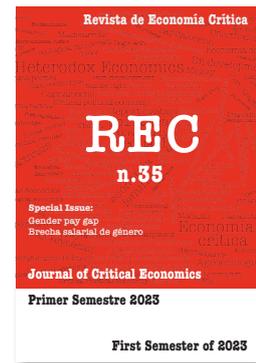


INTRODUCCIÓN AL SEMI-MONOGRÁFICO "BRECHA SALARIAL DE GÉNERO: ANÁLISIS DE LAS DESIGUALDADES RETRIBUTIVAS CON ENFOQUE MULTIDISCIPLINAR" | *INTRODUCTION TO THE SEMI-MONOGRAPH "GENDER PAY GAP: ANALYSING PAY INEQUALITIES FROM A MULTIDISCIPLINARY APPROACH"*.



Nuria Alonso Gallo

Universidad Rey Juan Carlos de Madrid

ORCID iD: 0000-0002-1817-125X

nuria.alonso@urjc.es

Mercedes Ruiz Garijo

Universidad Rey Juan Carlos de Madrid

ORCID iD: 0000-0002-0393-5114

mercedes.garijo@urjc.es

Fecha de recepción: 07.06.23

Fecha de aceptación: 12.06.23

INTRODUCCIÓN

A pesar de que en las últimas décadas formalmente se ha alcanzado un nivel importante de igualdad entre mujeres y hombres con la existencia de numerosas leyes, documentos internacionales, normativa comunitaria y pronunciamientos de tribunales estatales y supraestatales, todavía queda mucho por hacer en la consecución de una real y efectiva igualdad material.

Se puede afirmar, de este modo, que tanto la igualdad de género como el empoderamiento de las mujeres siguen estancados debido a la persistencia de desigualdades históricas y estructurales en las relaciones de poder entre mujeres y hombres lo que afecta especialmente a la autonomía económica. Asimismo, las situaciones de pobreza aumentan dichas desigualdades y desventajas afectando negativamente al acceso a recursos y oportunidades para las mujeres. Los poderes públicos, además, parecen desconocer estas desigualdades históricas y estructurales de forma que a menudo aprueban medidas de apoyo al sector laboral o al sector empresarial que siguen manteniendo una mirada muy sesgada en cuanto a los roles y al lugar que hombres y mujeres ocupan en la economía y en la sociedad. Una prueba de ello fue la Ley 14/2013, de 27 de septiembre, de apoyo a los emprendedores y su internacionalización aprobada en España en la que el legislador soslayó la transversalidad de las políticas públicas, contraviniendo lo establecido en el artículo 15 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Posteriormente, algo se ha incorporado en la Ley 28/2022, de 21 de diciembre, de

fomento del ecosistema de las empresas emergentes si bien, en nuestra opinión, se trata de medidas a todas luces insuficientes.

Frente a este panorama, no debemos olvidar que el logro de la igualdad salarial en su conjunto es importante para el desarrollo económico y social de los estados. La desigualdad es una clara y evidente injusticia que sigue sometiendo a millones de mujeres y familias a vidas de pobreza y brechas de oportunidades. Tras la crisis global causada por la pandemia de la Covid-19, los gobiernos se centran en formar políticas que consigan paliar sus efectos, destinando un volumen importante de gasto público a favor de empresas y familias. Hay que tener en cuenta que la pandemia no solamente ha revelado la dependencia que tiene la sociedad con las mujeres sino que, tal y como ha puesto de manifiesto la Organización Internacional del Trabajo (*Informe Mundial sobre Salarios 2022-2023: El impacto de la inflación y de la COVID-19 en los salarios y el poder adquisitivo*, noviembre 2022), la desigualdad entre los géneros en el mundo del trabajo se ha visto agudizada, golpeando la ocupación y los ingresos de las mujeres, especialmente para las trabajadoras con bajas retribuciones. Con esta pandemia se ha revelado urgente que se siga poniendo de manifiesto la desigualdad existente y se posicione a las mujeres trabajadoras en igualdad de condiciones frente a los hombres, ya que ellas conforman la mayor fuerza laboral en la primera línea de dicha pandemia. Además de seguir proporcionando los servicios de cuidados con un mayor riesgo, en el ámbito laboral durante los años 2019 a 2021 se han perdido millones de puestos de trabajo a tiempo completo y, a diferencia de otras crisis anteriores, dónde los sectores más afectados por la pérdida de empleo estaban dominados por hombres, esta crisis ha afectado a los trabajos de las mujeres al menos en igual medida que los de los hombres. Así, solo entre 2019 y 2020, en todo el mundo el empleo de las mujeres se redujo un 4,2 por ciento, lo que representa una caída de 54 millones de puestos de trabajo, mientras que el de los hombres se redujo un 3 por ciento, equivalente a 60 millones de puestos de trabajo, si bien existen amplias diferencias entre países (OIT, *Avanzar en la reconstrucción con más equidad: Los derechos de las mujeres al trabajo y en el trabajo, en el centro de la recuperación de la COVID-19*, julio 2021).

Para hacer frente a la brecha salarial en la era post-covid, los estados han adoptado diversas medidas para conseguir un avance importante en materia de igualdad salarial. A nivel comunitario contamos desde hace varios lustros con una Directiva 2006/54/CE relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación. A pesar de ello todavía muchas mujeres se han visto obligadas a acudir a los Tribunales ordinarios y al Tribunal de Justicia de la Unión Europea para hacer efectivo el más elemental derecho a la igualdad retributiva y salarial. Por ello en España también se aprobó el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. En esta norma se refuerza el principio de igual retribución por trabajo de igual valor, ya recogido en el Estatuto de los Trabajadores, y se introduce el principio de transparencia retributiva (artículo 3) que debe aplicarse a través de algunos mecanismos importantes como son los registros y la auditoría retributivos (que deben realizar las empresas que ya vinieran obligadas a contar con Planes de Igualdad).

Muy destacable también es la Directiva (UE) 2022/2381 del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de noviembre de 2022 relativa a un mejor equilibrio de género entre los consejos de administración de las sociedades cotizadas y a medidas conexas que establece que los Estados miembros deben garantizar que las sociedades cotizadas estén sujetas a uno u otro de los siguientes objetivos antes del 30 de junio de 2026: que los miembros del sexo menos representado ocupen como mínimo el 40 % de los puestos de administrador/a no ejecutivo/a; o que los miembros del sexo menos representado ocupen como mínimo el 33 % del total de puestos de administrador/a, incluidos los de administrador/a tanto ejecutivo/a como no ejecutivo/a.

PRESENTACIÓN DEL MONOGRÁFICO

Este monográfico que presentamos, analiza las problemáticas más actuales que plantea la brecha salarial tanto en el mercado de trabajo español como en otros países. Los artículos recogidos intentan responder a las siguientes cuestiones: ¿A qué denominamos brecha salarial? ¿Cuál es su metodología de cálculo actual? ¿Sería posible transitar de una igualdad teórica a una igualdad efectiva? ¿Siguen las desigualdades siendo persistentes por los roles de género? ¿Cómo influye el trabajo de cuidado en las diferencias retributivas? ¿Qué aportaciones podría hacer la economía feminista a la política económica del presente? ¿Cuáles podrían ser las nuevas herramientas contra las brechas de género que sustentaran la nueva política económica? ¿Por qué siguen existiendo los denominados techos de cristal? ¿Tienen las mujeres una mayor representación en el poder económico en la actualidad? ¿Tiene eficacia el establecimiento de cuotas en los órganos de gestión y decisión de las grandes empresas? ¿Cuál es la situación de los sectores feminizados? ¿Está siendo la discriminación positiva una buena política para erradicar las desigualdades? Los planes de igualdad, ¿son una herramienta efectiva contra la desigualdad?

El artículo "*Medición de la brecha salarial de género: Una aproximación a través de la revisión de literatura*", de Irene Gutiérrez López realiza una exhaustiva y sistemática revisión sobre las investigaciones existentes en metodología de cálculo de la brecha salarial con el fin de compilar e interpretar las teorías que cuantifican la brecha salarial de género, recogiendo la literatura existente en materia de desigualdad laboral, explican sus razones y promueven diferentes soluciones para erradicarla. Se trata de un trabajo de gran utilidad, esencial para seguir avanzando en las investigaciones y en el análisis de la brecha salarial, puesto que pone de manifiesto que se trata de un hecho intrincado sobre el que no existe consenso unánime en la comunidad investigadora acerca de su concepto, su medición, sus causas, etc. y cuyo análisis requiere la evaluación de factores complejos sobre los que existen notables diferencias jurídicas y prácticas en los países de la UE.

En el artículo "*La realidad salarial de las mujeres en el mercado de trabajo español: brechas, discriminación y efectos divergentes desde la perspectiva de género*", Lucía Vicent Valverde, David Trillo del Pozo y María Eugenia Ruiz-Gálvez Juzgado ponen el foco en las desigualdades salariales de mujeres y hombres tanto en la economía española como en la economía internacional. Se centran en su evolución y en sus causas diferenciales en el marco del sistema capitalista (para cuyo origen y mantenimiento las desigualdades económicas han resultado y resultan esenciales). Resulta también muy interesante la reflexión que realizan las autoras y el autor sobre las consecuencias que la brecha salarial supone para las trayectorias vitales de todas las mujeres, marcadas por las tareas de cuidados que establece la división sexual de los trabajos evidenciando, con todo, la precariedad laboral de las mujeres que se acentúa también para sus entornos familiares.

Teresa Corbella Domènech y Amado Alarcón Alarcón, en su artículo "*La infrautilización de las competencias de las mujeres en el trabajo*" se dedican a comprobar si mujeres y hombres emplean por igual sus competencias cognitivas –o no– en el ámbito laboral, lo que explicaría también una parte de la brecha salarial. En concreto, estudian cuatro competencias: lectura, habilidades numéricas, escritura y TIC. Se trata de un estudio con resultados relevantes en el marco de las STEM, que muestra la existencia de diferencias en el uso de la escritura y de las competencias numéricas entre mujeres y hombres: las mujeres las utilizan más que los hombres fuera del trabajo y menos en el ámbito laboral, lo que sugiere un despilfarro de recursos intelectuales en el desempeño laboral.

El artículo de Lidia de Castro, Víctor Martín, Rosa Santero-Sánchez y Belén Castro, lleva por título "*Brecha salarial de género en puestos de dirección empresarial en España*", e indaga en la brecha salarial de género ajustada y no ajustada en puestos de dirección y gerencia en las empresas españolas, mediante la Encuesta de Estructura Salarial (EES). En él se alcanzan, entre otras conclusiones, que las mujeres están infrarrepresentadas en los puestos de toma de decisiones y responsabilidad de las empresas. En dichos

puestos el nivel educativo es similar (niveles universitarios) siendo la experiencia menor en el caso de las mujeres. Asimismo, se evidencia cómo son las empresas de mayor tamaño empresarial y las del sector público las que parecen ser más sensibles a la participación de las mujeres en la dirección.

Por último, en el trabajo "*Planes de igualdad y reducción de brechas de género en los ingresos laborales. El caso argentino desde una mirada interseccional*", Virginia Noemí Alonso analiza las implicaciones que ha tenido el Plan Nacional de Igualdad en la Diversidad para la reducción de las brechas salariales en Argentina, país en el que en los últimos años se ha experimentado un progresivo desarrollo de las políticas sensibles a la igualdad de género. La autora subraya igualmente cómo las desigualdades económicas de género se incrementan cuando interseccionan con otras categorías sociales como el origen étnico, la clase, la edad, la discapacidad, entre otras lo que constituye un importante desafío para los próximos años.

Creemos que el monográfico reúne trabajos de enorme calidad, que abordan la cuestión de la brecha salarial desde perspectivas diferentes pero complementarias, y confiamos en que resultarán de enorme interés para los lectores de la Revista de Economía Crítica.

SOBRE LAS AUTORAS

Nuria Alonso es Profesora de Economía Aplicada de la Universidad Rey Juan Carlos, donde imparte, en grado y master, materias relacionadas con la economía pública, la economía política y la economía feminista, e investigadora en el Instituto Complutense de Estudios Internacionales de la UCM. Con anterioridad, ha sido directora del Master en fiscalidad y Contabilidad de la URJC y ha trabajado como responsable de Análisis Económico y Financiero en Servicio de Estudios del Instituto de Crédito Oficial. Ha formado parte del proyecto "Las políticas fiscales y laborales a favor de las mujeres emprendedoras como respuesta a la crisis económica", del Instituto de la Mujer" Su investigación en el ámbito de la deuda pública, banca pública y economía feminista ha sido publicada en revistas y editoriales nacionales e internacionales.

Mercedes Ruiz Garijo es Doctora en Derecho (UCM, 2001). Master en Estudios de Mujeres, Género y Ciudadanía (UB, 2013). Catedrática de Derecho Financiero y Tributario en la URJC, con tres sexenios de investigación y un sexenio de transferencia. Desarrolla la línea de investigación sobre Derecho, Fiscalidad y Género. Ha sido IP del Proyecto de Investigación "Las políticas fiscales y laborales a favor de las mujeres emprendedoras como respuesta a la crisis económica", del Instituto de la Mujer, años 2012-2016. Miembro de la Junta Directiva de GENET y del Grupo de Innovación docente reconocido para la inclusión de los estudios de género en la formación universitaria. En la actualidad coordina el Programa de Doctorado Interuniversitario de Estudios Interdisciplinares de Género en la URJC.