

Igualdad retributiva entre mujeres y hombres en las Administraciones Públicas



Equipo técnico de Igualdad de Fundación Mujeres



“Las Administraciones Públicas, en el ámbito de sus respectivas competencias y en aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres, deberán establecer medidas efectivas para eliminar cualquier discriminación retributiva, directa o indirecta, por razón de sexo” - Artículo 51 LOI 3/2007

La Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres establece la obligación de todas las Administraciones Públicas de poner en marcha medidas para acabar con cualquier discriminación retributiva tanto directa como indirecta, es decir, la obligación de intervenir proactivamente en su eliminación, lo que implica llevar a cabo actuaciones que permitan detectar su existencia y supresión de forma efectiva.

Tras la ley de igualdad, se ha aprobado un Real Decreto de especial relevancia en materia de igualdad retributiva: el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, que establece los mecanismos a través de los cuales identificar y corregir la discriminación salarial entre mujeres y hombres, y las medidas que se han de poner en marcha por parte de las organizaciones laborales.

Este decreto incorpora en la disposición adicional cuarta que “Al personal laboral al servicio de las administraciones públicas le resultará de aplicación lo previsto en el presente reglamento, de acuerdo con las peculiaridades establecidas en su legislación específica”. Esta disposición conlleva una disfuncionalidad generada por la aplicación del reglamento únicamente al personal laboral, sobre la que no existe aún una respuesta clara. Así, si bien las retribuciones del personal laboral no tienen por qué fijarse según el sistema retributivo del personal funcionario, el establecimiento de medidas de fomento de la igualdad retributiva dirigidas únicamente a este personal parece contradictorio con el principio de transparencia y con la obligación de todas las Administraciones Públicas de establecer medidas efectivas para eliminar cualquier discriminación retributiva que señala la ley de igualdad.

¿Qué medidas se pueden poner en marcha para garantizar la igualdad retributiva?

- *Calcular las brechas salariales de género.*

El primer paso para actuar es conocer si existen diferencias, para lo cual es necesario determinar si trabajadoras y trabajadores perciben las mismas retribuciones por trabajos de igual valor. Para ello es necesario comparar las retribuciones percibidas por mujeres y hombres que comparten la misma categoría profesional, teniendo en cuenta los distintos con-

ceptos retributivos (es especialmente importante el análisis de los complementos, ya que suelen ser la principal fuente de diferencias). Es necesario para ello establecer indicadores que permitan realizar un cálculo y seguimiento de las posibles brechas.

- *Realizar un diagnóstico de la situación retributiva.*

Además de detectar si existen brechas salariales, se debe analizar la clasificación profesional y las características del sistema retributivo y de gestión, verificando que no existan elementos que ocasionen un impacto negativo de género. Para ello es necesario:

Revisar la clasificación profesional. La incorporación de la perspectiva de género en la revisión de la clasificación profesional y de las retribuciones asociadas a cada puesto es un paso necesario para verificar que se realiza una adecuada valoración de los trabajos de igual valor, asegurando que se valoran los esfuerzos, aptitudes y riesgos asociados a puestos tradicionalmente feminizados y que en muchas ocasiones han sido invisibilizados.

Analizar los factores desencadenantes de las diferencias retributivas. Se deben analizar todos los elementos que puedan estar ocasionando diferencias, como las posibles dificultades de acceso de las mujeres a los puestos de mayor responsabilidad y remuneración (altas exigencias de disponibilidad, prejuicios acerca de la aptitud de las mujeres para el mando, ...).

La realización de este análisis, junto con los resultados de la valoración de puestos, deben permitir detectar las causas de las diferencias salariales.

- *Establecer un plan de actuación*

A partir de los resultados del diagnóstico de la situación retributiva, deben establecerse unos objetivos y actuaciones para la corrección de las desigualdades retributivas.

Las Entidades Locales interesadas en incorporar criterios de igualdad en sus sistemas retributivos pueden solicitar asesoramiento gratuito a través del Programa Dana+, cofinanciado por el Fondo Social Europeo, Programa POISES, y promovido por Fundación Mujeres en el marco de colaboración con la FEMP, y desarrollado en nueve Comunidades Autónomas.

Más información: diagnosticos@fundacionmujeres.es
<https://gestionandolaigualdad.es/contacto/>

