



TRANSFORMANDO LO PÚBLICO. DÍA INTERNACIONAL DE LA IGUALDAD SALARIAL: 18 DE SEPTIEMBRE DE 2024

“...es momento de tener igualdad salarial de una vez por todas...” (Patricia Arquette)

Hoy, **día 18 de septiembre**, es el **Día Internacional por la Igualdad Salarial**, establecido por Naciones Unidas para hacer visible la lucha a nivel mundial por lograr la igualdad salarial por trabajos de igual valor. La **Agenda 2030**, a través de su Objetivo de Derecho Sostenible núm. 8, pretende promover el **crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo** decente para todos.

Lograr la **igualdad de remuneración es un derecho humano recogido en el Convenio 100 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)**. Pese a que fue adoptado en 1951 y firmado 173 Estados, sigue sin ser una realidad y queda mucho trabajo por hacer. Las Naciones Unidas, especialmente las agencias de ONU Mujeres y la OIT, los Estados miembros y la sociedad civil aún deben trabajar para alcanzar una igual remuneración por un trabajo de igual valor.

Una potente herramienta, impulsada en la Cuarta Conferencia de la Mujer de Beijing (1995), es **la incorporación de la perspectiva de género** en todas las fases de diseño, elaboración, implementación y evaluación de las políticas públicas y de su concreción en las normas. No ha sido suficiente.

La igualdad salarial es un derecho básico, que se debe respetar, proteger y cumplir. Hoy, con motivo de esta efeméride, desde **TRANSFORMANDO LO PÚBLICO** llamamos a **continuar los esfuerzos por alcanzar la igualdad retributiva tanto en el sector público como en el sector privado**.

En busca de la reducción de la brecha salarial de género.

La brecha laboral entre mujeres y hombres aún subsiste en todas las parcelas del empleo, público y privado.

En nuestro país, según el IV Índice ClosinGap del **sector privado**, publicado en 2024, medidor de la brecha de género en empleo, la paridad en el empleo ha aumentado en 0,1 puntos porcentuales respecto al año pasado, por el aumento de la presencia de mujeres en cargos de liderazgo en la empresa privada, el aumento de la tasa de empleo y actividad, y una reducción de la brecha salarial y en las pensiones. Pero también nos dice que el empleo precario ha disminuido en menor medida para las mujeres que para los hombres y la duración de su carrera

<https://transformandolopublico.com>

laboral se ha incrementado menos que la de los hombres. Y, en el **sector público**, el porcentaje de mujeres en posiciones de liderazgo en la Administración General del Estado ha disminuido.

En la práctica totalidad de las regiones, a las mujeres se les paga menos que a los hombres. A nivel global, **algunos informes nos dicen que ellas ganan un 20% menos que ellos**. La igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y las niñas siguen estancados debido a la persistencia de desigualdades históricas y estructurales en las relaciones de poder entre mujeres y hombres. A su vez, las situaciones de pobreza acrecientan las desigualdades y desventajas en el acceso a recursos y oportunidades para las mujeres.

En España persiste tanto **la discriminación directa** (respecto de puestos de trabajo de igual categoría y valor se paga menos a una mujer por el hecho de serlo) como **la discriminación indirecta**, que es una de las causas más comunes de la brecha salarial. La indirecta deriva de la segregación ocupacional y de la mayor concentración de mujeres en trabajos a tiempo parcial o con mayor necesidad de conciliar la vida familiar y profesional, lo que implica techos de cristal para acceder a puestos de mando por falta de conciliación. Este problema se ve agravado por la falta de corresponsabilidad en el cuidado de las personas dependientes. A ello se suma que es precisamente en los tramos salariales altos donde mayor disparidad se da entre hombres y mujeres.

Según el estudio titulado *“Con más avances sin brechas”*, se señala que la distancia remunerativa se ha ido reduciendo al irse incrementando el salario mínimo interprofesional, pero que las diferencias siguen existiendo porque las trabajadoras cuentan con peores condiciones laborales, acumulando el 75% de los contratos a tiempo parcial que se realizan en nuestro país y solo el 44% de los trabajos a tiempo completo.

Según el decálogo de acciones propuestas por el clúster ClosinGap para reducir la brecha salarial, algunas medidas específicas eficaces serían fomentar el liderazgo femenino; potenciar acciones de corresponsabilidad, especialmente en el cuidado de personas dependientes; mejorar la formación en igualdad y realizar auditorías salariales con ayuda de herramientas informáticas y uso de las nuevas tecnologías.

Brecha salarial también en las Administraciones Públicas.

A pesar de que se pudiera creer que en el seno de las Administraciones Públicas no puede darse discriminación salarial directa, lo cierto es que sí que se produce. Un caso no infrecuente es que las empleadas públicas vean reducidos, en comparación con sus compañeros varones, sus complementos de productividad. Más frecuente es la discriminación indirecta por la ausencia de una cultura de trabajo por objetivos, de medidas de conciliación y de flexibilidad horaria, lo que favorece una mayor presencia de hombres en puestos de nivel 30, así como en puestos de altos cargos.

Por lo que se refiere a la brecha salarial en las Administraciones Públicas, según la Central Sindical Independiente y de Funcionarios (CSIF), en su *Informe de Brecha Salarial 2024*, **la brecha salarial entre hombres y mujeres ha aumentado por primera vez en seis años y se sitúa en torno al 20%**, lo que significa que **"las mujeres están trabajando 73 días al año gratis"**, y se ha pedido al Gobierno que vele por que este problema tampoco se produzca en las Administraciones Públicas. Además, según los últimos datos disponibles en el INE (año 2020) sobre salario medio en las Administraciones Públicas, **los hombres (33.931,8 euros) ganan un 8,52% más que las mujeres (31.268,6 euros)**.

El **III Plan de Igualdad de Género en la AGE de 2020** evidencia que la brecha salarial no afecta de manera uniforme a todos los sectores de la Administración. Existen ministerios y organismos en los que la desigualdad es más acentuada, como en las áreas de Hacienda y Defensa. Esto se debe, en parte, a la infrarrepresentación de mujeres en los puestos de mayor responsabilidad y a las diferencias en los complementos salariales. Por el contrario, los sectores sanitario y educativo presentan una menor brecha salarial, al tratarse de sectores altamente feminizados, lo que no impide que se observen diferencias en la ocupación de cargos directivos y de libre designación. Pero, **en términos generales, las mujeres en la AGE ocupan en mayor proporción los niveles inferiores, mientras que los niveles pre-directivos y directivos están ocupados principalmente por hombres.**

Según el **Instituto Europeo para la Igualdad de Género (EIGE)**, en la Administración Pública española el problema subyacente es la segregación vertical. Los hombres tienden a ocupar aún posiciones jerárquicas más altas y los sistemas actuales de promoción laboral no están adaptados. A este respecto, sería oportuno plantear una normativa específica similar al Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, para realizar auditorías retributivas en las Administraciones Públicas.

Por último, conviene destacar que la **Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto, de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres**, recientemente aprobada, busca reducir la desigualdad en el sector público, promoviendo una representación paritaria en todos los órganos de dirección y altos cargos públicos. La normativa establece un mínimo de un 40% de representación femenina en estos puestos, lo que sin duda es un paso importante hacia la igualdad real que esperamos se traduzca en resultados tangibles.

Desde TRANSFORMANDO LO PÚBLICO seguimos impulsando un cambio hacia la igualdad salarial, reflexionando y haciendo propuestas sobre cómo atajar las causas estructurales subyacentes.

Fuentes:

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2024-15936>

<https://eige.europa.eu>

<https://www.lamoncloa.gob.es/serviciosdeprensa/notasprensa/trabajo14/Paginas/2024/brecha-salarial-hombres-mujeres.aspx>

<https://www.csif.es/es/articulo/nacional/general/46305>

<https://www.csif.es/uploads/articulo/archivosAdjuntos/65d6301a1af91.pdf>

<https://www.ugt.es/sites/default/files/informe%20brecha%20salarial%202024.pdf>

<https://closinggap.com/wp-content/uploads/2024/05/cg-resumen-emprendimiento-innovador.pdf>

<https://www.epdata.es/datos/empleo-personas-discapacidad/243#:~:text=La%20tasa%20de%20paro%20entre,hasta%20el%2035%2C3%25>

<https://transformandolopublico.com>