indicadores de cumplimiento de los ODS desde la perspectiva de género”, *Revista de Información Laboral*, n. 7, 2018, pp. 1-9.

Quintero Lima, M.G., “Las nuevas necesidades formativas en el marco de la digitalización y demás avatares 4.0 (La Agenda 2030 y los objetivos del desarrollo sostenible como herramientas docentes)”, *Lan harremanak: Revista de Relaciones Laborales*, n. Extra 37, 2017, pp. 128-149.

Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer, M., Fernández López, M.F., “Discriminación de género y “otras” discriminaciones: la discriminación múltiple y las mujeres” en AA.VV., *Tutela y promoción de la plena integración de la mujer en el trabajo. Libro Homenaje a la Profesora Teresa Pérez del Río*, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, Sevilla, 2015, pp. 31-39.

Web sites

Unión Europea

Comisión Europea. *Sustainable development*.
http://ec.europa.eu/environment/sustainable-development/index_en.htm

Comisión de la Unión Europea. *Compromiso estratégico para la igualdad entre hombres y mujeres* 2016-2019.
http://ec.europa.eu/newsroom/document.cfm?doc_id=45147

Organización de las Naciones Unidas

Agenda 2030 para el desarrollo sostenible.
<https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/2015/09/la-asamblea-general-adopta-la-agenda-2030-para-el-desarrollo-sostenible/>

Hacer las promesas realidad: la igualdad de género en la agenda 2030 para el desarrollo sostenible. <http://www.unwomen.org/es/digital-library/publications/2018/2/gender-equality-in-the-2030-agenda-for-sustainable-development-2018>

[http://www.unwomen.org/
/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2018/sdg-report-summary-gender-equality-in-the-2030-agenda-for-sustainable-development-2018-es.pdf?la=es&vs=3530](http://www.unwomen.org/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2018/sdg-report-summary-gender-equality-in-the-2030-agenda-for-sustainable-development-2018-es.pdf?la=es&vs=3530)

ONU, *Objetivo 5: Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas.* <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/gender-equality/>

Organización Internacional del Trabajo

Perspectivas sociales empleo mundo. Mujeres. Tendencias del empleo femenino 2018. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 2018.
https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/trends-for-women2018/WCMS_619603/lang-es/index.htm

Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/WCMS_099768/lang-es/index.htm, Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 2008.

Iniciativa del Piso de Protección Social. <https://www.ilo.org/secsoc/areas-of-work/policy-development-and-applied-research/social-protection-floor/lang-es/index.htm>

Red Internacional de ADAPT



ADAPT es una Asociación italiana sin ánimo de lucro fundada por Marco Biagi en el año 2000 para promover, desde una perspectiva internacional y comparada, estudios e investigaciones en el campo del derecho del trabajo y las relaciones laborales con el fin de fomentar una nueva forma de “hacer universidad”. Estableciendo relaciones estables e intercambios entre centros de enseñanza superior, asociaciones civiles, fundaciones, instituciones, sindicatos y empresas. En colaboración con el DEAL – Centro de Estudios Internacionales y Comparados del Departamento de Economía Marco Biagi (Universidad de Módena y Reggio Emilia, Italia), ADAPT ha promovido la institución de una Escuela de Alta formación en Relaciones Laborales y de Trabajo, hoy acreditada a nivel internacional como centro de excelencia para la investigación, el estudio y la formación en el área de las relaciones laborales y el trabajo. Informaciones adicionales en el sitio www.adapt.it.

Para más informaciones sobre la Revista Electrónica y para presentar un artículo, envíe un correo a redaccion@adaptinternacional.it



ADAPTInternacional.it

Construyendo juntos el futuro del trabajo