



Trabajo de Fin de Máster
Máster Interuniversitario en Sostenibilidad
y Responsabilidad Social Corporativa

Análisis del RDL 6/2019 desde la perspectiva
de actuación contra la brecha salarial.
Evaluación de impacto económico y social.

Autora: Olalla Boquete Bouzas

Tutora: Cristina Castellanos Serrano

Fecha: 3 de Junio de 2021

Resumen

La brecha salarial es una de las más importantes causas y consecuencias de la desigualdad sistémica y estructural que sufren directamente las mujeres, y que afecta, a su vez, al conjunto de la sociedad. Las políticas públicas son –en este escenario– una herramienta imprescindible para avanzar en igualdad tanto a nivel económico como social. En este contexto y en el marco de la legislación española más reciente y actual, el 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*, se presenta con aparente carácter disruptivo, prometiendo suponer un punto de inflexión respecto a la acción pública predecesora en materia de igualdad en España.

Por estas razones, este trabajo analiza la utilidad de este RDL, evaluándolo, por un lado, de manera global bajo criterios generales de calidad y criterios específicos de género, y, por otro lado, a través del estudio concreto de la repercusión de sus medidas más relevantes.

Para ello, primeramente se aborda en profundidad la problemática de la brecha salarial, elaborando una delimitación conceptual progresiva de los motivos y repercusiones de la brecha entre hombres y mujeres, y agrupándolos en tres grandes bloques de factores determinantes en la desigualdad salarial. En base a esta delimitación realizada, se analiza la eficacia del RDL para acabar con la brecha salarial, permitiendo determinar la capacidad de incidencia de sus medidas en los factores identificados.

Los resultados revelan graves carencias de calidad en la norma, descubriendo además un escaso poder de impacto positivo en la brecha salarial. Se corroboran importantes errores de compromiso y de gestión, así como falta de perspectiva de la problemática a tratar. El análisis realizado permite proponer mejoras y áreas de actuación para un mayor impacto.

Palabras clave: brecha salarial, políticas públicas, impacto de género, evaluación de impacto, análisis económico y social

Índice

1.	Introducción	7
2.	Contextualización conceptual	10
2.1.	Políticas públicas y perspectiva de género	10
2.2.	Brecha salarial.....	11
2.2.1.	Factores determinantes en la brecha salarial.....	14
2.2.1.1.	La cultura y la educación	14
2.2.1.2.	El tiempo trabajado y la ganancia anual	18
2.2.1.3.	La edad y el transcurso del periodo laboral vital	20
2.3.	¿Por qué es necesaria la implementación de políticas públicas para reducir la brecha retributiva?.....	22
3.	La evaluación de las políticas públicas de igualdad	24
3.1.	Criterios para la calificación de las medidas de igualdad	25
4.	Metodología del estudio.....	26
5.	Resultados.....	28
5.1.	El Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo	28
5.2.	Análisis de las medidas del RDL 6/2019.....	30
5.2.1.	Medidas relacionadas con los planes de igualdad en las empresas	30
5.2.2.	Medidas contra la discriminación salarial y el despido por maternidad ..	32
5.2.3.	Registros salariales y justificación de la desigualdad salarial.....	32
5.2.4.	Medidas relacionadas con la conciliación y la corresponsabilidad	34
5.2.5.	Acciones para garantizar el cumplimiento de las medidas	36
6.	Conclusiones	38
	Referencias bibliográficas	42
	Anexo I. Representación de los datos de la Encuesta de Estructura Salarial.....	48
	Anexo II. Salario Medio Estimado	48

Índice de Figuras

Figura 1: Evolución del Salario por hora de las mujeres respecto al salario por hora de los hombres en España 2009-2017 (%).....	12
Figura 2: Brecha salarial por ganancia media anual en España 2008-2018 (%)	12
Figura 3: Comparativa de la Brecha de género por ganancia media anual y por salario por hora en España (%).....	13
Figura 4: Brecha salarial de género en salarios por hora en España 1994-2006 (%)..	14
Figura 5: Brecha salarial de género por sectores de actividad económica (en salarios por hora) en los sectores con mayor brecha en España 2009-2017 (%).....	16
Figura 6: Brecha salarial por sectores de actividad económica (en salarios por hora) en los sectores con brecha intermedia en España 2009-2017 (%)	17
Figura 7: Brecha salarial de género por sectores de actividad económica (en salarios por hora) en los sectores con menor brecha en España 2009-2017 (%).....	18
Figura 8: Salario por hora de las mujeres respecto al salario por hora de los hombres por tipo de jornada en España 2009-2007 (%).....	19
Figura 9: Proporción (%) de mujeres en el total de asalariados con ganancia baja.....	20
Figura 10: Salario medio estimado anual de 2019 desagregado por sexo y edad (euros)	21

Índice de Tablas

Tabla 1: Horas semanales dedicadas al cuidado de hijos y a tareas del hogar en España	19
Tabla 2: Comparativa del Salario Medio Estimado del año 2019 en mujeres y hombres en el inicio y el fin del periodo laboral vital (euros)	21
Tabla 3: Criterios para el análisis y evaluación del RDL 6/2019.....	27
Tabla 4: Selección de Medidas RDL 6/2019	30
Tabla 5: Síntesis analítica de los resultados	37

“Pensando en todas estas mujeres que habían trabajado año tras año y encontrado difícil reunir dos mil libras y no habían logrado recaudar, como gran máximo, más que treinta mil, prorrumpimos en ironías sobre la pobreza reprensible de nuestro sexo. ¿Qué habían estado haciendo nuestras madres para no tener bienes que dejarnos? ¿Empolvase la nariz? ¿Mirar los escaparates? ¿Lucirse al sol en Montecarlo?”

Una habitación propia. Virginia Woolf, 1929

1. Introducción

La brecha salarial, que ha venido condicionando la vida de las mujeres a lo largo de la historia, es un hecho totalmente constatado (Parlamento Europeo, 2020). Sin embargo, quizás debido a la complejidad del problema, la invisibilidad e invisibilización del mismo –provocada por un androcentrismo predominante– y la naturaleza multifactorial de sus causas, este fenómeno ha sido puesto en tela de juicio y de manera frecuente ha sido objeto de incredulidad y negación significativa por parte de la sociedad. Lamentablemente, la plena igualdad de derechos reconocida ante la ley a menudo no llega a sustanciarse en una igualdad real, tanto en éste como en muchos otros aspectos¹. Organismos internacionales como la Comisión Europea y la OCDE (Comisión Europea, 2014; OCDE, 2017) han alertado en numerosas ocasiones de la necesidad de incidir en la importancia de la igualdad retributiva entre hombres y mujeres para lograr un mayor bienestar social en todas sus dimensiones. Los gobiernos, las instituciones y las políticas públicas –por su poder y su repercusión social– cobran un papel clave en esta lucha colectiva que precisa de la sensibilización y concienciación personal del conjunto de la sociedad.

La igualdad retributiva, como tal, es un precepto introducido ya desde el año 1957 en los Tratados de Roma. El artículo 157 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (anteriormente “*artículo 141 TCE*”), establece que habrá de garantizarse la igualdad salarial y “*cualesquiera otras gratificaciones satisfechas en razón de la relación de trabajo*” para hombres y mujeres ante un “*mismo trabajo o trabajo de igual valor*”.

Sin embargo, la cuestión clave en este terreno es el hecho de que la desigualdad salarial entre mujeres y hombres abarca un espacio mucho más amplio que la discriminación salarial explícita por cuestión de sexo ante un mismo trabajo. En este sentido, a pesar de que en las últimas décadas se ha avanzado considerablemente hacia la igualdad de género, todavía queda mucho camino por recorrer. Según los datos del último informe del Foro Económico Mundial (2021), se estima que, de media, se tardarán alrededor de 136 años en acabar con la brecha de género a nivel mundial. Esta brecha de género, interrelacionada de lleno con la brecha salarial, se extiende a cuatro grandes ámbitos; participación y oportunidad económicas, nivel educativo, salud y supervivencia, y empoderamiento político. Estos cuatro ámbitos tienen, por

¹ Tal y como se ha reconocido en la exposición de motivos de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

supuesto, su repercusión en el mercado de trabajo y en las ganancias y calidad de vida de las mujeres.

El Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (2021) afirma que *“se ha demostrado una y otra vez que empoderar a las mujeres y niñas tiene un efecto multiplicador y ayuda a promover el crecimiento económico y el desarrollo a nivel mundial”*. Además, sostiene que, a pesar de que la presencia de las mujeres en el mercado laboral alcanza niveles de record, siguen existiendo enormes desigualdades en muchos países, y de manera sistemática se producen negaciones de derechos a las mujeres que sí son reconocidos en los hombres (PNUD, 2021). Asimismo, la ONU también reconoce que *“la crisis del coronavirus agrava las desigualdades existentes para las mujeres y niñas a nivel mundial; desde la salud y la economía, hasta la seguridad y la protección social. Las mujeres también se ven más afectadas por los efectos económicos de la crisis, ya que trabajan, de manera desproporcionada, en mercados laborales inseguros”* (Naciones Unidas, 2021).

El caso de España, si se compara con el resto del mundo, tiene una situación relativamente buena en materia de igualdad. No obstante y a pesar de ello, existen todavía desigualdades importantes que afectan negativamente al entorno laboral y a la vida de las mujeres en nuestro país.

Por estas razones, y en el marco del análisis del impacto de género de proyectos y programas públicos, el trabajo tendrá como objeto el estudio del 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 (BOE, 2019), por ser una de las políticas públicas más recientes con carácter novedoso y de pretensión disruptiva a nivel nacional en la lucha contra la desigualdad de género en el mercado de trabajo en España. Además de la evaluación mediante criterios generales de calidad y criterios de género de las políticas públicas de igualdad, el análisis se centrará en su capacidad de actuación frente a la brecha salarial en base a los factores identificados a lo largo del trabajo. A partir de los impactos económicos y sociales de la brecha salarial estudiados, se podrán evaluar el impacto económico y social de varias medidas y del RDL en su conjunto.

En primer lugar, se presentará la problemática de la brecha salarial de género, así como la importancia de las políticas públicas en la lucha contra esta desigualdad. Más adelante, se explicará la cuestión de la evaluación de las políticas públicas de igualdad. Así, se identificarán y expondrán de manera teórica una serie de criterios e

indicadores de utilidad para la calificación de las medidas en base a su adecuación a la perspectiva de género de las políticas a analizar. Más adelante, se expondrá la metodología utilizada para la realización del presente estudio. Posteriormente, los planteamientos anteriores serán llevados a la práctica, aplicando los criterios más relevantes para evaluar y medir el impacto, la contribución y la repercusión de las medidas seleccionadas en la lucha contra la brecha salarial, con el fin de identificar y presentar sus impactos más significativos, tanto los impactos esperados o pretendidos como aquellos observados realmente.

El éxito de las políticas públicas encaminadas a combatir la brecha salarial, en general, ha sido escaso (Carrasquer, Sánchez y López, 2017). Se presenta entonces una cuestión para la reflexión, ¿sirve el RDL 6/2019 para luchar contra la brecha salarial? Y, de manera más general, ¿son eficaces y adecuadas las políticas públicas contra la brecha salarial vigentes en la actualidad en España? Para responder a esta cuestión este trabajo se basará en la incorporación, inclusión o incidencia del RDL en los tres grandes bloques de factores identificados previamente y determinantes en la desigualdad salarial. La hipótesis de partida sobre la que se configura este trabajo está situada en la afirmación de que, cuanto menos, las políticas actuales no son suficientes, puesto que la brecha salarial continúa siendo muy elevada.

El propósito último de este trabajo es forjar argumentos sólidos para poder transmitir la idea de que apostar e integrar la igualdad de género en las políticas públicas, además de una necesidad y un deber ético, es una oportunidad para la mejora social y económica del conjunto de la población, una oportunidad para el incremento de la productividad y la evolución próspera de la sociedad, así como para el bienestar global y personal. Este estudio tiene el ánimo de aportar razones firmes para afirmar y sostener que la implantación de medidas de igualdad merece la pena, y que aunque dicha implantación pueda suponer un sacrificio económico a corto plazo, con el foco en el futuro y a largo plazo, siempre será la mejor opción y la más rentable no solo a nivel social, sino también a nivel económico.

Las aportaciones de este trabajo pretenden contribuir a la concienciación social en este aspecto y resaltar el valor añadido que genera –tanto para instituciones como para la sociedad- el hecho de incorporar políticas y prácticas que luchen firmemente para acabar con la brecha salarial. Así, en términos de igualdad de género, tomar acción desde las instituciones públicas tiene el potencial de poder llegar a impactar muy positivamente en el seno de las empresas, fomentando la igualdad de oportunidades y mejorando directamente la vida de las personas.

En este sentido, se propondrán buenas prácticas en el terreno de la lucha contra la brecha salarial, que habrá de apoyarse en un modelo de gestión y medición basado en la transparencia, elemento decisivo para el robustecimiento de las instituciones. Además, se incidirá en la necesidad de que los compromisos políticos sean realmente efectivos. Finalmente y a raíz de todo lo expuesto previamente, se tratarán de formular propuestas y técnicas de mejora que permitan propiciar los cambios oportunos para la eficacia de las medidas y para poder alcanzar aquellos impactos esperados.

2. Contextualización conceptual

A continuación, se abordan los conceptos e ideas fundamentales para la adecuada comprensión y tratamiento del tema y su contexto.

2.1. Políticas públicas y perspectiva de género

La integración de la perspectiva de género en el diseño de las políticas públicas ha de entenderse como un modo de gobernar consciente en relación con las desigualdades sociales, y dispuesto a erradicar, desde las competencias de los actores políticos, cualquier trato desfavorable o injusto ante sujetos de igual valor y derecho. Esto es, se trata de buscar la neutralidad objetiva y firme ante las predisposiciones sociales e históricas interpuestas entre los individuos simplemente por el hecho de ser hombre o mujer, así como por los constructos sociales que envuelven y recubren a ambos. El género representa una construcción social que condiciona tanto a mujeres como a hombres, alterando de esta manera las relaciones entre ellos en todos los aspectos de la vida (Castellanos, 2011).

Estos constructos sociales –variables en el tiempo y diferentes atendiendo a la cultura de los países- han sido, a su vez, derivados, afianzados y ratificados por las estructuras de poder a nivel económico, político, institucional y legal a lo largo de la historia. Por estos motivos y en este contexto, cabe ensalzar el poder y capacidad de intervención de las políticas públicas para alcanzar cambios positivos en la situación real de las personas.

Tal y como afirma Pazos (2011), *“las políticas públicas influyen en las decisiones de las personas proporcionando la posibilidad o los incentivos para unas u otras actuaciones”*. En esta línea, cabe mencionar la interdependencia entre dos dinámicas claves; por un lado, la acción desde las instituciones y los efectos que de esta acción se extienden a la sociedad, y, por otro, los efectos que se extienden desde la evolución social hasta las instituciones y la acción pública.

2.2. Brecha salarial

Como se viene comentando, la desigualdad de género es una tendencia estructural presente en la sociedad que se extiende de uno u otro modo a todos los ámbitos y sistemas sociales, incluido por supuesto el mercado de trabajo. Así, la brecha de género en el mercado de trabajo desencadena numerosas implicaciones en la sociedad y en la economía tanto a nivel micro como a escala macro.

En 2019, España alcanzó una brecha de género correspondiente a la tasa de empleo de unos 11,5 puntos porcentuales (INE, 2020). Esto es, la tasa de empleo de las mujeres fue de un 44,8 %, frente al 56,3% de los hombres.

A nivel macroeconómico, por ejemplo, aquellas retribuciones que dejan de percibir las mujeres suponen aportaciones que dejan de percibir las arcas públicas, menor riqueza y pérdida de valor para la economía conjunta. A nivel individual, familiar y empresarial, supone una pérdida de eficiencia, un coste de oportunidad para la productividad y la motivación de las trabajadoras que viven la desigualdad y que representan la mitad de la población.

Inmersa en esta brecha de género presente en el mercado de trabajo se encuentra la brecha salarial. Véase antes de nada qué se entiende concretamente por brecha salarial, qué engloba este concepto y qué factores se encuentran implícitos en el mismo.

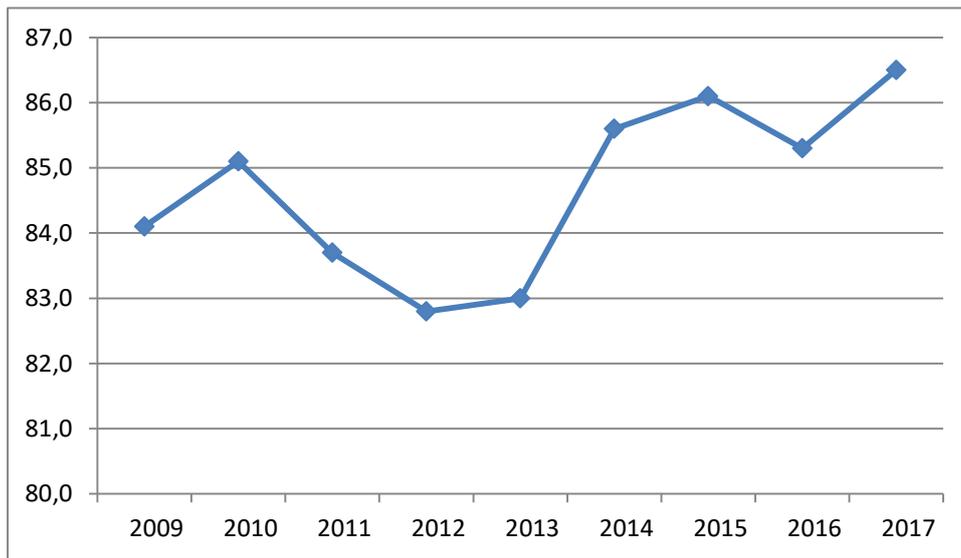
De acuerdo con la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE, 2017), se designa brecha salarial a la diferencia entre el salario de los hombres y el salario de las mujeres expresada en porcentaje respecto al salario de los hombres.

Los datos que se usan como referencia fundamental para corroborar la situación de la brecha salarial de género y que justifican el interés y la necesidad de estudio del presente tema son los recogidos por la Encuesta de Estructura Salarial del Instituto Nacional de Estadística. Cabe reflejar, por tanto, qué personas trabajadoras están incluidas o representadas en dicha encuesta (Ver Anexo I).

Según el INE (2020), en 2018, el salario percibido por las mujeres con mayor frecuencia en España fue 15.484,4 euros al año, mientras que el más frecuente en los hombres era de 18.470,8 euros, lo cual representaría una brecha del 16,2 por ciento. Entretanto, la media de la UE-28 en 2018 en salarios por hora era de un 15 por ciento.

En la Figura 1 se observa la relación del salario de la mujer respecto al salario del hombre de 2009 a 2017. El salario medido es el salario bruto, incluyendo la totalidad de las percepciones salariales referentes al tiempo de trabajo, con anterioridad a las retenciones del IRPF y las deducciones de la Seguridad Social que procedan.

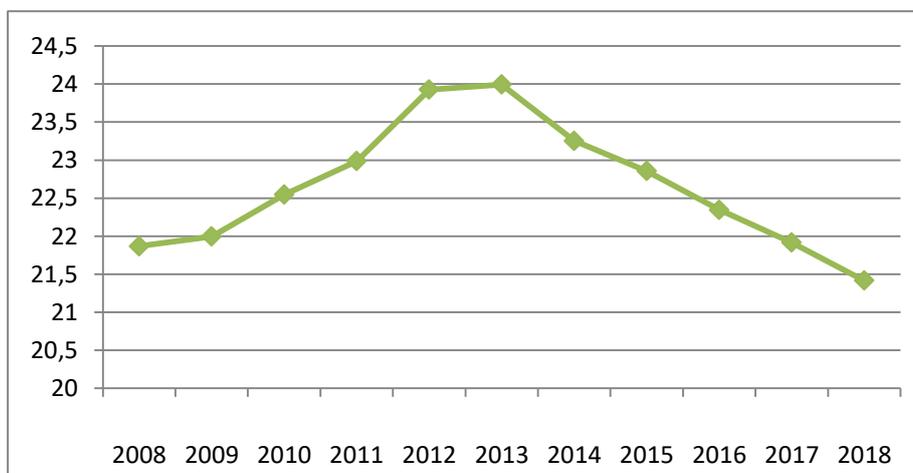
Figura 1: Evolución del Salario por hora de las mujeres respecto al salario por hora de los hombres en España 2009-2017 (%)



Fuente: Elaboración propia con datos de la Encuesta de Estructura Salarial del INE

Se puede apreciar en el gráfico anterior cómo la crisis financiera y económica afecta en mayor medida a las mujeres, acentuando la brecha salarial con respecto al salario que perciben los hombres, y alcanzando su peor dato en el año 2012, viéndose reducido su salario por hora al 82.8 por ciento del salario de los hombres.

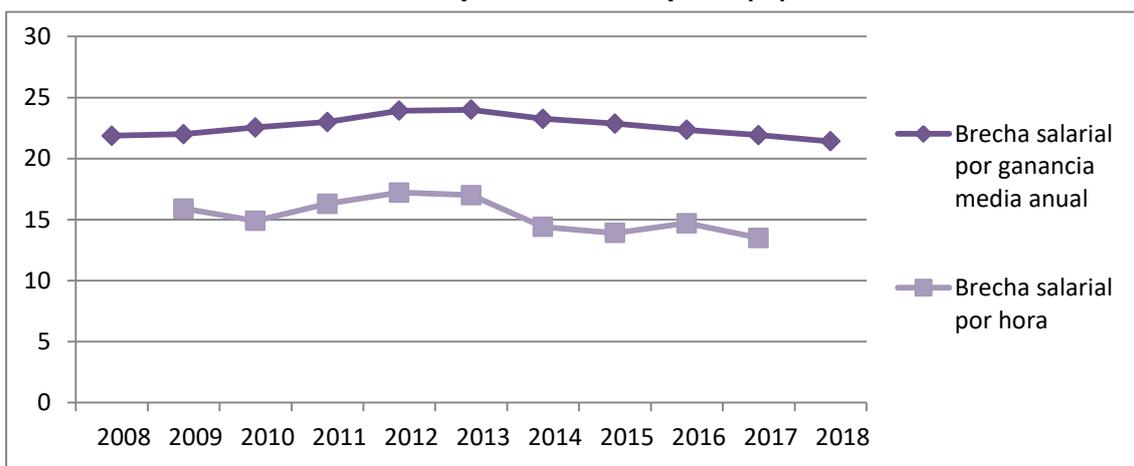
Figura 2: Brecha salarial por ganancia media anual en España 2008-2018 (%)



Fuente: Elaboración propia con datos de la Encuesta de Estructura Salarial del INE

La Figura 2 muestra que la brecha salarial por ganancia media anual experimenta dos tendencias claras de incremento y disminución atribuibles al efecto de la crisis de 2008. La desigualdad de las mujeres en términos salariales se incrementa con las crisis económicas, reflejando una mayor vulnerabilidad ante las coyunturas. Tal y como corrobora Cerviño (2018), “se ha mostrado que la crisis económica truncó la tendencia descendente que venía registrando la brecha salarial”. Ante estas evidencias, se ha de poner el acento en esta problemática ante la nueva crisis actual.

Figura 3: Comparativa de la Brecha de género por ganancia media anual y por salario por hora en España (%)

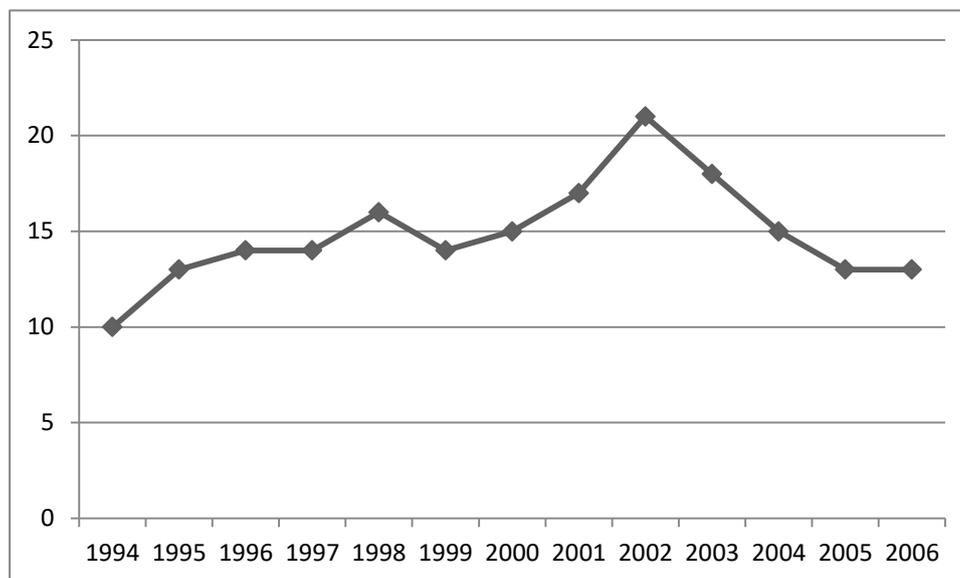


Fuente: Elaboración propia con datos de la Encuesta de Estructura Salarial del INE

La figura 3 compara la brecha en salarios por hora y la brecha en salario medio anual, demostrando la existencia de una distancia considerable entre ambas medidas. Como se tratará más adelante, esta diferencia es muy significativa y explica y refleja algunos de los factores causantes de la desigualdad salarial.

Extendiendo la revisión de la brecha salarial a periodos anteriores (Figura 4); con la incorporación masiva y progresiva de la mujer al mercado de trabajo durante la década de los 90 y coincidiendo con el comienzo –a mediados de la década y tras la crisis económica de 1993– del periodo reciente de mayor desarrollo, expansión y crecimiento sostenido de la economía española; la brecha salarial fue incrementándose a medida que aumentaba la presencia de la mujer en el mercado laboral, puesto que esta incorporación estuvo, por supuesto, condicionada, entre otras cosas, por los cuidados y el hogar a los cuales la mujer no podía renunciar ni dejar desatendidos. La desaceleración del crecimiento de la economía en 2002, parece que pudo haber tenido un efecto de descenso de la brecha, tal y como se refleja en la gráfica. Este hecho podría reflejar que se trataba de un crecimiento económico que dejaba atrás a las mujeres, y que, por tanto, no era sostenible en ese aspecto.

Figura 4: Brecha salarial de género en salarios por hora en España 1994-2006
(%)



Fuente: Elaboración propia con datos de Eurostat

La brecha a la que se hace referencia no está ajustada a las características individuales, como pueden ser una experiencia y formación académica determinadas, que pudieran explicar parte de las diferencias salariales entre hombres y mujeres.

2.2.1. Factores determinantes en la brecha salarial

Una vez presentada la brecha salarial es debido adentrarse más de lleno en sus causas. Obviamente, para poder determinar si una política actúa adecuadamente o en buena dirección en el camino hacia la igualdad salarial, es imprescindible tomar consciencia de los factores subyacentes que provocan la brecha salarial y sobre los que, en consecuencia, se debe incidir.

2.2.1.1. La cultura y la educación

El empleo alcanza una importancia prácticamente inexorable en la vida de una persona. Mediante éste, se busca alcanzar la independencia económica que permita satisfacer las necesidades y expectativas vitales, pudiendo lograr de este modo el bienestar personal. Por un lado, el empleo al que puede acceder una persona es derivado de la situación social de ésta, y, por otro lado, el trabajo que cada persona desarrolla supone diversas implicaciones a nivel social. En este sentido, se puede decir que el trabajo asalariado en sí mismo tiene derivaciones en el imaginario colectivo y en relación con el género, en tanto en cuanto éste afecta a la consideración de las mujeres y los hombres de manera identitaria en la sociedad. Así, *“la identidad*

social, en grados diversos, de los individuos, pasa por y se adquiere a través del trabajo (asalariado): es a través de él como se asigna a hombres y mujeres el lugar que ocupan en la sociedad” (Prieto, 2007).

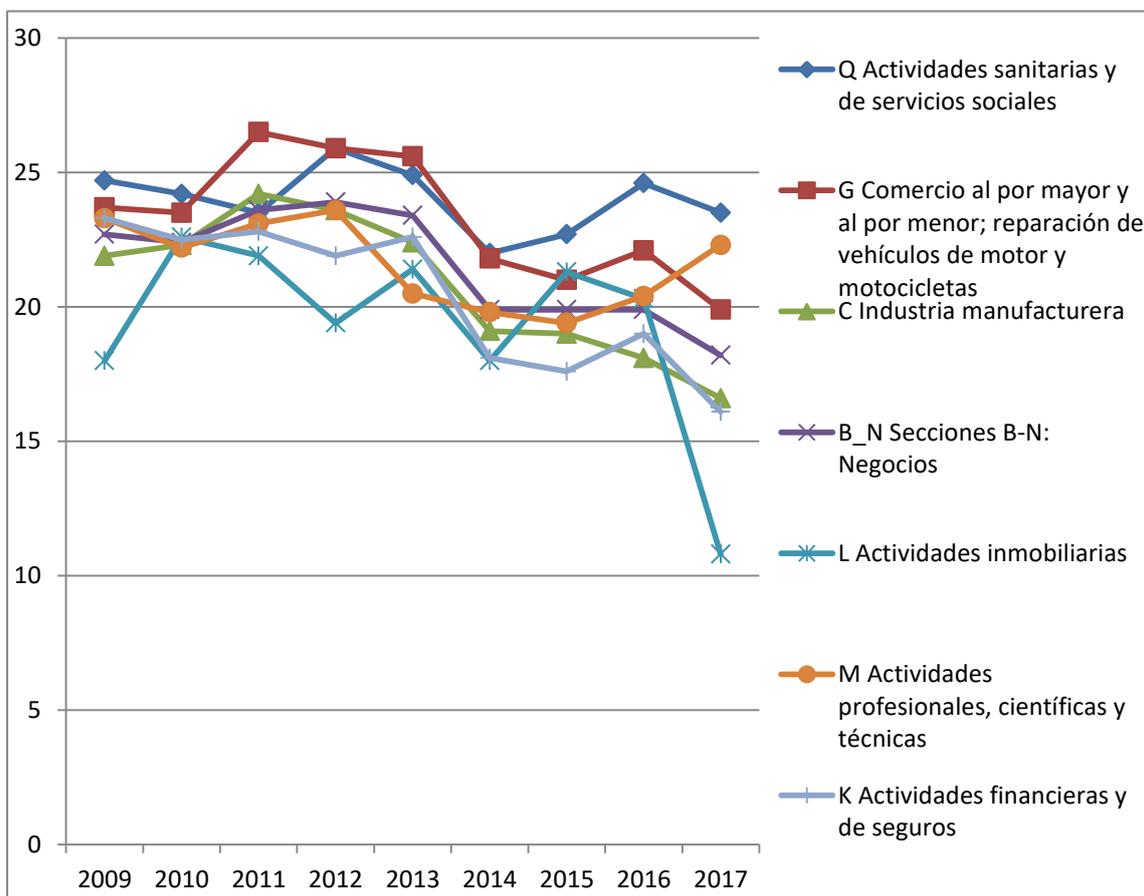
En este contexto, cabe definir el concepto de discriminación salarial entre mujeres y hombres, que se corresponde con las diferencias o desigualdades salariales que no se podrían explicar por aspectos como la diferente experiencia, formación o demás factores tratados, y que respondería a una inequidad retributiva frente a un mismo trabajo o trabajo de igual valor simplemente por el hecho de ser mujer. Es decir, *“la parte de la diferencia salarial que no queda justificada por una distinta aportación de valor en el desempeño de un trabajo igual o de igual valor, y que sólo puede ser explicada en función del sexo de la persona que lo realiza”* (Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, 2014). La parte de la brecha que no corresponde a esta discriminación salarial es la que se puede explicar por los factores sociales, culturales, económicos, esto es, por ejemplo, la incorporación de la mujeres al mercado de trabajo de manera diferente en función de su educación, condicionada por el entorno y los ideales colectivos que se han depositado desde la niñez tanto en ellas como en ellos, puesto que el género afecta a la socialización de hombres y mujeres.

Existe un nivel de presencia desigual de mujeres y hombres en distintos sectores económicos con menor y mayor remuneración, una desproporcionada presencia sectorial e industrial condicionada por la estimulación social y la falta de referentes. Las mujeres están más formadas que los hombres y aun así acaban cobrando menos (Guner, Naya & Sánchez, 2014).

Tal y como respalda la Comisión Europea (2014), *“la brecha salarial entre hombres y mujeres existe a pesar de que las mujeres obtienen mejores resultados académicos que los hombres en la escuela y la universidad. De media, en 2012, el 83 % de las mujeres jóvenes de la UE cursaban al menos estudios de secundaria, frente al 77,6 % de los hombres. Además, las mujeres representan el 60 % de los graduados universitarios de la UE”*. Todo ello permanece enlazado con una *“minusvaloración del trabajo realizado por las mujeres”* y una segregación en el empleo basado en una *“estructura del mercado laboral segregado por género, con una construcción sexuada de actividades y ocupaciones”* (Carrasquer, Sánchez, López y Recio, 2016).

A continuación, se han elaborado tres gráficos agrupando los sectores económicos según su nivel de brecha salarial, distinguiendo entre sectores con mayor brecha, sectores con brecha intermedia y sectores con menor brecha.

Figura 5: Brecha salarial de género por sectores de actividad económica (en salarios por hora) en los sectores con mayor brecha en España 2009-2017 (%)

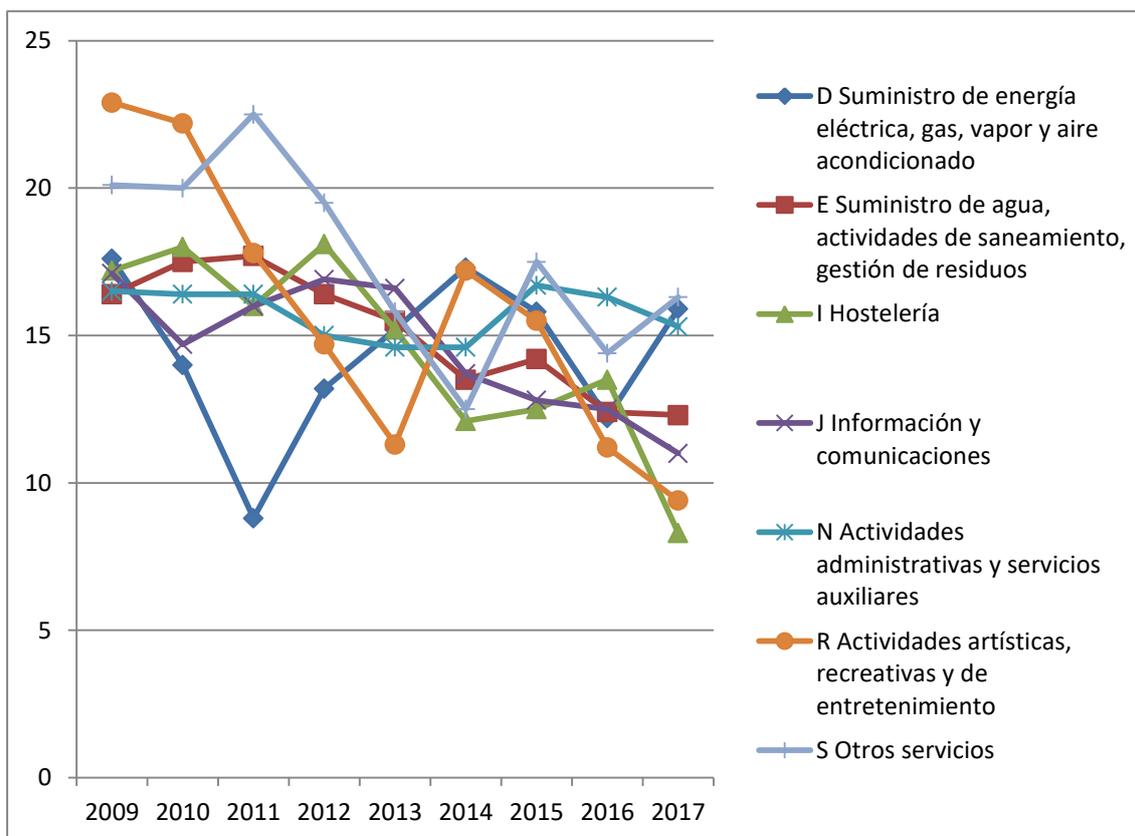


Fuente: Elaboración propia a partir de las Estadísticas de mercado laboral de Eurostat recogidas por el INE

Se observa en la Figura 5 que la brecha más elevada destaca en las actividades sanitarias y de servicios sociales, actividades mayormente de cuidados, que, de acuerdo con lo comentado anteriormente, concentran a las mujeres en ellos y mantienen a los hombres en los puestos directivos del sector. Por otro lado, con brecha elevada se encuentran también las actividades profesionales, científicas y técnicas, ramas tradicionalmente masculinas.

No obstante, a la vista de los datos y apreciando también las Figuras 6 y 7, parece poder afirmarse que la brecha salarial es una tendencia estructural y presente –de un modo u otro– en todos los sectores económicos.

Figura 6: Brecha salarial por sectores de actividad económica (en salarios por hora) en los sectores con brecha intermedia en España 2009-2017 (%)

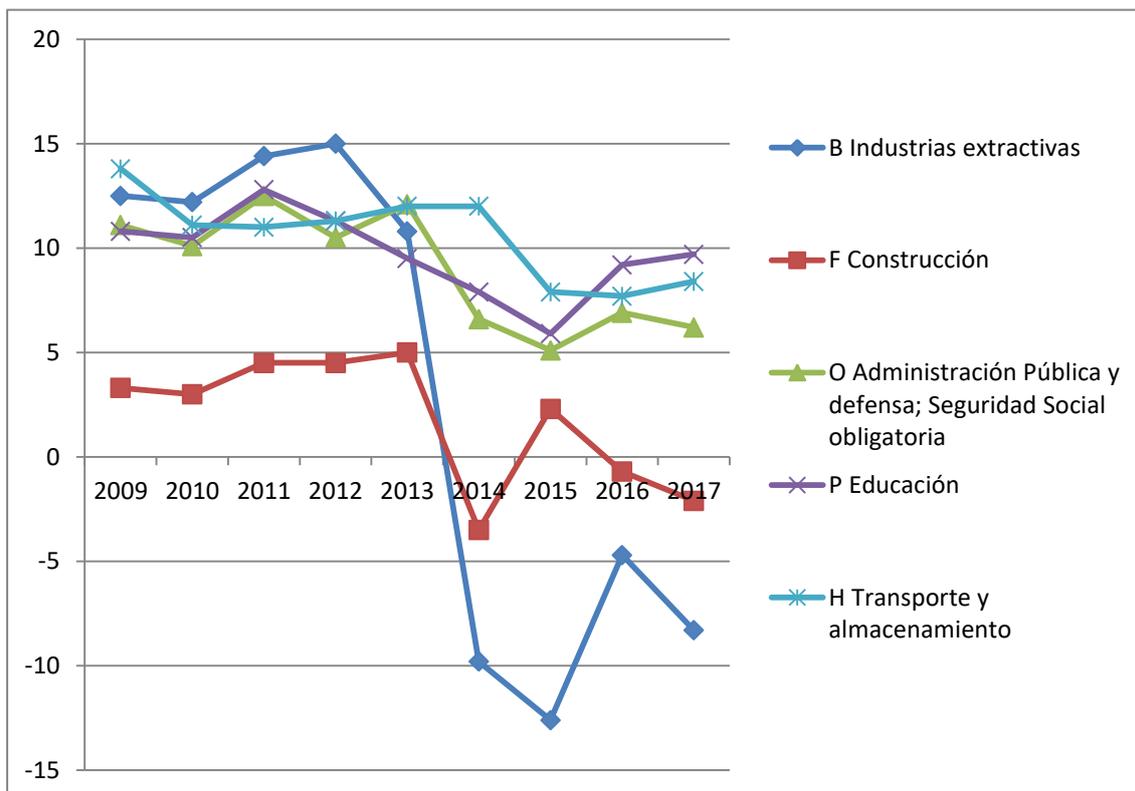


Fuente: Elaboración propia a partir de las Estadísticas de mercado laboral de Eurostat recogidas por el INE

Llama la atención encontrarse con algunos datos –aunque mínimos– de brecha negativa (Figura 7). Ello ocurre concretamente en los sectores de industrias extractivas y construcción, en el periodo de 2014 a 2017. ¿A qué puede ser debido este hecho? Cabe pensar que quizás el altísimo grado de masculinización de los puestos de trabajo de baja cualificación de actividades como la minería, por ejemplo, o la construcción, provocarían que las únicas mujeres incorporadas en estas actividades se establecieran únicamente en puestos de alta cualificación, puestos de ingeniería, por ejemplo, y que ello repercutiera en la diferencia salarial invertida e inusual que se percibe en estos datos.

En este marco se erige la división sexual del trabajo y la “*asignación naturalizada de determinadas tareas al género femenino*” (Sánchez, 2017). De esta manera, existe una especialización de las mujeres en el cuidado, tanto en el mercado laboral como en el trabajo no remunerado, mientras que, en contraposición, existe una ausencia clara e incorporación muy reducida de los hombres en el trabajo de cuidado.

Figura 7: Brecha salarial de género por sectores de actividad económica (en salarios por hora) en los sectores con menor brecha en España 2009-2017 (%)



Fuente: Elaboración propia a partir de las Estadísticas de mercado laboral de Eurostat recogidas por el INE

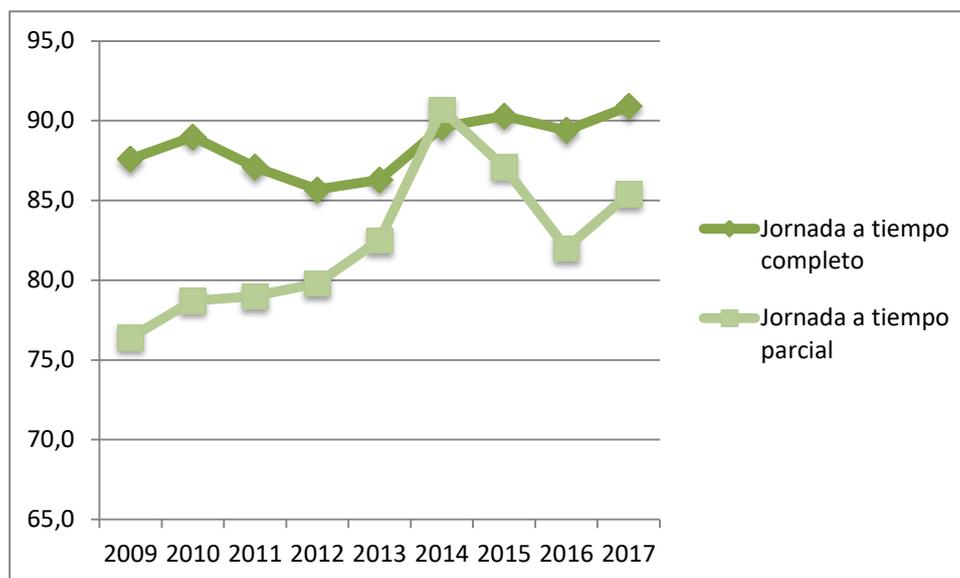
En este sentido, cabe hacer una mención especial a la Industria 4.0, puesto que está generando nuevos puestos de trabajo muy bien valorados y remunerados, lo que cual representa un nuevo desafío para la presencia femenina.

2.2.1.2. El tiempo trabajado y la ganancia anual

Tal y como se ha observado en la Figura 3 respecto a la diferencia entre brecha salarial en ganancia anual y brecha salarial en salario por hora, es un hecho que las desigualdades se dan en mayor medida en los complementos al salario base, dado el desigual nivel de promoción de ambos sexos, y la mayor realización de horas extras de los hombres, que las mujeres no pueden dedicar al trabajo. Tal como ratifica el estudio de Carrasquer et al. (2016), “a mayor salario variable, mayor brecha”.

La siguiente Figura 8 refleja la brecha en salario por hora según el tipo de jornada.

Figura 8: Salario por hora de las mujeres respecto al salario por hora de los hombres por tipo de jornada en España 2009-2017 (%)



Fuente: Elaboración propia con datos de la Encuesta de Estructura Salarial del INE

Como se puede apreciar, la brecha es mucho mayor en la jornada a tiempo parcial, dada la tendencia mayor hacia el trabajo a tiempo parcial de las mujeres por su menor disponibilidad debida a su asimétrica asunción de responsabilidades familiares o personales de cuidados, destacando la maternidad como elemento clave.

Tabla 1: Horas semanales dedicadas al cuidado de hijos y a tareas del hogar en España

	Hombres	Mujeres
Cuidado o educación de hijos	23	38
Cocinar o hacer labores domésticas	11	20

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Calidad de Vida de 2016 de Eurofound recogida por el INE

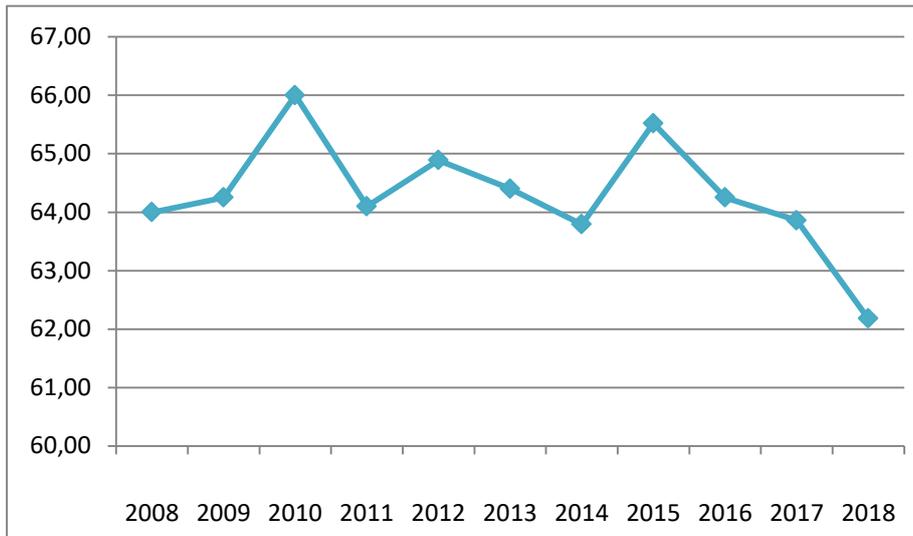
De acuerdo con la Tabla 1, en conjunto, los hombres estarían disfrutando de un total de 24 horas a la semana disponibles para el trabajo remunerado más que las mujeres, en detrimento de la menor disponibilidad de la mujer y a costa de su mayor dedicación al cuidado de personas dependientes y al hogar.

El cuidado desencadena demasiadas repercusiones en *“la trayectoria vital y en la salud de las mujeres”*. La cultura de la feminización de los cuidados y esa figura de

“persona cuidadora” en el núcleo familiar llega a suponer para la mujer *“una ruptura tanto laboral como social”* (Mayobre y Vázquez, 2015).

Todas estas circunstancias generan una mayor proporción de mujeres en situación de percepción de ganancia baja, y por ende una mayor tendencia a la precariedad, frente al menor porcentaje de hombres, tal y como se advierte en la Figura 9 con respecto a los asalariados con ganancia baja, aquellos cuya ganancia por hora es inferior a los 2/3 de la ganancia mediana.

Figura 9: Proporción (%) de mujeres en el total de asalariados con ganancia baja



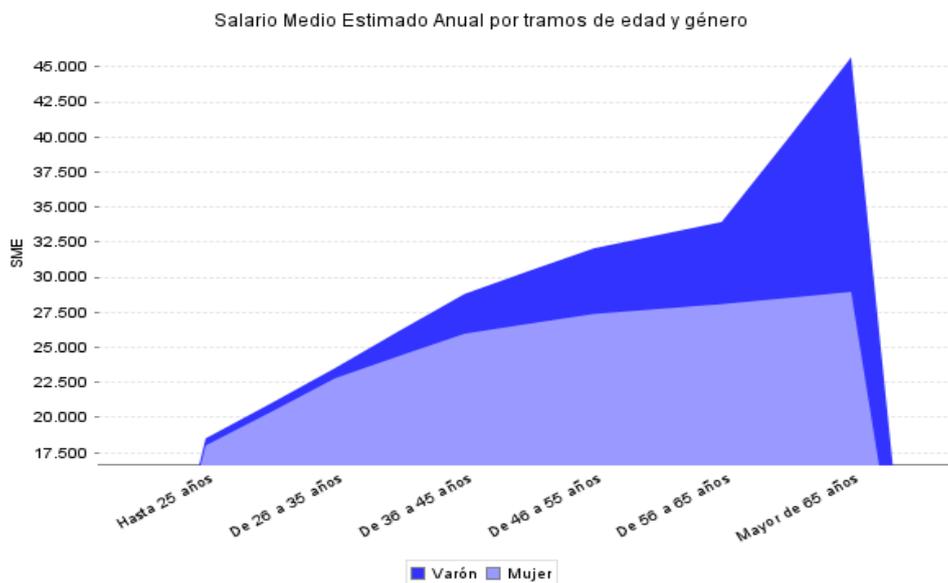
Fuente: Elaboración propia con datos de la Encuesta de Estructura Salarial del INE

2.2.1.3. La edad y el transcurso del periodo laboral vital

La edad, ligada a la trayectoria vital mencionada anteriormente, es una de las cuestiones más determinantes y significativas en la desigualdad.

La gráfica siguiente (Figura 10) descubre un incremento paulatino de la brecha retributiva a medida que avanza la edad, con una aceleración de la tasa de crecimiento anual de esta brecha a partir de los 65 años, punto de inflexión provocado por la jubilación o el comienzo del fin de la etapa laboral de la mayoría de personas, que se traduce en la desigualdad de las pensiones.

Figura 10: Salario medio estimado anual de 2019 desagregado por sexo y edad (euros)



Fuente: Estadística de la Agencia Tributaria (2019)

En la Tabla 2 se compara la enorme diferencia entre la brecha hasta los 25 años, que relativamente es casi inexistente o residual, frente a la brecha al final del periodo laboral vital, que llega a alcanzar casi los 20.000 euros de distancia.

Tabla 2: Comparativa del Salario Medio Estimado² del año 2019 en mujeres y hombres en el inicio y el fin del periodo laboral vital (euros)

	Hombres	Mujeres
Total	28.632	25.417
Hasta 25 años	18.525	18.023
De 46 a 55 años	32.076	27.400
Mayor de 65 años	45.690	28.972

Fuente: Elaboración propia con los datos de la Agencia Tributaria

Ante estos datos se puede concluir que la consecuencia fundamental y más grave de la brecha salarial se traduce en pensiones más bajas para las mujeres y mayor riesgo de pobreza en edades avanzadas, pese a haberse pasado la vida trabajando.

Sin duda, la maternidad se plantea como una barrera al progreso en la vida profesional (López & Santos, 2015), y uno de los aspectos cruciales de la discriminación en el

² Ver Anexo II. Salario Medio Estimado

mercado de trabajo es la llamada penalización por maternidad (International Labour Organization, 2018). La excesiva dedicación a los cuidados deriva en una menor priorización de la carrera profesional de las mujeres., que a su vez frena el crecimiento hacia puestos más retribuidos y puestos directivos, de mando y de poder. Todo ello impide o dificulta a las mujeres llegar a salarios tan altos como los de los hombres.

Como mencionan Bergmann, Danzer & Sorger (2016), la **conciliación de la vida personal, familiar y laboral** es uno de los mayores problemas relacionados con la brecha salarial y por tanto relevante a la hora de implantar políticas públicas. En este escenario, se presenta la conciliación de la vida laboral con la vida personal y familiar basada en la corresponsabilidad de la pareja de la mujer como herramienta para romper con esta desigual evolución del periodo laboral en la vida de las mujeres. Además, esta corresponsabilidad haría posible cambiar el hándicap del tiempo de trabajo asalariado de las mujeres (y la disponibilidad para el mismo) en el cual, como se ha visto en la Figura 3 (comparativa brecha por hora y brecha por ganancia anual), reside una de las claves de la brecha salarial.

2.3. ¿Por qué es necesaria la implementación de políticas públicas para reducir la brecha retributiva?

Una vez abordada la problemática de la brecha salarial, resulta de gran importancia resaltar el carácter necesario de la acción pública, el rigor, el compromiso y la responsabilidad social del gobierno en la reducción de la desigualdad. Varias de las razones esenciales que apoyan esta afirmación se remontan a la **Constitución Española** de 1978, y se reflejan, principalmente, en los artículos siguientes:

- Artículo 9.2: *“Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social.”*
- Artículo 14: *“Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.”*
- Artículo 35.1: *“Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las*

de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo.”

Junto a estos **derechos, libertades y deberes de los ciudadanos** y a estas **responsabilidades de los poderes públicos que aseguren su cumplimiento**, recogidos en la Constitución, existen otros compromisos que envuelven a España a nivel internacional y global en este sentido. Ejemplo de ello son los Objetivos de Desarrollo Sostenible de 2015 de la Agenda 2030, con los que el gobierno de España mantiene un acuerdo firme, y dentro de los cuales, en este terreno, destaca la consecución del Objetivo 5 de Igualdad de género. Naciones Unidas (2021) sostiene que *“la igualdad de género no solo es un derecho humano fundamental, sino que es uno de los fundamentos esenciales para construir un mundo pacífico, próspero y sostenible”*.

A nivel europeo, la Comisión Europea, por su parte, publicaba en 2014 la recomendación sobre *“el refuerzo del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres a través de la transparencia”*, que ratificaba la importancia de actuar y facilitaba *“orientaciones a los Estados miembros para ayudarlos a aplicar mejor y de forma más eficaz el principio de igualdad de retribución, con el fin de luchar contra las discriminaciones en materia de retribución y contribuir a hacer frente a la persistente diferencia de retribución entre hombres y mujeres”* (Unión Europea, 2014).

A su vez, en 2017 fue aprobado el **Pilar Europeo de Derechos Sociales** por el Parlamento Europeo, el Consejo y la Comisión. Dicho documento se compone de un primer capítulo de *Igualdad de oportunidades y de acceso al mercado de trabajo*, en el que se hace hincapié en la igualdad de trato en todos los ámbitos y especialmente en el laboral. Un segundo capítulo recoge el derecho a unas *Condiciones de trabajo justas*, y en el que cabe destacar el Principio 9 de *equilibrio entre vida profesional y vida privada*, que establece que *“los padres y las personas con responsabilidades asistenciales tienen derecho a los permisos adecuados, a unas condiciones de trabajo flexibles y a servicios de asistencia. Las mujeres y los hombres deberán tener igualdad de acceso a permisos especiales para cumplir con sus responsabilidades asistenciales y deberá animárseles a utilizarlos de forma equilibrada”*. Por último, se conforma del capítulo 3, de *protección e inclusión social*. En el cual cabe destacar el Principio 15 sobre *pensiones y prestaciones de vejez* que establece que *“las mujeres y los hombres deberán tener las mismas oportunidades para adquirir derechos de pensión”* (Comisión Europea, 2018).

En 2019, el Gobierno de España publicaba el Informe Nacional de España ratificando su compromiso con los planteamientos de la Conferencia de Beijing de 1995 tras su 25º aniversario y la necesidad de seguir trabajando para eliminar las desigualdades que todavía persisten (MAEUEC, 2019).

Los beneficios más trascendentes de acabar con la brecha salarial alcanzan tanto el ámbito social como el económico y tanto el corto como el largo plazo. Uno de los efectos más importantes es la reducción del riesgo de pobreza y la precariedad de las mujeres, unida a un aumento de la motivación y la productividad tanto individual como colectiva (Castellanos y Henar, 2012). Se trata de maximizar la responsabilidad social, en términos de igualdad, para alcanzar la sostenibilidad, el bienestar, el respeto a los derechos humanos y la justicia social.

3. La evaluación de las políticas públicas de igualdad

A la hora de elaborar e implantar una política o medida destinada a una causa y para conseguir un fin –ya no únicamente en el marco de las políticas relacionadas con la desigualdad de género, sino a nivel general en cuanto a lo que habrá de entenderse por gestión responsable-, una de las premisas fundamentales que representa coherencia y ratifica el compromiso con la cuestión es la evaluación, la medición y el seguimiento de los impactos que se generan, que se pretenden alcanzar y el estado del problema que se pretende subsanar. Es de suma importancia incurrir en un análisis y estudio de evolución acerca de cómo está funcionando realmente dicha medida en relación con los resultados esperados. Solo así se podrá valorar fielmente la efectividad del trabajo realizado para actuar en consecuencia y, de ser necesario, poder adecuar la medida y los esfuerzos, implementando mejoras en el futuro.

Tal y como indican Espinosa-Fajardo y Bustelo (2019), en el marco de la evaluación de las políticas públicas, el punto de inflexión en el que la igualdad de género pasa a considerarse una cuestión fundamental se remonta a la Conferencia Mundial sobre la Mujer de Beijing de 1995.

Cuando se quiere llevar a cabo una evaluación de impacto de género de políticas públicas, es necesario establecer unos indicadores o criterios en base a los cuales poder valorar las medidas.

3.1. Criterios para la calificación de las medidas de igualdad

A la hora de valorar el grado en que una medida es correcta y de calidad, es preciso identificar una serie de criterios que permitan calificar las políticas que se pretenden analizar. Krizsan y Lombardo (2013) presentan los siguientes criterios para evaluar las políticas de igualdad, distinguiendo entre criterios de contenido y criterios de proceso (Espinosa-Fajardo y Bustelo, 2019):

Referentes al **contenido** de la política:

- **Inclusión del género:** *refleja el grado de incorporación de los contenidos de género en la política.*
- **Comprensión transformadora de la desigualdad:** *diagnóstico consciente y medidas orientadas a abordar las causas estructurales de la desigualdad.*
Esta comprensión puede incluir, por ejemplo:
 - ✓ el **compromiso político** frente a las dificultades y adversidades que puedan surgir en la política.
 - ✓ la **comprensión de la complejidad** del tema y las circunstancias que se pretenden afrontar.
- **Interseccionalidad:** *atención a la interrelación en desigualdad de género y otros factores de desigualdad*

En relación con el **proceso** a través del cual se incluye el género en la política:

- **Empoderamiento de las mujeres:** *implicación del movimiento y la organización de mujeres y feministas en todas las fases del ciclo político. Ello incluye la participación activa de las mujeres involucradas en la política.*
- **Transformación incremental:** *cambios en materia de igualdad de género en relación a los legados prevalecientes en el contexto.*

Más allá de los criterios anteriores, uno de los factores cruciales e indicadores de la calidad de una medida de igualdad –adoptada con responsabilidad y compromiso social- es el control y seguimiento de la misma, esto es, una evaluación posterior por parte de los actores responsables y encargados de cada medida.

Como exponen las autoras Espinosa y Bustelo (2019), el éxito se vincula con “*la eficacia, la eficiencia, el impacto, la sostenibilidad y la pertinencia*”. No obstante, el impacto exitoso será siempre dependiente de las circunstancias y contexto específicos, y, por consiguiente, los criterios para evaluar dicho éxito habrán de ser

considerados y adecuarse a la naturaleza concreta y especificidad de cada política de igualdad y medida objeto de análisis.

Para que una medida pueda ser considerada de calidad, debe ir ligada a un elemento clave en la gestión pública y política; la **transparencia**. En este escenario, cabe reflexionar sobre este concepto en sí mismo y con respecto al tema que nos ocupa. ¿Qué implica la transparencia en política? La transparencia está asociada a la claridad y a la presentación pública y accesible de todo proceso, en tanto en cuanto se deben ofrecer todas las explicaciones que sean necesarias y rendir cuentas en cada caso. En política, *“la transparencia abre la posibilidad a que se conozcan las entrañas del poder, sobre todo las que se relacionan con el diseño, la ejecución y la evaluación de las políticas públicas”* (Uvalle, 2016). En las democracias modernas, la transparencia ha de contar con *“un lugar estratégico en los procesos relacionados con la toma de las decisiones, el diseño de las políticas públicas, así como los tiempos, modalidades y estrategias que se adoptan para hacerlas efectivas”* (Uvalle, 2016).

La transparencia forma parte de lo que se conoce como el buen gobierno, uno de los pilares fundamentales de la responsabilidad social corporativa. En este sentido, dado que la gobernanza implica la existencia de un modelo de gestión determinado, la transparencia ha de entenderse como una forma de actuar transversal y común a todas las actividades y procesos dentro de ese sistema de gobierno y gestión. De esta manera, la transparencia de la gestión se podrá determinar en función de los criterios para la calificación de las medidas expuestos anteriormente, determinantes a su vez de la calidad del sistema de gestión de las políticas públicas de igualdad. La evaluación de la transparencia se llevará a cabo, por tanto, evaluando el modo en que se aplican los criterios planteados para la evaluación de la política. La transparencia se relaciona con la representación y exposición fiel de la realidad de los hechos y de la gestión; los problemas que se han encontrado, los mecanismos que se han utilizado para tratar de resolverlos, la calidad, el alcance real y las carencias de las soluciones presentadas.

4. Metodología del estudio

Para la realización de este estudio, en primer lugar se ha elaborado –mediante la revisión del conocimiento existente y la recopilación y selección de la información más apropiada a la naturaleza del presente documento– la contextualización y los planteamientos teóricos pertinentes para poder comprender y abordar un problema complejo como es la brecha salarial, así como para poder evaluar la idoneidad de las

políticas que pretendan luchar contra este hándicap. De esta manera, se tratan los factores que explican la brecha salarial, permitiendo la elaboración posterior de una evaluación fundamentada acerca de la efectividad de las medidas ante ese fin en función de la incidencia sobre dichos factores y aspectos claves.

En concreto, el análisis se centra en varias de las medidas contenidas en el RDL6/2019. La identificación y selección se ha llevado a cabo en función de la relevancia de las medidas con respecto a la lucha contra la brecha salarial.

Se realiza un análisis cualitativo tanto del RDL de manera general como de las medidas seleccionadas en particular, utilizando los criterios expuestos en la Tabla 3.

Tabla 3: Criterios para el análisis y evaluación del RDL 6/2019

Criterios generales	Criterios de género	Incidencia sobre los Factores determinantes en la desigualdad salarial
Procesos de consulta pública	Inclusión del género	2.2.1.1. La cultura y la educación
	Comprensión transformadora de la igualdad	2.2.1.2. El tiempo trabajado y la ganancia anual
Control de cumplimiento		
Transparencia	Interseccionalidad	2.2.1.3. La edad y el transcurso del periodo laboral vital
	Empoderamiento de las mujeres	
Claridad y concreción	Transformación incremental	

Fuente: Elaboración propia

La evaluación se realiza teniendo en cuenta, en primer lugar, criterios generales pertinentes en cualquier tipo de política pública de calidad. En segundo lugar, se valora una serie de criterios planteados específicamente para la evaluación de las políticas de igualdad planteados por Espinosa y Bustelo (2019), y, en tercer lugar, se

considera la incidencia –del RDL en su conjunto y de las medidas concretas- sobre los tres grandes bloques de factores determinantes en la brecha salarial identificados.

Cabe aclarar que el análisis del RDL y de las medidas se realiza en base a la información ofrecida en el documento de la norma en sí mismo, independientemente de cualesquiera otras alusiones que pudieran existir al respecto del mismo y que no tuvieran constancia en su redacción.

El análisis permitirá presentar propuestas de mejora y evaluar los posibles impactos económicos y sociales en base a las dinámicas de impactos económicos y sociales, reflejados en la contextualización teórica, que envuelven a la desigualdad salarial. Se destacarán las fortalezas o puntos fuertes y las debilidades o áreas a mejorar de las medidas analizadas.

Desde una visión holística, se expondrán las aportaciones y deducciones –tanto concretas como generales- más relevantes, obtenidas a partir del análisis y el trabajo realizado. Se pretende poder extraer conclusiones tanto a nivel específico para el grupo poblacional concreto que conforman las mujeres, como de manera global y extrapolable al conjunto de la sociedad.

5. Resultados

5.1. El Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo

Este RDL *de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación* (BOE, 2019), se postula en su publicación como una disrupción para el mercado de trabajo y la desigualdad. A continuación, se analiza el RDL en su conjunto y de manera transversal mediante criterios generales y criterios específicos de género.

En relación a los **procesos de consulta pública**, el RDL expone claramente que “*no se ha realizado el trámite de consulta pública*”. En este sentido, en el proceso mediante el cual se integra el género en la política no se está integrando el **empoderamiento de las mujeres**. Éste debería darse mediante su participación activa en todos los procesos de la política, incluyendo la consulta a mujeres implicadas o afectadas de lleno en cada uno de los casos abordados en las medidas del RDL, de cara a un diseño que responda a sus necesidades reales y reafirme el compromiso con la igualdad. Asimismo y referente a la **transparencia**, se reconoce que tampoco se ha realizado “*el trámite de audiencia e información públicas*”. Se reflejan así unas

faltas evidentes de compromiso con la rendición de cuentas a la ciudadanía. Es cierto que se trata de un real decreto-ley y que por tanto son medidas tomadas con carácter extraordinario y necesidad urgente. Sin embargo, aun siendo una cuestión que urge solventar, la presente es una cuestión estructural que debiera ser atajada en otros términos más contundentes, firmes y colectivos, mediante la debida prudencia y los debates oportunos.

En lo que concierne a la ***inclusión del género***, se valora positivamente la consideración de circunstancias de opresión por motivos de género como es la violencia de género. Se favorece la protección de las mujeres víctimas de violencia de género permitiendo la interrupción del cómputo de la duración del contrato, con el fin de hacer posible su recuperación de la mejor manera. Por otro lado, la redacción se presenta acorde a la igualdad y la inclusión de dos progenitores del mismo sexo.

En cuanto al grado de ***comprensión transformadora de la desigualdad***, parece poder afirmarse que el ***compromiso político*** en esta política tiene carencias notables, puesto que no se hace referencia expresa a las actuaciones previstas ante los contratiempos o contingencias adversas que pudieran ser encontradas. Tampoco se hace constar que estén previstas evaluaciones de la efectividad de cada medida con respecto a los factores estructurales determinantes de la desigualdad. En este sentido y a modo de propuesta, sería oportuna la fijación concreta de impactos esperados atribuibles a cada medida, para facilitar la revisión y la interpretación vinculante de su éxito. Por otro lado, la ***comprensión de la complejidad del problema*** se hace visible en la exposición de motivos del RDL, repasando la situación de persistencia de la brecha salarial y de las desigualdades de género y exponiendo la importancia de la actuación de las autoridades competentes, así como de su responsabilidad.

Cabe destacar las carencias en cuanto a la ***interseccionalidad*** de este RDL. No se hace referencia ni se toman en consideración otras desigualdades o circunstancias susceptibles de discriminación que pueden converger y acrecentar la desigualdad de género, como son la nacionalidad y el origen étnico, la orientación sexual, la clase social, la discapacidad e incluso la edad. Estas circunstancias son un factor más de opresión que interfiere en la desigualdad sistémica de oportunidades hacia la igualdad salarial y por ende debieran tenerse en cuenta a la hora de legislar.

En cuanto a la ***transformación incremental*** y con respecto a los *cambios en materia de igualdad de género en relación a los legados prevalecientes en el contexto*; **en la exposición de motivos del RDL 6/2019 se reconoce el fracaso de las acciones**

normativas impulsadas hasta el momento en este ámbito. Por tanto, se espera de esta legislación que aporte grandes variaciones que conlleven un cambio de tendencia y supongan un punto de inflexión en el contexto. Tal y como se abordará más adelante, esta transformación no es tan significativa como cabría esperar.

5.2. Análisis de las medidas del RDL 6/2019

Una vez analizado el Real Decreto-ley 6/2019 de manera global, el análisis se centra en varias de las medidas contenidas en el RDL. Se tratará de evaluar las medidas más relevantes que puedan incidir en las cuestiones que afectan a la brecha salarial. Se ha identificado para su evaluación el siguiente grupo de medidas (Tabla 4).

Tabla 4: Selección de Medidas RDL 6/2019

❖ Medidas relacionadas con los planes de igualdad
❖ Medidas contra la discriminación salarial y el despido por maternidad
❖ Registros salariales y justificación de la desigualdad
❖ Medidas referentes a la conciliación y la corresponsabilidad
❖ Acciones para garantizar el cumplimiento de las medidas

Fuente: Elaboración propia

5.2.1. Medidas relacionadas con los planes de igualdad en las empresas

- Extensión de la obligatoriedad de incorporación de un plan de igualdad: reducción a 50 trabajadores del límite a partir del cual las empresas que lo superen deberán incorporar planes de igualdad, siendo el límite anterior el referido en la Ley 3/2007 y correspondiente a 250 trabajadores.
 - ✓ Esta medida resulta relevante dado que muchas pymes, de gran representación en el mercado laboral español, quedaban excluidas de la exigencia.
 - ✓ Tiene capacidad para incidir positivamente en el **factor 2.2.1.1. La cultura y la educación**, al aumentar la visibilidad de la necesidad de actuar para la igualdad mediante una mayor generalización de los planes de igualdad, pudiendo incrementar la concienciación social.
- Estipulación de requerimientos concretos que deben incorporar de manera ordenada los planes de igualdad, y que serán objeto de evaluación. Son, al menos, los siguientes aspectos: *“proceso de selección y contratación, clasificación profesional, formación, promoción profesional, condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres, ejercicio*

corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral, infrarrepresentación femenina, retribuciones, prevención del acoso sexual y por razón de sexo” (BOE, 2019).

- ✓ Esta medida supone un avance positivo frente a lo recogido en el artículo 46 de la ley 7/2007 referente al contenido de los planes de igualdad, que únicamente presentaba una recomendación acerca de los aspectos que podrían contemplar.
- Creación de un **registro de planes de igualdad de empresas**, cuya inscripción en el mismo de los planes de igualdad se establece de carácter obligatorio para las empresas referidas.
 - ✓ Incidencia sobre el **factor 2.2.1.1. La cultura y la educación**, en tanto en cuanto esta puede provocar una motivación al compromiso de igualdad para la empresa, al hacerse visible la existencia de numerosos planes de igualdad respaldados por numerosas empresas de todo tipo.

Las medidas anteriores se establecen con aplicación paulatina y periodos transitorios, permitiendo a las empresas hasta tres años de margen para la aprobación de los planes de igualdad.

- ✗ Estos plazos no parecen reflejar la misma urgencia que el carácter del RDL.
- ✓ Estas medidas tienen capacidad para crear nuevos puestos de trabajo de profesionales cualificados y con formación especializada para hacer posible los planes de igualdad de manera óptima.

Control de cumplimiento: Se expone que *“reglamentariamente se desarrollará el diagnóstico, los contenidos, las materias, las auditorías salariales, los sistemas de seguimiento y evaluación de los planes de igualdad, así como el registro de planes de igualdad, en lo relativo a su constitución, características y condiciones para la inscripción y acceso” (BOE, 2019).*

- ✗ No se concreta en el RDL ningún detalle acerca de estas condiciones.

Cabe esperar, ante una reforma de estas características –así como ante la relevancia de las motivaciones subyacentes– que haya un control estricto de cumplimiento y, por ende, sanciones en el supuesto en que el plan de igualdad no se realice adecuadamente o no sea óptimo para la gestión y naturaleza de la empresa. Sin embargo, este RDL no recoge –en su modificación de la LISOS- dichas sanciones, por lo que parece poder afirmarse que se trata de una mala praxis que favorece la ineficiencia de los planes de igualdad en cuestión (Ballester, 2019).

Tal y como propone Ballester (2019), para dar solución a esta carencia, sería oportuno el establecimiento de un sistema de sanciones incorporando una diferenciación clara en función del nivel de adecuación y cumplimiento de los requisitos del plan.

5.2.2. Medidas contra la discriminación salarial y el despido por maternidad

- Incorporación de la definición de trabajo de igual valor: *“Un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes”* (BOE, 2019).
 - × Esta medida, al igual que otra que se tratará posteriormente, refleja **poca claridad y concreción** (ver apartado 5.2.3. Registros salariales).
- Reconocimiento del derecho a la retribución correspondiente al trabajo igual o de igual valor en caso de nulidad de despido por discriminación salarial.
 - ✓ Parece poder afirmarse que se está desincentivando la discriminación mediante esta obligación de pago.
- Durante el periodo de prueba, la resolución de la relación laboral a instancia empresarial será nula en el caso de trabajadoras por razón de embarazo, esto es, el despido sería nulo.
 - ✓ Esta medida actúa contra la penalización por maternidad, con incidencia en el **factor 2.2.1.3. La edad y el periodo laboral vital**.

5.2.3. Registros salariales y justificación de la desigualdad salarial

- Obligación a las empresas de la elaboración de un registro *“con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor”* (BOE, 2019). Todos los trabajadores tienen derecho a acceder al registro salarial de la empresa a través del representante de los trabajadores en la empresa.
 - ✓ Incidencia en el **factor 2.2.1.1. La cultura y la educación**, puesto que registrar la desigualdad es una manera de visibilizarla en la que aumentan las posibilidades de que se tome conciencia del problema elevando a su vez las opciones de que se actúe en consecuencia.

- × Sin embargo, la fiabilidad del registro de la desigualdad no está asegurada sin un control de la misma.

Se propone ofrecer un modelo oficial e unificado de todas las profesiones y puestos de trabajo de las distintas actividades económicas para equiparar los trabajos iguales y de igual valor, evitando problemas de claridad y concreción, que deriven en vacíos jurídicos que den pie a irregularidades o mala praxis.

Es una labor ardua, pero carece de realismo esperar que todo se resuelva incorporando esta imprecisión, “*valores medios de grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o igual valor*”. Para mejorar la efectividad de la medida se debe subsanar esta falta de **claridad y concreción**. La inacción da rienda suelta a la actuación empresarial, y en tal caso lo más probable es que la identificación o definición de los trabajos de igual valor registrados se establezcan atendiendo a los intereses de la empresa (Ballester, 2019). Estas inconcreciones en la redacción pueden propiciar que las empresas distorsionen la regulación eludiendo o interpretando los conceptos de manera incorrecta a su favor (Sánchez, Serrano & Carrasquer, 2020), y como corroboran Sánchez et al. (2020) “*las lagunas en la regulación permiten prácticas unilaterales de contratación, promoción y remuneración*”.

Control de cumplimiento: No hay constancia de que esté previsto un control de la adecuación de estos registros salariales. Tampoco se recogen sanciones específicas ante su incumplimiento, aquellas existentes ante la inexistencia del mismo o defectos en su elaboración se reducen a las correspondientes infracciones leves de la LISOS. Así, “*el registro más que un beneficio para los trabajadores puede ser un obstáculo difícil de salvar en las reclamaciones por discriminación retributiva*” (Ballester, 2019).

- En empresas con al menos 50 trabajadores, ante una diferencia en las retribuciones medias de ambos sexos superior a 25%, deberán justificarse motivos de dicha diferencia no relacionados con el sexo de los trabajadores.
 - × La efectividad de esta medida queda supeditada a la efectividad de la anterior, dado que se basa en el mismo registro.
 - × Aún en el caso de que esta medida se aplicara correctamente, ¿qué impacto podría esperarse? Es importante poner en contexto esta diferencia del 25%, puesto que si únicamente deben justificarse diferencias superiores a esta cifra, el impacto de la medida en la

reducción de la brecha sería nulo e incluso podría decirse que permisivo con la desigualdad salarial. ¿Por qué? Porque tal y como se ha expuesto al inicio del trabajo, la diferencia o brecha salarial por ganancia media anual en 2018 en España, año previo a la publicación de la norma, era del 21,41% (INE, 2020). Esto implica que incluso si se incrementase la brecha salarial en 3 puntos en una determinada empresa, éste incremento no requeriría justificación. Parece obvio que esta medida no se ha planteado considerando las cifras ni la situación de partida, y, definitivamente, no ayuda ni tiene capacidad para reducir la brecha salarial.

5.2.4. Medidas relacionadas con la conciliación y la corresponsabilidad

- *“Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral”.* Este derecho de solicitud se extiende *“hasta que los hijos o hijas cumplan doce años”* (BOE, 2019).
 - ✓ Medida que facilita la conciliación y la corresponsabilidad para ambos progenitores. Es positiva en materia salarial, puesto que la adaptación de jornada no supone una reducción del salario. Tiene capacidad para incidir en el factor **2.2.1.2. El tiempo trabajado y la ganancia anual**, puesto que puede llegar a impedir que las mujeres tengan que recurrir a la reducción de jornada o a la jornada parcial, evitando el empobrecimiento que ello provoca (Pastor, 2019), pudiendo llegar a desencadenar, a su vez, una incidencia en el **factor 2.2.1.3. La edad y el transcurso del periodo laboral vital**.
 - ✗ Queda supeditada a la acreditación de necesidades de conciliación y a la negociación con la empresa, la cual puede denegar la solicitud, alegando cualquier impedimento, siempre que justifique sus motivos.
 - ✓ Existen casos en los que se están concediendo dichas adaptaciones en los juzgados por el hecho de que la empresa no conteste a la solicitud. Ejemplo de ello es la sentencia nº494/2019 del Juzgado de lo Social nº 23 de Madrid, por la que se concede a un padre la adaptación.
- Los antiguos permisos por maternidad y por paternidad son sustituidos por permisos por nacimiento y cuidado del menor.

- ✓ Se trata de una medida en realidad formal, pero simbólicamente se puede decir que es importante dado que se equipara a efectos oficiales el significado de maternidad y paternidad (incidencia sobre el **factor 2.2.1.1. La cultura y la educación**).
- Equiparación de la duración de los permisos de suspensión del contrato de trabajo a 16 semanas para los dos progenitores, aplicable de manera progresiva y concluyendo el 1 de enero de 2021. Dentro del total de 16 semanas, seis de ellas bajo la obligación de disfrutarlas de manera inmediata al nacimiento, a tiempo completo para cada progenitor y de manera intransferible.
 - ✓ En la teoría se avanza en igualdad al equiparar los permisos. Las políticas de permisos para el cuidado tienen capacidad para influir en el comportamiento de los hombres y favorecer la igualdad (Castro & Pazos, 2016; Fernández-Cornejo *et al* 2016, 2018).
 - ✗ La obligación referida impide la libre organización de los cuidados para un reparto equitativo de los mismos. En tanto en cuanto los dos progenitores se ven obligados a disfrutar del permiso a la vez con independencia de las necesidades futuras.

Es obvio que la madre necesita ausentarse del trabajo y dedicarse a los cuidados del recién nacido las primeras semanas tras el parto, pero al otro progenitor se le impide distribuir y organizar libremente el permiso en aras de facilitar las condiciones en que la madre se reincorpora a su puesto de trabajo. El otro progenitor debe tener la posibilidad de cuidar de manera autónoma para que la madre pueda acudir a su trabajo y de esa manera poder avanzar en su carrera profesional en igualdad de oportunidades. Pasar de acompañar a ocuparse plenamente de manera corresponsable con la mujer. Las necesidades de cuidado de un hijo o una hija deberían reconocerse urgentes e irrenunciables para los padres. Esto tendría un impacto enorme tanto en el vínculo del otro progenitor con el bebé como de manera más amplia y extrapolable a la concepción social de la relación con la figura del padre, que tiende a ser más distante y menos apegada en relación con la figura materna (Castellanos, 2019).

Cabe recordar que la pretensión principal y última de este RDL es facilitar y acabar con las trabas que impiden la igualdad de la mujer en el empleo y en su situación socioeconómica. Que pueda avanzar en su carrera profesional y que la maternidad y

los cuidados no sean un impedimento, tal y como se ha corroborado en el **factor 2.2.1.3. La edad y el transcurso del periodo laboral vital**. Este impacto esperado no se consigue aglutinando ambos permisos en un mismo periodo de tiempo inicial.

- Una vez transcurridas dichas 6 semanas, las semanas restantes de permiso tendrán libertad y flexibilidad en su distribución dentro del primer año tras el nacimiento del menor, no obstante el disfrute de estas 10 semanas estará supeditado al acuerdo con la empresa y de cuyo acuerdo dependerá si se trata de régimen a jornada completa o jornada parcial
 - × Parece poder afirmarse que, ante la obligación a negociar con la empresa y el riesgo de imposición de condiciones o pérdida de tiempo de disfrute de permiso, la tendencia esperable es que el otro progenitor opte por disfrutar todo el permiso de manera continuada y simultánea con la madre, hecho que resulta ineficiente desde el punto de vista de la extensión temporal del cuidado y desde el punto de vista de la concentración en un mismo periodo de tiempo del pago de ambos permisos. Hay evidencias que empiezan a mostrar este efecto no deseable de la reforma. La Seguridad Social ha indicado que más del 75% de los padres han usado todo el permiso por nacimiento al mismo tiempo que las madres (Castellanos-Serrano, 2021).

Por tanto, no se estimula una corresponsabilidad en la conciliación, ya que a efectos prácticos no se está favoreciendo que el padre asuma responsabilidades de cuidados equiparables a las asumidas por la madre. Las mujeres, en general y como se ha comentado anteriormente, con empleos más precarios y de menor influencia, refuerzan dicha situación ante la maternidad, por lo que el hándicap se mantiene. Con esta medida se desaprovecha el potencial de impacto y no se incide de manera positiva en el **factor 2.2.1.2. El tiempo trabajado y la ganancia anual**.

5.2.5. Acciones para garantizar el cumplimiento de las medidas

- Modificación del **régimen de infracciones** recogido en el texto refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS), aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto. Se trata de una corrección puntual del artículo 7.13, a través de la cual pasa a constituir una **infracción grave** el incumplimiento de las “*obligaciones en materia de planes y medidas de igualdad*” establecidas tanto en el Estatuto de los Trabajadores como en la

Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad (LOIE) y en los convenios colectivos que correspondan (BOE, 2019).

Esta modificación afecta de manera genérica a todas las medidas del RDL 6/2019. Pero, ¿qué medidas de control de cumplimiento o sanciones existen respaldando esa declaración de infracción grave? Como apunta Ballester (2019), la sutil reforma de la LISOS no termina con la “*sensación de impunidad en materia discriminatoria que se advierte en el mundo laboral*”. Además, como se ha reflejado en el análisis concreto de cada grupo de medidas, no existe constancia de acciones previstas para el control de su cumplimiento y adecuación.

A modo de síntesis, se presenta el siguiente cuadro resumen de los resultados del análisis del RDL 6/2019 (Tabla 5).

Tabla 5: Síntesis analítica de los resultados

Criterios generales		Criterios de género		Incidencia de las medidas del RDL 6/2019 sobre los factores determinantes en la desigualdad salarial	
Procesos de consulta pública	No	Inclusión del género	Sí	2.2.1.1. La cultura y la educación	Incidencia Media-Baja
		Comprensión transformadora de la igualdad	Compromiso político: Bajo Comprensión de la complejidad: Sí		
Control de cumplimiento	Bajo o Nulo	Interseccionalidad	No	2.2.1.2. El tiempo trabajado y la ganancia anual	Incidencia Baja o Nula
		Empoderamiento de las mujeres	No		
Claridad y concreción	Media	Transformación incremental	Media-Baja	2.2.1.3. La edad y el transcurso del periodo laboral vital	Incidencia Baja o Nula
		Transparencia	No		

Fuente: Elaboración propia

6. Conclusiones

Tras el trabajo y análisis realizado, se puede afirmar que el RDL 6/2019 en su contenido no refleja el compromiso que anuncia. Para actuar con coherencia se requiere la inclusión de procesos de consulta pública mediante el empoderamiento de las mujeres en el proceso. Se necesita transparencia y comunicación pública durante todo el ciclo de la política. Resulta primordial solventar las carencias evidentes de control de cumplimiento, concretando sanciones específicas especialmente referidas a los planes de igualdad y los registros salariales.

Llama especialmente la atención que la justificación de la desigualdad retributiva en las empresas sea necesaria únicamente cuando la diferencia salarial entre sexos supere el 25%, ¿qué es entonces lo que pretende conseguir esta medida, cuando los datos de brecha por término medio eran inferiores a dicha cifra en el momento de su implantación? La realidad es que la brecha salarial por ganancia media anual entre 2008 y 2018 no llegó a superar nunca el 25%. Con acciones como esta se hace evidente la falta de compromiso real y análisis previo al diseño de tales medidas. Es fundamental establecer las motivaciones de cada medida, hacer públicas las especificaciones acerca de cuál es la situación actual, qué situación se esperaría en caso de no actuar y qué situación se espera alcanzar con la medida, examinando y valorando ex-ante la utilidad del impacto que se puede alcanzar, para que, en casos como este, se pueda llevar a cabo una reformulación. Sin información y comunicación públicas, resulta imposible pensar que el compromiso que acompaña a normas como esta sea real.

Al igual que en cualquier práctica o actuación que conlleve una responsabilidad social, los programas de políticas públicas han de perseguir la armonía y el entendimiento con los grupos de interés que se ven afectados por ellas, en este caso, junto a las mujeres, el conjunto de la sociedad. En este sentido, habrá de realizarse una continua evaluación y apertura a posibles cambios o revisiones acordes a la evolución de las circunstancias, impactos observados o demandas de la ciudadanía, permitiendo sucesivas mejoras y maximizando la utilidad de las actuaciones y políticas institucionales.

La introducción del permiso de paternidad en 2007 fue una de las medidas estrella que esperaban un cambio radical. Esta apuesta por la corresponsabilidad y por la igual disponibilidad para el cuidado parecía elevarse a un siguiente nivel con el RDL 6/2019 y la equiparación de los permisos por nacimiento. Sin embargo, estas medidas

representan una vía continuista, de “padre ayudante” y no corresponsable, puesto que la equiparación en cantidad de tiempo se contrapone a la desigual libertad de uso para el cuidado por parte del padre, principal elemento de desigualdad. Impidiendo la extensión del tiempo de cuidado de manera asíncrona entre ambos progenitores se ha desaprovechado el potencial de impacto de esta medida en el factor 2.2.1.2. *El tiempo trabajado y la ganancia anual*. La obligación de disfrute simultáneo de los tiempos de cuidado para los dos progenitores, además de ser ineficiente, provocará que se mantengan por inercia los roles de género, permitiendo que la maternidad y los cuidados sigan siendo un impedimento para el progreso profesional de la mujer en igualdad de condiciones, y manteniendo, por tanto, la brecha salarial.

La lucha contra la brecha salarial alcanza una importancia indiscutible a nivel estatal, europeo e internacional, y, tal como corroboran Espinosa y Bustelo (2019), la desigualdad salarial de género adquiere carácter sistémico y estructural. Este trabajo ha puesto de manifiesto que las diversas causas y factores que desencadenan esta problemática cuentan con numerosas interdependencias e interrelaciones, que a su vez retroalimentan las desigualdades existentes en todos los ámbitos de la vida social, económica, laboral, familiar y personal. Así, tal y como se ha evidenciado en los resultados, se debe incorporar la consciencia de la interseccionalidad y la atención a otras desigualdades que confluyen en la mujer y que incrementan su situación de vulnerabilidad.

La acción pública y la responsabilidad de los poderes públicos son cruciales en esta lucha. Dada la irremediable significancia del poder económico, la igualdad de género habrá de venir ligada al fin de la brecha salarial, y, para ello, al igual que ocurre con la violencia de género, se requiere el férreo compromiso de las instituciones. En este sentido, es importante resaltar, de manera análoga y extrapolable, el concepto de violencia institucional expuesto por Bodelón (2014), entendida como “*actos u omisiones de las y los servidores públicos de cualquier orden de gobierno que discriminen o tengan como fin dilatar, obstaculizar o impedir el goce y ejercicio de los derechos humanos de las mujeres así como su acceso al disfrute de políticas públicas destinadas a prevenir, atender, investigar, sancionar y erradicar los diferentes tipos de violencia*”. Así, la violencia institucional “*no sólo incluye aquellas manifestaciones de violencia contra las mujeres en las que el estado es directamente responsable por su acción u omisión, sino también aquellos actos que muestran una pauta de discriminación o de obstáculo en el ejercicio y goce de los derechos*” (Bodelón, 2014).

Un ejemplo claro de obstáculo es el que se evidencia en la reforma de permisos para el disfrute igualitario, pero también se encuentran en otras acciones que facilitan la discriminación en otros ámbitos mediante omisiones en la redacción. Esto se pone de manifiesto cuando en el RDL se evita la necesaria claridad y concreción en las medidas contra la discriminación salarial y los registros salariales. Se debe proporcionar una definición más precisa de trabajo de igual valor, desglosando y especificando las categorías profesionales que correspondan. Solo así se podrá evitar el aprovechamiento oportunista de las faltas en la regulación por parte de las empresas.

A través de la revisión, análisis y descripción detallada de los factores determinantes en la desigualdad salarial, se han hecho evidentes los impactos económicos y sociales de la desigualdad y discriminación social hacia la mujer. Por tanto, los impactos que tendría el hecho de revertir esta dinámica de desigualdad, serían también económicos y sociales, y no solo afectando a las mujeres sino también a los hombres, a los niños y niñas y al conjunto de la sociedad. Existiría un crecimiento económico, variaciones en el consumo por el mayor poder económico de las mujeres, impactos en el capital humano en relación con la motivación de las mujeres, impacto en cuanto al cumplimiento de derechos fundamentales, incremento de la calidad o redistribución del empleo de las mujeres, además de *“impactos respecto a la exclusión social y la pobreza, la educación, la formación y la cultura”* en términos de concepción social de los individuos (Comisión Europea, 2002).

Es preciso recalcar que la igualdad de género es económicamente viable y rentable, que estimula la productividad y la competitividad de las empresas (Castellanos y Henar, 2012), y que, tal y como ratifica Pazos (2011), *“los objetivos de igualdad coinciden con los de eficiencia económica”*. En este sentido, se debe tratar de maximizar y optimizar la utilidad de los esfuerzos económicos implicados en las medidas implementadas en consonancia con el objetivo de igualdad.

Con todo y retomando la cuestión a responder planteada al inicio del trabajo ¿sirve el RDL 6/2019 para luchar contra la brecha salarial? Y, de manera más general, ¿son eficaces y adecuadas las políticas públicas contra la brecha salarial vigentes en la actualidad en España?

La conclusión principal es que la capacidad que tiene el RDL 6/2019 de impactar y provocar variaciones en la brecha salarial es bastante escasa. El análisis de las medidas analizadas desvela que la incidencia que pueden llegar a tener varias de ellas

-por ejemplo la generalización de los planes de igualdad y los registros en las empresas- sobre los factores determinantes en la desigualdad salarial, se reduce a una posible concienciación empresarial, indirecta concienciación social y su posible derivación cultural y educativa, algo sin duda importante pero de difícil medición y de lenta traducción en mejoras de los datos de brecha. Por otra parte, con las excepciones puntuales de la declaración de nulidad del despido por maternidad durante el periodo de prueba y la incorporación de la posibilidad de solicitud de adaptación de jornada, se detecta en este RDL 6/2019 y en las medidas concretas una grave ausencia y necesidad de perspectiva e incidencia con respecto al factor 2.2.1.2. *El tiempo trabajado y la ganancia anual* y al factor 2.2.1.3. *La edad y el transcurso del periodo laboral vital*.

Si en las políticas específicas de igualdad no existe perspectiva y compromiso con la causa, ¿qué cabe esperar de las demás? Los errores y carencias de compromiso con la igualdad precisamente en las políticas de igualdad, evidencian o pueden reflejar la gravedad de las carencias de compromiso con la igualdad de género en las políticas públicas a nivel general.

El Gobierno de España (2021) reafirmó el pasado 16 de febrero a modo de declaración su compromiso oficial con la “*erradicación de la brecha retributiva entre mujeres y hombres*”, exponiendo la problemática y la relevancia clave de la maternidad y la ausencia de corresponsabilidad en los cuidados. Hace referencia a su voluntad de “*incidir correctivamente tanto en el frente laboral como en el de los cuidados*”. Estos propósitos debieran trascender más allá del papel ahora más que nunca, puesto que el análisis de las tendencias de la brecha salarial ha puesto de manifiesto la mayor vulnerabilidad de las mujeres ante las crisis económicas.

De cara a próximos estudios, sería relevante analizar, siguiendo la misma dinámica, dos políticas posteriores que acaban de ponerse en marcha y que de alguna manera son continuidad de este RDL 6/2019. Por un lado, el *Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo*, y, por otro, el *Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres (principio de transparencia)* (BOE, 2020). Ambas normas, en palabras del Gobierno de España (2021), “*permitirán, en el medio plazo, una incidencia directa en el combate contra la brecha salarial*”. Asimismo, nuevamente se hace referencia a su incidencia sobre los trabajos de igual valor. ¿Serán estas nuevas medidas las efectivas? Habrá que evaluarlo.

Referencias bibliográficas

- Agencia Tributaria (2019). *Mercado de trabajo y pensiones en las fuentes tributarias*.
https://www.agenciatributaria.es/AEAT.internet/datosabiertos/catalogo/hacienda/Mercado_de_Trabajo_y_Pensiones_en_las_Fuentes_Tributarias.shtml
- Ballester, M. A. (2019). *El RDL 6/2019 para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación: Dios y el diablo en la tierra del sol*. FEMERIS. Instituto de Estudios de Género (Universidad Carlos III). Vol. 4, Núm. 2. Recuperado de <https://doi.org/10.20318/femeris.2019.4763>
- Bergmann, N., Danzer, L. & Sorger, C. (2016). *Gender Pay Gap. New Solutions for an Old Problem: Developing Transnational Strategies Together with Trade Unions and Gender Equality Units to Tackle the gender pay*. Recuperado de http://genderpaygap.eu/documents/GPG_comparative%20report_add%20EGG%20final.pdf
- Bodelón, E. (2014). *Violencia institucional y violencia de género*. Anales de la Cátedra Francisco Suárez. Núm. 48 (2014), p. 131-155. <https://ddd.uab.cat/record/181634>
- Boletín Oficial del Estado (2007). *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*. Recuperado de <https://www.boe.es/eli/es/lo/2007/03/22/3/con>
- Boletín Oficial del Estado (2019). *Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación*. Recuperado de <https://www.boe.es/eli/es/rdl/2019/03/01/6/con>
- Boletín Oficial del Estado (2020). *Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo*. <https://www.boe.es/eli/es/rd/2020/10/13/901>
- Boletín Oficial del Estado (2020). *Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres*. Recuperado de <https://www.boe.es/boe/dias/2020/10/14/pdfs/BOE-A-2020-12215.pdf>

- Carrasquer, P., Sánchez, N., López-Andreu, M., Recio, C. (2016). *La brecha salarial como indicador de las desigualdades de género en el mercado de trabajo. Una aproximación a las lógicas sectoriales y organizativas*. XII Congreso Español de Sociología. "Grandes transformaciones sociales, nuevos desafíos para la sociología". Recuperado de <https://ddd.uab.cat/record/160454>
- Carrasquer, P., Sánchez, N., López-Andreu, M. (2017). *La intervención sobre la brecha salarial entre hombres y mujeres. Análisis de barreras institucionales, organizacionales y culturales*. Género y políticas públicas: retos y desafíos. Red Española de Política Social. Espanet Spain Recuperado de https://ddd.uab.cat/pub/poncom/2017/170826/Ponencia_Carrasquer_Sanchez_Lopez.pdf
- Castellanos, C. (2011). *Una aproximación al mainstreaming de género en España. La interrelación de las políticas económicas y sociales*. Universidad Complutense de Madrid. Recuperado de <http://eprints.ucm.es/13509/>
- Castellanos, C. y Henar, L. (2012). *Incidencia de la igualdad en la productividad y competitividad empresarial*. Emakunde - Instituto Vasco de la Mujer http://www.emakunde.euskadi.net/u72-20010/es/contenidos/informacion/pub_informes/es_emakunde/adjuntos/informe-28-igualdad_productividad_empresarial_es.pdf
- Castellanos, C. (2019) *Una reforma del sistema de permisos parentales liderada por mujeres*, en Calderón Patier, C. y Mateos de Cabo, R. (coord.) "Barreras e impulsores del desarrollo profesional de las mujeres Tiempo de soluciones", pp. 225-258. Tirant lo Blanch: Valencia
- Castellanos-Serrano, C. (2 mayo 2021) *¿Podemos celebrar la igualdad en los cuidados? Una evaluación de políticas públicas*. Público. Recuperado de <https://blogs.publico.es/otrasmiradas/48635/podemos-celebrar-la-igualdad-en-los-cuidados-una-evaluacion-de-las-politicas/>
- Castro, C., & Pazos, M. (2016). *Parental leave policy and gender equality in Europe*. Feminist Economics. Volume 22, 2016 Issue 3, 51-73. <https://doi.org/10.1080/13545701.2015.1082033>.
- Cerviño, E. (2018). *La desigualdad salarial de género en España en el contexto de la crisis económica y la recuperación*. Instituto Carlos III-Juan March de Ciencias Sociales. Panorama social, Nº17, 2018, págs. 65-87.

Comisión Europea (2002). *Comunicación de la Comisión sobre la evaluación del impacto*. COM (2002) 276 final. Bruselas. Recuperado de <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2002:0276:FIN:ES:PDF>

Comisión Europea (2014). *Como combatir la brecha salarial entre hombres y mujeres en la Unión Europea*. Oficina de Publicaciones de la Unión Europea. Recuperado de <https://doi.org/10.2838/48278>

Comisión Europea (2018). *El pilar europeo de derechos sociales*. Recuperado de <https://doi.org/10.2792/506887>

Espinosa, J. y Bustelo, M. (2019). *¿Cómo evaluamos el éxito de las políticas de igualdad de género? Criterios y herramientas metodológicas*. Revista Española de Ciencia Política, 49, 151-172. Recuperado de <https://doi.org/10.21308/recp.49.07>

Eurostat. *Gender pay gap statistics*. https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Gender_pay_gap_statistics

Fernández-Cornejo, J.A., Escot, L., Del-Pozo, E. & Castellanos-Serrano, C. (2016). *Do Fathers Who Took Childbirth Leave Become More Involved in Their Children's Care? The case of Spain*. Journal of Comparative Family Studies, XLVII(2), pp. 169-191. <https://doi.org/10.3138/jcfs.47.2.169>

Fernández-Cornejo, J.A., Del-Pozo, E., Escot, L., & Castellanos-Serrano, C. (2018). *Can an egalitarian reform in the parental leave system reduce the motherhood labor penalty? Some evidence from Spain*. Revista Española de Sociología RES 27, pp 45-64. <https://doi.org/10.22325/fes/res.2018.33>

Foro Económico Mundial (2021). *Global Gender Gap Report 2021*. http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2021.pdf

Gobierno de España (1987). Constitución Española.

Gobierno de España (2021). *Declaración del Gobierno con motivo del Día para la Igualdad Salarial*. Consejo de Ministros. Martes 16 de febrero de 2021. <https://www.lamoncloa.gob.es/consejodeministros/Paginas/enlaces/160221-enlace-igualdad.aspx>

Guner, N., Kaya, E. & Sánchez-Marcos, V. (2014). *Gender gaps in Spain: policies and outcomes over the last three decades*. Springer: Germany
<https://doi.org/10.1007/s13209-014-0104-z>

Instituto Nacional de Estadística (2016). *Horas semanales dedicadas a actividades de cuidados y tareas del hogar. España y UE-28. 2016*

Instituto Nacional de Estadística (2018). *Encuesta de Estructura Salarial*. INEbase.

Instituto Nacional de Estadística (2019). *Encuesta de Población Activa*. INEbase

Instituto Nacional de Estadística (2020). Brecha salarial entre hombres y mujeres.

Instituto Nacional de Estadística (2020). *Horas semanales dedicadas a actividades de cuidados y tareas del hogar. España y UE-28. 2016*

International Labour Organization (2018). *Global Wage Report 2018/19: What lies behind gender pay gaps?* Recuperado de https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_650553/lang--en/index.htm

Krizsan, A. & Lombardo, E. (2013). *The quality of gender equality policies: A discursive approach*. *European Journal of Women's Studies*, 20 (1): 77-92. Recuperado de <https://doi.org/10.1177/1350506812456462>

López, E. & Santos, J. (2015). *Gender discrimination in the spanish labour market and regulation of the public policies*. *Revista de Evaluación de Programas y Políticas Públicas*. Núm. 5, pp. 63-82. Recuperado de <https://doi.org/10.5944/reppp.5.2015.15130>

Mayobre, P. y Vázquez, I. (2015). *Cuidar cuesta: Un análisis del cuidado desde la perspectiva de género*. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, Núm. 151, pp. 83-100. <http://dx.doi.org/10.5477/cis/reis.151.83>

Ministerio de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación (MAEUEC) (2019). *Informe Nacional De España. Informe sobre la aplicación de la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing (1995) y los resultados del vigésimo tercer período extraordinario de sesiones de la Asamblea General (2000) en el contexto de 25º aniversario de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer y la aprobación de la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing*. Gobierno de España.

- Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad (MSSSI) (2014). *Iniciativas para reducir la brecha salarial de género. Herramientas de autodiagnóstico*. https://www.igualdadenaempresa.es/DIE/red-DIE/docs/Informe_final_III_JT_Red_DIE._Igualdad_salarial.pdf
- Naciones Unidas (2021). *Objetivo 5: Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas*. Objetivos de Desarrollo Sostenible. Recuperado de <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/gender-equality/>
- OCDE (2017). *The Pursuit of Gender Equality: An Uphill Battle*. OECD Publishing: Paris. Recuperado de <http://dx.doi.org/10.1787/9789264281318-en>
- Parlamento Europeo (2020). *Comprender la brecha salarial de género: definición y causas*. <https://www.europarl.europa.eu/news/es/headlines/society/20200109STO69925/comprender-la-brecha-salarial-de-genero-definicion-y-causas>
- Pastor, A. (2019). *Las medidas laborales del Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación: un paso hacia la efectividad de la igualdad de trato y de oportunidades desde la corresponsabilidad*. IUSLabor Revista d'anàlisi de Dret del Treball. Núm. 1., p. 187-209. Recuperado de <https://doi.org/10.31009/IUSLabor.2019.i01.03>
- Pazos, M. (2011). *Roles de género y políticas públicas*. Revista Sociología del Trabajo, Nº73, págs. 5-23. Recuperado de <https://recyt.fecyt.es/index.php/sociologiatrabajo/article/view/55571>
- Prieto, C. (2007). *Del estudio del empleo como norma social al de la sociedad como orden social*. Papeles del CEIC, vol. 2007/1. Recuperado de <https://addi.ehu.es/handle/10810/41553>.
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (2021). *Objetivo 5: Igualdad de género*. <https://www.undp.org/content/undp/es/home/sustainable-development-goals/goal-5-gender-equality.html>
- Sánchez, N. (2017). *La Brecha Salarial y las desigualdades de género en el mercado de trabajo. Una revisión de aproximaciones teóricas y aportaciones empíricas*. Anuario IET de Trabajo y Relaciones Laborales, Vol. 4, 87-98. <https://doi.org/10.5565/rev/aiet.56>

Sánchez, N., Serrano, R. & Carrasquer, O. (2020). *What slips through the cracks: The distance between regulations and practices shaping the gender pay gap*. Sage Publications: England. <https://doi.org/10.1177/0143831X20924457>

Unión Europea (2014). *Recomendación de la Comisión del 7 de marzo de 2014 sobre el refuerzo del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres a través de la transparencia*. Diario Oficial de la Unión Europea. Recuperado de <https://eur-lex.europa.eu/eli/reco/2014/124/oj>

Uvalle, R. (2016). *Fundamentos de la transparencia en la sociedad contemporánea*. Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales. Enero-Abril 2016, 199-220. [https://doi.org/10.1016/S0185-1918\(16\)30008-3](https://doi.org/10.1016/S0185-1918(16)30008-3)

Anexo I. Representación de los datos de la Encuesta de Estructura Salarial

¿A qué tipo de trabajadores corresponden los datos de la Encuesta?	<ul style="list-style-type: none">▪ Todos los trabajadores por cuenta ajena de la Seguridad Social, a excepción de los trabajadores públicos del Régimen de Clases Pasivas del Estado.
¿Qué cobertura sectorial tiene la Encuesta?	<ul style="list-style-type: none">▪ Abarca el sector industrial, el sector de la construcción y el sector servicios (sin incluir al servicio doméstico).▪ No incluye los trabajadores pertenecientes a actividades agrícolas, ganaderas o pesqueras.▪ En concreto, refleja las secciones de la B a la S de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas CNAE-09.

Fuente: Elaboración propia a partir del INE (2020)

Anexo II. Salario Medio Estimado

Según indica la Agencia Tributaria, el salario medio estimado para cada asalariado se calcula en base a las relaciones laborales de las cuales la Agencia Tributaria dispone del número de días trabajados. Así, “*la retribución salarial se eleva al año (360 días)*”.

La fórmula para su cálculo es la siguiente:

$$SME = \left(\sum \frac{\text{retribuciones}}{\text{nº días trabajados acotados a 360 días}} \right) * 360$$