

Equal Pay: es de justicia,  
**NI MÁS NI MENOS**

és de justícia, ni més ni menys

é de xustiza, nin máis nin menos

bidezkoa da, ez gehiago, ez gutxiago

it's fair, no more, no less

## EDITA

Secretaría Confederal  
de Mujer e Igualdad  
de Comisiones Obreras



## DIRECCIÓN POSTAL

c. Fernández de la Hoz, nº 12, 3ª planta

28010 Madrid

Tfno: 917 028 176

Fax: 913 104 804

Correo electrónico:

trabajadora@cco.es

Dep. legal: M-41.009-1988

## RESPONSABLE

Ana Herranz Sainz-Ezquerria

## REALIZACIÓN

Carmen Briz Hernández

CONSEJO DE DIRECCIÓN  
Y REDACCIÓN

Carmen Briz, Susana Brunel,  
Goyi Cebrián, Ricardo García-Aranda,  
Ana Herranz Sainz-Ezquerria,  
Alicia Martínez, Palmira Maya,  
Pilar Morales, Empar Pablo,  
Tania Pérez e Isabel Rodero.

## COLABORACIONES EN ESTE NÚMERO

Eva Antón, Rosa Eva Martínez,  
Raquel Payo, Tedo Castro,  
José Luis Romero, Luis Zarapuz,  
Miquel Lorz, Raquel Gómez,  
Ana Martínez, Silvia Espinosa,  
María Jesús Rodríguez, Marta Evelia Aparicio  
y Mari Cruz Vicente.

FOTOGRAFÍAS E ILUSTRACIONES EN ESTE  
NÚMERO

Sheila M. Melhem, José Luis Romero,  
Álvaro Pulido, Txefe Betancort,  
Nuria López Torres e Iker Armenteros.

## DISEÑO

10 INNOVACIÓN CREATIVIDAD MARKETING

## DISTRIBUCIÓN

Raquel Prieto Tfno: 917 028 095  
Correo electrónico  
mujeres@cco.es

## IMPRESO EN PAPEL RECICLADO

Trabajadora no se hace responsable de las opiniones expresadas por  
colaboradoras y colaboradores en sus artículos.

página 6/ POR AQUÍ

**Impacto y repercusión de género,** de Rosa Eva Martínez

**Detección, prevención y sanción,** de Raquel Payo

**II Jornadas Estatales,**  
de Tedo Castro

**Conferencia final,** de Pilar Morales

página 8/ ENTREVISTA

**Entrevista a Rosa Urbón,**  
**directora del Instituto de la**  
**Mujer para la Igualdad de**  
**Oportunidades,** de Carmen Briz

página 11/ GENERACIÓN XXI

**Demasiado jóvenes para**  
**estar tan tristes,** de Tania Pérez

página 12/ PUBLICACIONES Y LIBROS

Colaboraciones de Susana Brunel, Eva  
Antón y José Luis Romero

página 13/ INFORME

**Persistencia de la desigualdad**  
**salarial,** de Raquel Gómez

**La desigualdad salarial de**  
**género durante la crisis,** de Luis  
Zarapuz

página 21/ CIBERFEMINISTAS

**Tu salario,** de Miquel Lorz

página 22/ SOCIEDAD

**¿Y qué ocurre con las**  
**pensiones?,** de Ana Martínez

**En sanidad y sectores**  
**sanitarios,** de Silvia Espinosa

**Desigualdad y pobreza,** de Eva Antón

página 25/ EN UN MUNDO  
GLOBALIZADO

**Interlocutores sociales e igualdad de**  
**género en Europa,** de Raquel Gómez

**Negociación colectiva contra**  
**brecha salarial,** de Ana Herranz

**Negociación colectiva**  
**internacional,** de Isabel Rodero

página 28/ GUÍA PARA NO PERDERSE

Cine/ **Pago justo,** de Eva Antón

página 29/ SALUD

**Vida laboral y salud mental,** de María  
Jesús Rodríguez

**Organización del trabajo y**  
**machismo,** de Marta Evelia Aparicio

página 31/ UN SINDICATO DE  
HOMBRES Y MUJERES

**Garantizar la igualdad,** de Mari Cruz  
Vicente Peralta



Si lo desea, podemos enviarle gratuitamente la revista por correo electrónico, envíe su dirección a: [trabajadora@cco.es](mailto:trabajadora@cco.es)

Puede consultar todos los números en la siguiente dirección:  
[www.ccoo.es/mujeres](http://www.ccoo.es/mujeres) | en <http://issuu.com/cscoco/docs>  
y en Facebook <https://www.facebook.com/RevistaTrabajadora>  
Twitter: RevTrabajadora

Premio Comunicación 2013 (VI edición de los Premios *Participando creamos espacios de igualdad*, del Consejo de las Mujeres del Municipio de Madrid).

Premi Comunicació No Sexista 2013 (Associació de Dones Periodistes de Catalunya).

# Campana

# Es de justicia

Eva Antón Fernández

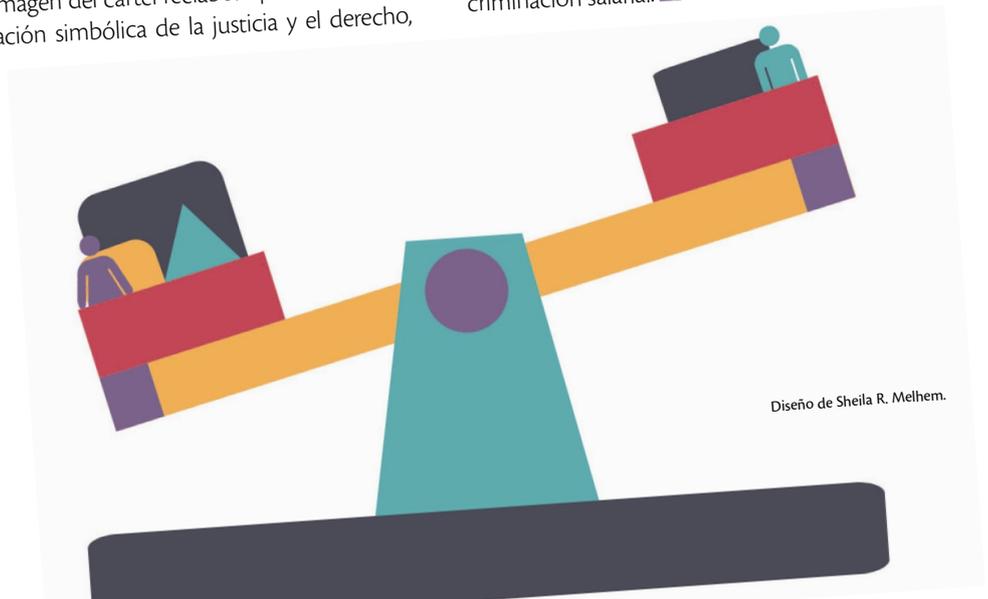
**TRANSMITIR** mediante una imagen y un lema la idea clave que vertebra todos los materiales de sensibilización del proyecto ACCTIOON equal PAY ha resultado una tarea fácil gracias a la diseñadora Sheila R. Melhem ([www.sheilamelhem.com](http://www.sheilamelhem.com)), autora del logo y del cartel.

Con el lema elegido *Equal Pay: es de justicia, ni más, ni menos* se simboliza el carácter de derecho inalienable que tiene la igualdad salarial. Todas las personas, mujeres y hombres, deben recibir el mismo salario por trabajos iguales o de igual valor. Es una cuestión de justicia y de igualdad de derechos. No se demanda más, tampoco menos.

La imagen del cartel reelabora precisamente la representación simbólica de la justicia y el derecho,

la balanza, como instrumento que garantiza el equilibrio, lo que es justo. Sólo que, como bien se sabe, en el caso de los salarios y retribuciones de mujeres y hombres, esta balanza está históricamente descompensada. El peso relativo de algunos condicionantes sociolaborales que caracterizan la participación laboral de las mujeres y que revelan la pervivencia de discriminaciones sociales y laborales, como la mayor precariedad laboral, el mayor tiempo parcial, la segregación sectorial, el techo de cristal, la ausencia de servicios públicos de conciliación y de corresponsabilidad... lastran de manera específica el acceso y las condiciones laborales de las mujeres, lo que se traduce en su remuneración. Son las cargas que inclinan desfavorablemente la balanza hacia el lado de la discriminación salarial. ■

Eva Antón ([eanton@ccoo.es](mailto:eanton@ccoo.es)) es filóloga y forma parte del equipo de la Secretaría Confederal de Mujer e Igualdad de CCOO.



Diseño de Sheila R. Melhem.

## SHEILA M. MELHEM

tiene 34 años. Durante sus estudios de periodismo se especializa en diseño y maquetación editorial, continuando luego su formación en el mundo de la edición y la imagen a través de diferentes cursos de posgrado. Se siente especialmente cómoda trabajando en proyectos sociales y relacionados con la igualdad, por eso muchos de sus clientes pertenecen al llamado Tercer Sector. Trabaja como profesional autónoma desarrollando proyectos de edición (consultoría, corrección, diseño, maquetación, producción), fotografía (reportajes, campañas, corporativa, etc), diseño gráfico y diseño web.

Si desea contactar con ella puede hacerlo a través del siguiente correo [sheilamelhem@gmail.com](mailto:sheilamelhem@gmail.com) o bien visitar su web: <http://www.sheilamelhem.com>.

SHEILA R. MELHEM



# Calidad de vida y

**LA BRECHA SALARIAL** entre mujeres y hombres es la constatación más fehaciente de las persistentes desigualdades que existen en el mercado de trabajo para las mujeres y en este sentido, la Confederación Sindical de CCOO lleva años denunciando esta situación y trabajando para su eliminación a través de la negociación colectiva y el diálogo social.

La complejidad de los factores que la provocan y la manera de abordarla exige un esfuerzo por parte de las personas que conforman las unidades de negociación y es deber de CCOO el sensibilizar y formar -a través de diferentes herramientas- a la representación sindical, para que a través de criterios y propuestas de acción sindical se erradiquen las prácticas discriminatorias que existen en el mercado de trabajo y en las empresas hacia las mujeres, origen de la brecha salarial.

El proyecto ACCTIOON equal PAY, promovido por la Confederación Sindical de CCOO, a través de la Secretaría Confederal de Mujer e Igualdad de CCOO, está cofinanciado por el Mecanismo Europeo del Espacio Económico Europeo (EEA) 2009-2014, en el marco del Memorándum suscrito entre el Reino de Noruega, Islandia y el Principado de Liechtenstein («Estados donantes») y el Reino de España («Estado beneficiario»), específico del Programa de Igualdad de Género y Conciliación, dirigido a reducir las desigualdades económicas y sociales en el EEA mediante la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres. Este proyecto tiene como socio a la confederación sindical noruega LO-Norway, y se está implementando durante 2014 y 2015, con distintas acciones dirigidas a profun-

dizar en el conocimiento de la brecha salarial de género, a sensibilizar sobre su existencia, a difundir estrategias y herramientas sindicales para detectarla, y, principalmente, a combatirla mediante la acción sindical y la negociación colectiva.

El proyecto ha supuesto un impulso a la estrategia que CCOO tiene para combatir la brecha salarial en varios sentidos y se han cubierto con gran amplitud los objetivos que contemplaba el proyecto: sensibilización, formación, intercambio de actuaciones, edición de materiales de estudio y profundización del conocimiento de la realidad internacional.

En cuanto a la sensibilización social, las jornadas han supuesto un impacto mediático de gran envergadura, haciéndose eco los

medios de comunicación de la persistente desigualdad para las mujeres que el mercado de trabajo aún mantiene, tanto a nivel estatal como en las comunidades autónomas donde se han realizado las diferentes jornadas (Castilla La Mancha, Castilla-León y Extremadura, respectivamente).

Dentro del sindicato, la sensibilización ha servido para fortalecer los espacios de trabajo conjuntos, a través de la participación de las secretarías de acción sindical, que ha facilitado la divulgación del proyecto entre las personas que la conforman; situando de este modo la erradicación de la brecha salarial en la agenda política de la organización.

En relación al capítulo de formación, a través de la realización de las jornadas



# Adicional futuras pensiones

sobre brecha salarial, y los diversos materiales publicados, enfocados a quienes están presentes en las unidades de negociación con prioridad a mujeres y especialmente a las secretarías de Mujer e Igualdad que son responsables de introducir la transversalidad en las políticas de acción sindical, lo que a su vez producirá un efecto cascada en las diferentes unidades de negociación.

De mucho interés ha sido el intercambio de experiencias y de actuaciones, tanto con las instituciones como con las empresas invitadas, a los diferentes encuentros, mostrando las estrategias que han ido realizando para combatir la brecha salarial. En todos estos encuentros la posición de CCOO ha sido poner en valor las buenas prácticas conseguidas valorando especialmente las derivadas de la negociación colectiva y el diálogo social con las instituciones.

Los materiales editados incluyen estudios sobre brecha salarial, su origen y los principales criterios para su erradicación; e independientemente de la finalización de este proyecto europeo, serán herramientas que perdurarán en el tiempo y estarán disponibles tanto para las unidades de negociación, como para el público en general. La edición de este monográfico especial sobre brecha salarial de la revista *Trabajadora* llegará a toda la afiliación, instituciones, organizaciones de mujeres... y se suma al combate contra la brecha.

Es imprescindible, asimismo, profundizar en el conocimiento de otras realidades como es el ámbito internacional y de las posibilidades que los comités de empresa europeos, acuerdos globales en empresas transnacionales, ofrecen a la hora de combatir la brecha salarial, a través de la

participación de organizaciones internacionales, como ha sido la presencia de UNI Global Union y de LO de Noruega, que facilitó la visión del mercado de trabajo de Noruega y las estrategias que mantiene para combatir las discriminaciones de género.

Pero sin duda los diversos trabajos y estudios que se han realizado a través de entrevistas en profundidad con las personas responsables de acción sindical, de análisis de convenios colectivos y entrevistas en grupo realizadas a personas ubicadas en diferentes áreas de trabajo como los comités de empresa, secciones sindicales... han permitido pulsar los conocimientos, estrategias y visión sobre la brecha salarial y contar con una visión amplia del estado de la cuestión, estableciendo criterios correctores allí dónde hacían falta.

Finalmente el proyecto contempla un estudio en profundidad sobre la brecha salarial incidiendo en sus orígenes, con una descripción amplia del mercado de trabajo y las desigualdades por género, que se presentará públicamente tras la finalización del proyecto; asimismo se editará una guía de trabajo destinada a delegadas y delegados de CCOO para que sea utilizada en su actividad cotidiana.

El balance, pues, ha sido muy positivo y ha abierto la puerta a nuevas ideas y estrategias para combatir la brecha salarial, desde una perspectiva multidisciplinar, en dónde la sensibilización y la formación de la estructura de CCOO mantiene un protagonismo esencial.

La sensibilización, la formación y la acción sindical -a través de la negociación colectiva- son claves para combatir la brecha salarial que, en estos momentos, se sitúa en España en un vergonzante 32% que incide en la calidad de vida de las mujeres y sus futuras pensiones. ■

Autorretrato de la fotógrafa estadounidense Vivian Maier (1926 -2009), quien trabajó como niñera en Chicago durante cuatro décadas. Para conocer más sobre su insólita obra y vida: <http://www.vivianmaier.com/>.



Rosa Eva Martínez y Ana Herranz minutos antes del comienzo de la rueda de prensa en Valladolid, fotografía de José Luis Romero.

# Impacto y repercusión de género

Rosa Eva Martínez Gómez

**LOS DÍAS 3 Y 4** de diciembre de 2014, en Valladolid, se celebraron las I Jornadas Estatales *La acción sindical frente a la brecha salarial: impacto y repercusión de género*, donde se reunieron más de 60 mujeres sindicalistas de toda España, 20 de ellas de Castilla y León, secretarías de Mujer de las diferentes uniones provinciales y delegadas de empresas especialmente significativas de la región.

Las jornadas supusieron la presentación pública del proyecto de CCOO dirigido a combatir la brecha salarial de género mediante la acción sindical y la negociación colectiva, ACCTIOON equal PAY. Proyecto cofinanciado por el Mecanismo Europeo del Espacio Económico Europeo y dirigido a reducir las desigualdades económicas y sociales mediante la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres en la vida laboral, con especial atención a la reducción de la brecha salarial.

La apertura de las jornadas la realizaron, por parte de Castilla y León, la secretaria de Mujer, Rosa Eva Martínez y el secretario de Estudios, Carlos Castedo, que analizaron la brecha salarial en la región, indicando su incremento desde 2008, situándose en un 25%, lo que supone casi 6.000€ de diferencia por sexos; y destacando también que las mujeres son las que reciben salarios por debajo del Salario Mínimo Interprofesional en mayor proporción que los varones, indicando que este salario que perciben sitúa a las trabajadoras por debajo del umbral de la pobreza.

El economista del Gabinete Técnico Confederado, Luis Zarapuz, hizo un análisis de todos los datos relativos a los salarios en España y en Castilla y León, y la profesora de Análisis Económico de la Universidad de Alcalá de Henares, Gloria Moreno, presentó un estudio que está realizando y que muestra como las interrupciones en la vida laboral de las mujeres derivadas de la conciliación, afectan a sus salarios. Ana Herranz Sáinz-Ezquerro, secretaria confederal de Mujer e Igualdad de CCOO, indicó como las tareas de cuidado están suponiendo una causa encubierta para la discriminación laboral de las mujeres y cómo la pérdida de servicios públicos de atención es un problema para su integración laboral.

El segundo día de las jornadas, el secretario general de CCOO de Castilla y León, Ángel Hernández, anunció que la Secretaría de Mujer junto con el Gabinete de Estudios realizarán un estudio sobre la situación sociolaboral de las mujeres castellano leonesas, estudio que se presentó el día 2 de marzo de este año. La mesa redonda siguiente abordó la dificultad para promover los planes de igualdad en las empresas y hacer su seguimiento. Para ello intervinieron dos representantes de empresas, desde la parte empresarial, la responsable de Recursos Humanos de Siro, y por parte sindical, el delegado de ITEVELESA; y la jefa del Servicio de Promoción a la Igualdad de la Dirección de la Mujer de la Consejería de Familia.

Las jornadas acabaron con la exposición de las conclusiones y propuestas que se acordaron en los talleres realizados y que marcaron el trabajo a desarrollar hasta el final del proyecto.

Rosa Martínez Gómez (remartinez@cleon.ccoo.es) es secretaria de Mujer y Políticas de Igualdad de CCOO de Castilla y León.

# Detección, prevención y sanción

Raquel Payo Puebla

Fotografía de José Luis Romero.



**LA SECRETARÍA DE SALUD LABORAL** y Mujer de Castilla-La Mancha de CCOO acogió, los días 24 y 25 de marzo, en Toledo, la celebración de las Jornadas Internacionales *Detección, prevención y sanción de la desigualdad retributiva entre mujeres y hombres*, organizadas por la Secretaría Confederada de Mujer e Igualdad.

Las jornadas dieron comienzo con el análisis, por parte de Natividad Mendoza (profesora titular de Derecho del Trabajo y Seguridad Social de la Universidad de CLM) del marco jurídico y la actuación correspondiente frente a la brecha salarial.

La visión europea de la discriminación salarial la ofrecieron Synnøve Konglevoll (asesora especial del Departamento de Asuntos Económicos y Sociales para LO Noruega) y Verónica Fernández (jefa de Igualdad Oportunidades de UNI Global Union). Ambas sindicalistas dieron a conocer las actuaciones que llevan a cabo sus organizaciones para abordar y combatir la discriminación salarial.

Del igual manera, Alba García (secretaria de Mujer de CCOO de Catalunya) y Palmira Maya (secretaria de Mujer de la Federación Estatal de Construcción y Servicios de CCOO) analizaron tanto los obstáculos como las buenas prácticas que encuentran para luchar contra las brechas de género existentes en las condiciones de trabajo, a través de los convenios sectoriales y de empresa.

La discriminación en situaciones de embarazo y maternidad fue desarrollada por Elisabeth García (secretaria de Mujer de CCOO de Andalucía) y Cándida Barroso (secretaria de Mujer de CCOO del País Valencià).

El segundo día comenzó con la visión local, que ofreció la Secretaría Regional de Salud Laboral y Mujer de CCOO de Castilla-La Mancha, sobre la situación socio laboral de las castellano-manchegas, y con la participación de Juan Díaz (jefe Territorial de la Inspección de Trabajo de Castilla-La Mancha) que presentó los programas contra la brecha salarial que desarrolla la Inspección de Trabajo en la región.

El compromiso de los agentes sociales con la igualdad en las empresas y por tanto la utilización de la negociación colectiva como herramienta para combatir la brecha salarial fue expuesto por Brigi Soanez (secretaria general de la Federación de Servicios de CCOO Castilla-La Mancha) que compartió mesa con representantes de empresas de la región, que expusieron las prácticas llevadas a cabo en las mismas.

La jornada concluyó con la exposición de experiencias sindicales internacionales y los correspondientes acuerdos de igualdad que fueron expuestas por: Isabel Rodero (secretaria de la Mujer de la Federación Estatal de Industria de CCOO), Yolanda Sánchez (secretaria de la Mujer de la Sección Sindical Estatal de CCOO Banco de Santander) y la ya citada anteriormente Verónica Fernández.

El gran interés de la temática desarrollada y la calidad técnica de las ponencias elegidas concentró en Toledo un nutrido número de sindicalistas de todo el país.

Raquel Payo (raquel.payo@cm.ccoo.es) es secretaria de Mujer de CCOO de Castilla-La Mancha.

# II Jornadas Estatales

Tedo Castro Hernández

**LOS DÍAS 9** y 10 de junio de desarrollaron en Cáceres las II Jornadas Estatales: *Negociación colectiva, participación sindical y brechas de género*, organizadas por la Secretaría Confederal de Mujer e Igualdad de CCOO y enmarcadas en el proyecto europeo ACCTIOON equal PAY.

En la inauguración, además de Ana Herranz (secretaria confederal de Mujer e Igualdad), Julián Carretero (secretario general de CCOO de Extremadura) y Tedo Castro (secretaria de Mujer de CCOO de Extremadura), se contó con la presencia de Guillermo Fernández Vara, que adelantó como línea prioritaria en su futura acción de Gobierno la igualdad de género, concretando como primera medida la paridad en los nombramientos de cargos públicos en todos los niveles de la Administración regional.

La jornada se inició con Rita Moreno (adjunta a la Secretaría Confederal de Acción Sindical), que con su ponencia afianza la idea de que la negociación colectiva es la mejor herramienta para la igualdad de género en el ámbito laboral.



Fotografía de Álvaro Pulido.

Una herramienta cuyo desarrollo no está exento de dificultades, como lo indicaron Ana Herranz, Encarna Chacón (secretaria de Organización de Extremadura) y M<sup>a</sup> Cruz Vicente (secretaria de Acción Sindical de Euskadi) al analizar los obstáculos y resistencias que entorpecen la participación sindical de las mujeres en los procesos de negociación. Todas reclamaron una acción sindical que

dé como resultado más afiliadas, más delegadas y mayor presencia de éstas en los órganos de dirección.

El día se cerró con un repaso a los avances y resultados de planes y medidas en distintas federaciones y territorios para romper la brecha salarial, que expusieron Ana Sánchez (secretaria de Mujer de la FSC Estatal), Manuel F. Sánchez (secretario Acción Sindical de la FSC Estatal) e Isabel Fernández (secretaria de Mujer de la Federación de Industria de Galicia). Para la primera, la principal causa de discriminación salarial en el ámbito público está en los complementos y partes variables del salario. El segundo, cita dos ejemplos de empresas (hostelería y El Corte Inglés) para explicar cómo se ha afrontado la discriminación salarial en su sector e Isabel Fernández destaca la dificultad de la obtención de datos para el diagnóstico, ya que las empresas son reacias a facilitarlos.

La mirada local, de la segunda jornada, comenzó con la presentación del primer estudio de brecha salarial en Extremadura, elaborado por Beatriz Blanco (delegada comarcal de CCOO en Zafra) y Tedo Castro. Mientras que las experiencias locales las contaron dos mujeres sindicalistas con experiencias negociadoras, Isi Carrasco (secretaria de Mujer de la Federación de Construcción y Servicios de Extremadura), en el ámbito privado, y Sonia García (secretaria general de la Sección Sindical Empresa Pública GPEX), en el ámbito público. La primera, haciendo un recorrido por los problemas que obstaculizan la igualdad de género en el ámbito laboral de la región; la segunda, destacando las estrategias sindicales cuando la parte empresarial no tiene voluntad de negociar medidas de igualdad. Finalmente, la experiencia empresarial la puso Antonio Macedo (gerente del Grupo Autoescuela Placentina), primera y única empresa en obtener el Distintivo de Igualdad en la región.

Las jornadas se cerraron con una mesa coordinada por Ana Martínez (secretaria de Mujer de la Federación Estatal de Pensionistas) con la puesta en común de la futura *Guía de preguntas y respuestas para combatir la brecha salarial en la negociación colectiva*. ■

**Tedo Castro** (tcastro@extremadura.ccoo.es) es secretaria de Mujer de CCOO de Extremadura.

Logotipo del proyecto, diseño de Sheila R. Melhem (<http://www.sheilamelhem.com>).



## Conferencia final

Pilar Morales Pacheco

**LA ACCIÓN SINDICAL** frente a la brecha salarial de género: *experiencias, desafíos y estrategias*, con este título arrancará el día 24 de septiembre, la Conferencia Final del proyecto europeo ACCTIOON equal PAY, que viene desarrollando la Secretaría de Mujer e Igualdad de la Confederación Sindical de CCOO -en colaboración con las federaciones y territorios del sindicato- y otras organizaciones sindicales europeas, para diagnosticar, analizar y plantear soluciones comunes a la brecha salarial existente entre géneros. Dicha Conferencia Final tendrá lugar en la sede del Consejo Económico y Social (CES) en Madrid.

Este proyecto europeo ha conseguido situar en la agenda sindical de CCOO un problema aún sin resolver de clara discriminación de las trabajadoras europeas que siguen percibiendo en torno a un 30% menos de salario por trabajos de igual valor que los varones, sin justificación alguna.

La inauguración de la conferencia correrá a cargo de: Marcos Peña (presidente del CES), Ignacio Fernández Toxo (presidente de la Confederación Europea de Sindicatos y secretario general de CCOO), una representación del Programa "Igualdad y conciliación", una representación del Instituto de la Mujer de España y Ana Herranz Sáinz-Ezquerro (secretaria confederal de Mujer e Igualdad de CCOO).

Participarán en la conferencia final en torno a 100 personas (entre personal técnico, de apoyo administrativo, responsables sindicales estatales y regionales de las secretarías de Mujer y Acción Sindical, delegados y delegadas de grandes empresas, asimismo como personas del ámbito de las universidades, fundaciones, medios de comunicación y Gobierno).

Las mesas de debate que se han realizarán serán, además de la inaugural, la denominada *Actuaciones contra la brecha salarial de género: la visión y la experiencia de la LO-Norway y de la UNI Global Unión*, en la que se expondrán las experiencias del sindicato Noruego y la posición de UNI en su faceta europea.

La segunda mesa *Desarrollo y conclusiones del Proyecto ACC-TIOON equal PAY. Informe sobre la actuación sindical y la negociación colectiva frente a la brecha salarial de género. Propuestas de futuro: actuaciones y buenas prácticas sindicales frente a la brecha salarial de género*. El papel de la negociación colectiva (que ya adelanta en su enunciado el carácter de los trabajos que se han venido desarrollando durante muchos meses) ha tenido una dimensión internacional. De esos debates han resultado algunos materiales de interés que se facilitarán en la conferencia y en cuya elaboración han participado numerosas organizaciones de la confederación.

Queda mucho trabajo por hacer, pero muchas organizaciones están en la buena dirección para acabar con la brecha salarial, con una metodología adecuada en cuanto a nivel técnico y sindical, un compromiso con las acciones planteadas y con el objetivo cumplido de facilitar materiales, experiencias y buenas prácticas al máximo nivel sindical, tanto en España como en el resto de países que han participado en el proyecto. ■

**Pilar Morales** (pmorales@usmr.ccoo.es) es secretaria de Mujer de CCOO de Madrid.

Rosa Urbón es, desde el mes de mayo, la nueva directora del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, dependiente del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. Desde hace tres años y medio, Rosa Urbón ha sido coordinadora de políticas contra la violencia de género en Castilla y León. Sus opiniones son imprescindibles en este monográfico sobre brecha salarial de la revista *Trabajadora*.

## “Un plan especial contra la discrim

Carmen Briz Hernández

**ROSA URBÓN** es licenciada en Derecho por la Universidad de Valladolid, y pertenece al Cuerpo Superior de la Administración de Castilla y León. Ha desempeñado diferentes puestos de responsabilidad en la Junta de esa Comunidad Autónoma, entre ellos los de directora general de Turismo y directora general de la Mujer. Desde 2012 hasta su nombramiento como directora general del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, ha ocupado la jefatura de la Unidad de Coordinación contra la Violencia sobre la Mujer, en la Delegación de Gobierno en Castilla y León.

**Antes que nada, enhorabuena por su reciente nombramiento. ¿Qué le decidió a aceptar el cargo? ¿Dónde tiene puesta su mirada y cuáles considera que son los asuntos prioritarios del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades?**

Representa un orgullo que se deposite en mí esta confianza y, desde luego, me ha movido un sentido de la responsabilidad, el compromiso y la oportunidad de contribuir al desarrollo de las políticas de igualdad que este Gobierno está poniendo en marcha.

Nuestra prioridad es la ejecución del Plan Estratégico de Igualdad 2014-2016, un plan ambicioso que establece los objetivos y las medidas prioritarias para hacer frente a las necesidades de las mujeres y a los retos de la sociedad española.

**¿Qué actuaciones serían necesarias para combatir la brecha salarial? ¿De qué manera se puede incidir para combatir las brechas de género en el mercado laboral? ¿Y en las empresas?**

Erradicar la brecha salarial es uno de nuestros objetivos prioritarios, pero es cierto que dados los múltiples factores que influyen para que se produzca no es fácil de conseguir a corto plazo. El mercado laboral todavía presenta una fuerte segregación horizontal y vertical. Hay sectores muy masculin-

nizados y otros muy feminizados. Son significativos los datos sobre alumnado matriculado en las distintas ramas de Formación Profesional, que en los casos de Servicios Sociales a la Comunidad, Textil, Confección y Piel o Imagen Personal, las mujeres superan el 86%, mientras que en Electricidad y Electrónica, Fabricación Mecánica o Instalación y Mantenimiento, no llegan al 3%. Lo mismo ocurre con los estudios superiores, aunque las diferencias se reducen. Por ejemplo, en ingenierías y arquitectura las alumnas matriculadas están en torno al 27 % y, sin embargo, ascienden hasta casi el 75 % en Ciencias de la Salud.

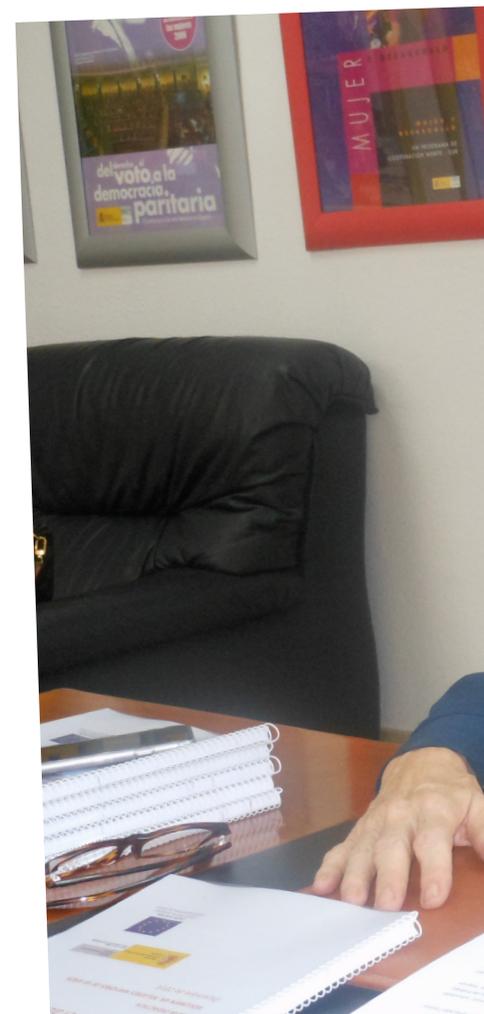
El déficit de corresponsabilidad de la sociedad española, con sus consecuencias en materia de conciliación de vida laboral y familiar, incide directamente en la situación laboral de las mujeres y en sus posibilidades de promoción lo que afecta también a las diferencias retributivas entre mujeres y hombres.

El primer paso para combatir la brecha salarial es identificarla, por eso hemos puesto a disposición de las empresas una herramienta informática de auto-diagnóstico, que permite conocer si hay diferencias salariales y por qué se están produciendo. También proporcionamos asesoramiento para ayudar a resolver dudas o problemas en materia de brecha salarial o igualdad de género en el empleo.

Junto con esta herramienta, hemos elaborado una serie de recomendaciones para una correcta valoración de los puestos de trabajo en los diferentes grupos profesionales, que permitan aplicar el principio de igual salario para trabajos de igual valor. Por último, a través de la Escuela Virtual de Igualdad, que

gestiona el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, ofrecemos formación a las empresas para fomentar el conocimiento de los estereotipos y roles de género, que también influyen en la forma de clasificar los empleos.

En cuanto a las empresas, cada vez son más conscientes de estas desigualdades y manifiestan una preocupación creciente por combatirlas. La convocatoria de subvenciones para la elaboración e implantación de



planes de igualdad y el Distintivo de Igualdad en la Empresa son alguna de los proyectos que hemos puesto en marcha para fomentar la igualdad en el ámbito laboral.

**¿Considera que es necesaria una normativa específica sobre igualdad retributiva? En caso afirmativo, ¿qué contenidos debería abordar dicha norma?**

La normativa existe, tanto a nivel nacional como

## discriminación salarial“

européico, y garantiza el derecho a la igualdad salarial. Pero en este caso hablamos de discriminación, de que las mujeres no cobren menos por el mismo trabajo o por trabajos de igual valor.

Lo que si promueve el Gobierno es la vigilancia para que se cumpla. Por eso, la Inspección de Trabajo tiene que incluir en su Plan Integrado de Actuación un plan específico relativo a discriminación salarial entre mujeres y hombres. Con el fin de mejorar su actuación, colaboramos con el Ministerio de Empleo y Seguridad Social en la formación en igualdad de oportunidades de su personal y en el diseño de la campaña anual para este objetivo.

**El área de las políticas activas para el empleo y la aplicación transversal del principio de igualdad de trato y no discriminación son fundamentales para com-**

**batir las brechas de género, ¿qué actuaciones, en este sentido, tiene previsto realizar desde el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades?**

Las políticas de empleo son competencia del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, con el que colaboramos para favorecer esa aplicación transversal del principio de igualdad de trato y no discriminación.

Pero va a ser el *Plan especial para la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito laboral y contra la discriminación salarial* que se aprobará en breve,

**“Erradicar la brecha salarial es uno de nuestros objetivos prioritarios, pero es cierto que dados los múltiples factores que influyen para que se produzca no es fácil de conseguir a corto plazo“.**

el instrumento principal para que la igualdad esté presente en todas las políticas de la Administración General del Estado. Desde el Instituto de la

Mujer y para la Igualdad de Oportunidades nos ocuparemos de la coordinación y seguimiento de su desarrollo, una vez que entre en vigor.

**La ley de igualdad supuso un avance importante en diferentes aspectos, especialmente en el ámbito laboral, ¿considera que es necesario un desarrollo reglamentario en cuanto a los planes de igualdad?**

En este aspecto, tengo que hacer referencia a la disposición final quinta de la ley de igualdad, que establece que el Gobierno, junto con los interlocutores

sociales, analicen la evolución de la negociación colectiva en materia de igualdad, con el fin de establecer si es necesario adoptar nuevas medidas. Para conocer dicha evolución se encargó un estudio a la Universidad Complutense de Madrid.

A partir de sus conclusiones, se ha abierto un proceso de diálogo y consultas con los interlocutores sociales sobre el *Plan especial para la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito laboral y contra la discriminación salarial*, y estamos esperando la finalización de este proceso antes de abordar nuevas decisiones.

**El Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016 (PEIO, aprobado en marzo de 2014) incluye entre sus medidas la colaboración con los sindicatos para combatir las brechas de género en el trabajo ¿cómo se concretará esta colaboración?**

Está contemplado en el mencionado *Plan especial para la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito laboral y contra la discriminación salarial*. En él se incluyen diversas medidas que especifican la forma de colaboración de los sindicatos y las organizaciones empresariales como agentes imprescindibles para combatir la



Fotografías de Rosa Urbón cedidas por el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.



## “Un plan especial contra la discriminación salarial”

Entrevista

brecha salarial y la discriminación laboral de las mujeres.

**¿Qué destacaría del programa EEA Grants y cómo está colaborando al desarrollo del mismo el Gobierno de España?**

El Programa de Igualdad de Género y Conciliación de la Vida laboral y Familiar se puso en marcha en 2013, cofinanciado por el Espacio Económico Europeo, que aporta el 85 % de los casi doce millones de euros destinados a su desarrollo. El Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades es el organismo encargado de su puesta en marcha y aplicación.

Para ello, está llevando a cabo los proyectos *Equilibrio-Balance* para promover la implantación de planes de igualdad y de conciliación en entidades locales, en el que están participando 17 Ayuntamientos; *Plurales*, dirigido al ámbito educativo, al que se han incorporado 9 centros de enseñanza; *Promociona*, para el acceso de mujeres a los órganos de decisión de las empresas; o el de *Fomento del emprendimiento femenino*, que pone la atención en sectores emergentes y aquellos en los que las mujeres están infrarrepresentadas.

En el marco de este programa, por ejemplo, se han realizado dos convocatorias de subvenciones, una para mejorar la coordinación con las Comunidades Autónomas en materia de violencia de género y otra destinada a eliminar la brecha

salarial, promover el emprendimiento femenino y facilitar la inserción socio-laboral de las víctimas de violencia de género.

**¿Qué opinión le merece el Proyecto ACCTIOON equal PAY, que CCOO está desarrollando desde el año 2014 asociado a EEA Grants?**

Este proyecto, que ha concurrido a la convocatoria de subvenciones, ha

**“Va a ser el Plan especial para la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito laboral y contra la discriminación salarial, que se aprobará en breve, el instrumento principal para que la igualdad esté presente en todas las políticas de la Administración General del Estado”.**

sido bien valorado, y se ha considerado que presenta una línea de acción muy interesante, ya que está dirigido no solo a detectar las principales causas que generan la brecha salarial, sino que trata de difundir estrategias y herramientas sindicales a aplicar a través del diálogo social, fomentando la sensibilización y la información de las personas que intervienen en los procesos de negociación colectiva. Tiene, además, un enfoque muy completo puesto que incluye un trabajo de campo para profundizar en la situación concreta de cada CCAA, que

tendrá como resultado la elaboración de una guía sindical de propuestas.

**El Instituto de la Mujer, desde su creación, ha desarrollado una actividad fundamental para el desarrollo de las políticas de igualdad en este país y para impulsar el asociacionismo, ¿qué actuaciones tiene previsto desarrollar para reactivar e impulsar dichas actuaciones?**

Vamos a continuar la trayectoria seguida durante esta legislatura, en la que se ha impulsado el apoyo al tejido asociativo y se ha puesto especial énfasis en proteger y promover

el empleo y el autoempleo de las mujeres, además de las políticas que favorecen la conciliación.

Nuestra línea de actuación se basa también en la coordinación con las Comunidades Autónomas y las entidades locales, y en la cooperación con otras entidades, como las organizaciones empresariales y sindicales. El Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades sigue siendo un organismo protagonista en el desarrollo de las políticas de igualdad, fundamentales para el progreso y el crecimiento de nuestro país. ■

Carmen Briz (cbriz@ccoo.es) es periodista y forma parte del equipo de la Secretaría Confederal de Mujer e Igualdad de CCOO.

# generación XXI

## “Demasiado jóvenes para estar tan tristes”

Tania Pérez Díaz

**RAÚL Y NEREA** están cerca de la treintena y llevan unos cuantos años saliendo juntos. Cuando empezaron, aún estaban en la universidad, y hacían muchos planes de lo que sería la aventura de su vida. De cómo apoyarían sus respectivas carreras, de la casa que comprarían, de los viajes que harían. Han pasado cinco años desde que se licenciaron, y siguen viviendo, cada quién, en el domicilio familiar. Trabajan de lo que pueden, y cuando pueden, pero no les llega para pagar ni siquiera juntos un alquiler, porque además, son trabajos muy inestables como para tener gastos fijos. Han dejado de hacer planes, de pensar que encontrarán el trabajo de su vida, y sólo piensan en si algún día, al menos, encontrarán la forma de empezar una vida juntos. Sólo eso. Un día, navegando por las redes sociales, Nerea se encuentra con una frase que comparte inmediatamente en el muro de Raúl, porque sabe que le conmovió lo mismo que a ella: “Somos demasiado jóvenes para estar tan tristes”.

Esta frase se ha convertido en un icono para mucha gente joven que vive una situación muy parecida. La frustra-

ción de no poder llevar la vida que todo el mundo les dijo que llevarían. La que llevaron, si no sus padres, sí sus hermanos mayores.

No se trata de una anécdota o de una historia individual. Se supone que en este momento la crisis comienza a superarse, pero deja graves consecuencias a su paso como, por ejemplo, un aumento de entre un 10% y un 15% de los casos de depresión, que ha impactado especialmente en la población joven.

Tomando este dato como ejemplo, se puede decir que influyen dos factores principales, por una parte el retraso en la edad de emancipación, o incluso el hecho de volver a la casa familiar después de haberse independizado en España o en el extranjero durante una temporada.

El paro, la precariedad laboral y la falta de ayudas al alquiler de la vivienda son las tijeras que cortan las alas de la gente joven en España. Y claro, sin independencia económica ni indicios de mejora, consumen menos y tardan más en formar un hogar. Y, por supuesto, esta situación es todavía más grave en el caso de las jóvenes.

Para hacerse una idea de la situación, aquí algunos datos: un chico de entre 26 y 35 años tiene un salario medio anual de 16.135 euros; una chica en la misma franja de edad

cobra 13.924 euros. Una relación semejante se establece entre los salarios de la población de hasta 25 años en función de su sexo: los varones más jóvenes ingresan cada año de media 7.275 euros, frente a los 6.024 de las mujeres.

Esta brecha no se debe únicamente a la discriminación clásica o directa por el sólo hecho de ser mujer. La incidencia de los contratos a tiempo parcial es muy superior entre las mujeres que entre los hombres. Y, en gran parte de los casos, se trata de un tiempo parcial no deseado, que es aceptado por parte de la trabajadora porque no tiene perspectivas de conseguir un contrato a jornada completa. Tampoco es homogénea la distribución de hombres y mujeres por sectores. Echando un vistazo rápido a la Encuesta de Población Activa (EPA) se puede ver que la presencia de los primeros es tan indiscutible en la industria como la de las mujeres en ocupaciones peor remuneradas, como suelen ser aquellas del sector servicios.

Es decir, a pesar del magnífico esfuerzo que han tenido que realizar, tanto los chicos como las chicas jóvenes, durante veinte años de estudios en total, van a tener grandes dificultades para encontrar un trabajo, y si lo encuentran, van a seguir sin poder mantenerse económicamente de forma independiente, porque la precariedad laboral y, en el caso de ellas, la desigualdad, son las principales dificultades que hay que combatir. ■

Tania Pérez (es secretaria confederal de Juventud de CCOO).

## Estrategias

Susana Brunel Aranda

**ESTA PUBLICACIÓN** es producto de las Jornadas Internacionales *Detección, prevención y sanción de la desigualdad retributiva entre mujeres y hombres* y de las II Jornadas Estatales *Negociación colectiva, participación sindical y brechas de género* realizadas en Toledo en 2015 los pasados 24 y 25 de marzo y en Cáceres el 9 y 10 de junio, respectivamente.

Los materiales profundizan en los factores que inciden en la brecha salarial de género, el marco de actuación jurídica, obstáculos y resistencias para su eliminación, la participación de las mujeres en las mesas de negociación, etc., siendo de gran interés el intercambio

de buenas prácticas y estrategias sindicales desarrolladas para combatir la brecha de género, a nivel local, nacional, europeo e internacional.

Así mismo las jornadas han dedicado un espacio al estudio de la situación socio-laboral de las mujeres de la comunidad autónoma donde se realizaban las jornadas, lo que ha permitido conocer con mayor profundidad el ámbito local.

Se recogen las conclusiones, producto del debate en sesión plenaria en el que participaban las secretarías de la Mujer sectoriales y territoriales, así como delegadas sindicales en las empresas, incorporando también la visión institucional y representación empresarial.

La difusión y sensibilización de estos materiales en el conjunto de la estructura sindical supondrá un avance para mejorar su tratamiento y eliminación de la brecha salarial. 

Susana Brunel

(sbrunel@ccoo.es) es socióloga y forma parte del equipo de la Secretaría Confederal de Mujer e Igualdad de CCOO.



*Estrategias sindicales para combatir la desigualdad retributiva entre mujeres y hombres* es una publicación digital que contiene las ponencias de varias jornadas celebradas en Toledo y Cáceres, respectivamente. [http://www.ccoo.es/cscceo/Areas:Mujeres\\_e\\_Igualdad:Proyecto\\_ACCTIOON\\_EQUAL\\_PAY](http://www.ccoo.es/cscceo/Areas:Mujeres_e_Igualdad:Proyecto_ACCTIOON_EQUAL_PAY)

Eva Antón (eanton@ccoo.es) es filóloga y forma parte del equipo de la Secretaría Confederal de Mujer e Igualdad de CCOO.



*La acción sindical frente a la brecha salarial: impacto y repercusión de género*. Edita: Secretaría Confederal de Mujer e Igualdad de CCOO. Coordinación y compilación: Ana Herranz y Susana Brunel. Accesible en: [http://www.ccoo.es/comunes/recursos/1/1968520-La\\_accion\\_sindical\\_frente\\_a\\_la\\_brecha\\_salarial\\_impacto\\_y\\_repercusion\\_de\\_genero\\_pdf](http://www.ccoo.es/comunes/recursos/1/1968520-La_accion_sindical_frente_a_la_brecha_salarial_impacto_y_repercusion_de_genero_pdf)

## Impacto y repercusión

Eva Antón Fernández

**ESTA PUBLICACIÓN** recoge ponencias, debates y conclusiones de las jornadas homónimas celebradas en Valladolid en diciembre de 2014 del proyecto ACCTIOON equal PAY y proporciona un acercamiento imprescindible para conocer desde diversos ángulos esta problemática. La ponencia de Gloria Moreno (de la universidad de Alcalá de Henares) profundiza en el marco conceptual de la brecha salarial. Las ponencias de Ana Herranz (secretaría confederal de Mujer e Igualdad de CCOO), Luis Zarapuz (economista del Gabinete Técnico Confederal) y Blanca Villate (adjunta a la secretaría confederal de Protección Social de CCOO) ofrecen una panorámica de los factores sociolaborales que obstaculizan la participación laboral de las mujeres, con datos y estadísticas que evidencian la persistencia de discriminaciones y con las repercusiones de las brechas de género en las pensiones.

La dimensión en Castilla y León es explicada por Rosa Eva Martínez (secretaría de la Mujer de CCOO Castilla y León). Experiencias concretas para avanzar en igualdad laboral son aportadas por la responsable de Recursos Humanos de la empresa Siro, Milagros Herrero; por Vanessa Calleja, jefa de servicio de la Dirección General de la Mujer de la Junta de Castilla y León, y por Raúl Lucas, responsable de la sección sindical e integrante de la Comisión de Igualdad de ITEVELSA.

Se incluyen buenas prácticas y propuestas para frenar la brecha salarial desde la acción sindical: en categorías y grupos profesionales, en la formación dirigida a participantes en las mesas negociadoras, en convenios y en planes de igualdad. 

## Justicia

José Luis Romero de la Muñoza

**EL VÍDEO** *Porque es de justicia. Ni más, ni menos* #ACCTIOONequalPAY contiene 22 testimonios de diferentes participantes a la jornada celebrada en Valladolid *La acción sindical frente a la brecha salarial: impacto y repercusión de género* y pretende resumir esos dos días de debates y estudio en un pequeño vídeo que sirviera de carta de presentación de este proyecto europeo. Para ello se improvisó una tormenta de ideas, y se pidió a las participantes en la jornada que resumieran en una frase, en un pensamiento, en una idea, lo que opinaban

sobre la brecha salarial. A continuación, cada una de las voluntarias, fueron pasando frente a la cámara.

Cada una de esas ideas presentadas serviría de *levi motiv* para desarrollar toda una ponencia y constituyen un buen resumen de lo que dio de sí el encuentro. Sin haberlo coordinado ni planificado, a lo largo de los más de 2 minutos del vídeo, las 22 mujeres que intervienen no repiten argumento, prueba de lo mucho que aún queda por decir sobre este asunto, y sobre todo, la reiteración de que la brecha salarial entre hombres y mujeres es injusta. Y una preocupación general: ¿cómo frenar esta discriminación desde el trabajo sindical? 



Vídeo *Porque es de justicia. Ni más, ni menos*. #ACCTIOONequalPAY, realización de José Luis Romero. Duración: 3 minutos. Con testimonios, entre otros, de: Mabel Pérez, Pilar Morales, Charo González, Luz García, Palmira Maya, Ana Martínez, Cristina García, Cándida Barroso y Ana Herranz Sáinz-Ezquerria. Puede verlo completo en [http://www.ccoo.es/cscceo/Areas:Mujeres\\_e\\_Igualdad:Proyecto\\_ACCTIOON\\_EQUAL\\_PAY:749405--Video\\_Porque\\_es\\_de\\_justicia\\_Ni\\_mas\\_ni\\_menos\\_#ACTIOONequalPAY](http://www.ccoo.es/cscceo/Areas:Mujeres_e_Igualdad:Proyecto_ACCTIOON_EQUAL_PAY:749405--Video_Porque_es_de_justicia_Ni_mas_ni_menos_#ACTIOONequalPAY).

José Luis Romero (jlromero@cm.ccoo.es) es el realizador de vídeo *Porque es de justicia. Ni más, ni menos* #ACCTIOONequalPAY.



Desde el año 2013, la tasa de actividad femenina permanece estancada; además, los recortes, el empeoramiento de las condiciones del empleo, el incremento del empleo temporal y la segregación ocupacional hacen que persista la desigualdad salarial. Una desigualdad que no es nueva y que ya existía antes de la crisis y que, por desgracia, ahora despunta con mayor intensidad. Sobre estos temas escriben para este informe la socióloga Raquel Gómez y el economista Luis Zarapuz.

Fotografía de Txefe Betancort.

# Desigualdad salarial

# Persistencia de la desigualdad

Raquel Gómez Merayo

## DESDE QUE COMENZARAN

a sentirse los efectos de la crisis, a diferencia de lo que ocurre entre los hombres en los que disminuye el número de activos, el número de mujeres activas ha ido en aumento hasta el año 2012, año a partir del cual la tasa de actividad femenina permanece estancada.

Esta situación coincide con la adopción de determinadas políticas que guardan una incidencia directa con la presencia de las mujeres en el mercado laboral; es en este año cuando entra en vigor la *Ley 3/2012 de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral*, ley que incide de forma negativa en las oportunidades de las mujeres, al eliminar la reducción específica de cotización por la contratación de éstas y aumentar las dificultades para negociar la reducción de jornada por cuidado de menores. El *Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada* que facilita el despido de empleadas y empleados públicos pudiendo realizarse expedientes de regulación de empleo en las administraciones públicas y las empresas públicas que de éstas dependen. Los recortes en los servicios públicos están generando una pérdida de empleo en sectores claramente feminizados como enseñanza, sanidad, administración local además de determinados servicios que el Estado ha dejado de prestar y que vuelven a ser realizados por

mujeres; tal es el caso de las tareas de atención y cuidados de personas dependientes. Estos recortes están siendo acompañados de una serie de prácticas que suponen un empeoramiento de las condiciones del empleo, como puede ser el incremento del empleo temporal de las mujeres dentro del sector público.

Esta situación dificulta la conciliación trabajo-familia, y obliga a las mujeres, o bien a solicitar reducciones de jornada, o bien a buscar empleo con jornada a tiempo parcial.

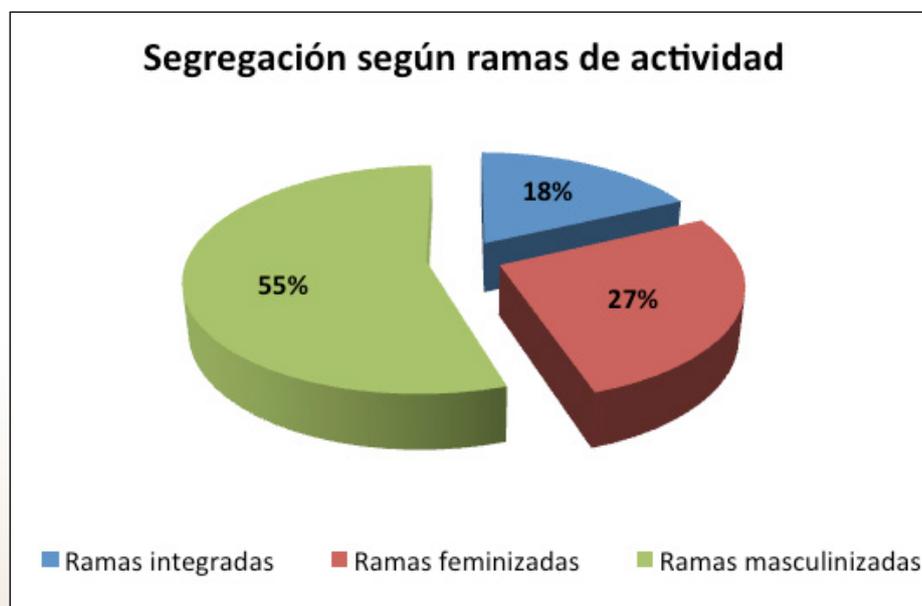
Dos factores explicativos de la persistencia de la desigualdad salarial son el tipo de jornada y la existencia de segregación ocupacional en el mercado laboral.

## Segregación ocupacional

La segregación ocupacional<sup>(1)</sup> es un mecanismo de reafirmación de los prejuicios sobre el papel de las mujeres. Se produce cuando las mujeres están infrarrepresentadas en algunas ocupaciones en comparación a cómo están distribuidos los hombres, y se encuentran sobrerrepresentadas en otras.

El mercado laboral español presenta una profunda diferenciación horizontal por sexo. Tomando en consideración 88 ramas de actividad<sup>(2)</sup>, el 55% están masculinizadas y el 27% están feminizadas. Esta diferenciación se corresponde con la naturaleza de las actividades productivas. Mientras las actividades primarias, industriales y construcción son mayoritariamente masculinas, las actividades del sector servicios son, principalmente, femeninas.

### Segregación según ramas de actividad



Fuente: elaboración propia a partir de datos EPA, 2014.



Estos datos no deben ocultar que las ocupadas poseen, principalmente, formación media y alta, lo que provoca una sobrecualificación en los puestos de trabajo a los que se accede, es decir, que la formación es mayor que la requerida en el puesto de trabajo.

La diferencia laboral por sexo también está presente desde la perspectiva vertical. De 62 ocupaciones consideradas el 50% están masculinizadas y el 35,5% feminizadas. Las ocupaciones de dirección y gerencia, al igual que las ocupaciones ligadas a la técnica y la ingeniería y las ocupaciones de carácter manual, son esencialmente masculinas. Las ocupaciones femeninas son principalmente las administrativas, de comercio y restauración.

La ganancia media de las mujeres es inferior a la de los hombres en todas las ocupaciones laborales, ubicándose las



Fuente: elaboración propia a partir de datos EPA, 2014.

mujeres en mayor medida que los hombres en ocupaciones con menores salarios.

Tanto horizontal como verticalmente, el empleo de las mujeres se con-

creta en un número limitado de puestos de trabajo; el 50% del empleo femenino se concentra en seis ramas de actividad y nueve ocupaciones.

Índice de concentración femenino					
Ramas de actividad	%	Acumulado	Ocupación	%	Acumulado
Comercio al por menor, excepto de vehículos de motor y motocicletas	14,6	14,6	Dependientes en tiendas y almacenes	7,7	7,7
Educación	9,7	24,3	Otro personal de limpieza	7,0	14,7
Actividades sanitarias	8,8	33,2	Profesionales de la enseñanza infantil, primaria, secundaria y postsecundaria	6,4	21,2
Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico	7,4	40,6	Empleados domésticos	6,1	27,2
Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria	6,7	47,3	Profesionales de la salud	5,5	32,7
Servicios de comidas y bebidas	6,7	54,0	Empleados administrativos con tareas de atención al público no clasificados bajo otros epígrafes	4,9	37,6
Comercio al por mayor e intermediarios del comercio, excepto de vehículos de motor y motocicletas	3,0	57,0	Trabajadores asalariados de los servicios de restauración	4,6	42,2
Asistencia en establecimientos residenciales	2,8	59,8	Trabajadores de los cuidados a las personas en servicios de salud	4,0	46,2
Otros servicios personales	2,6	62,4	Otros empleados administrativos sin tareas de atención al público	3,9	50,1
Servicios de alojamiento	2,4	64,8	Otros trabajadores de los cuidados a las personas	3,4	53,5
Actividades jurídicas y de contabilidad	2,2	67,0	Trabajadores de los servicios personales	3,3	56,8
Agricultura, ganadería, caza y servicios relacionados con las mismas	2,2	69,2	Profesionales de apoyo a la gestión administrativa; técnicos de las fuerzas y cuerpos de seguridad	2,9	59,7
Actividades de servicios sociales sin alojamiento	2,1	71,3	Empleados en servicios contables, financieros, y de servicios de apoyo a la producción y al transporte	2,9	62,6
Industria de la alimentación	2,0	73,3	Comerciantes propietarios de tiendas	2,6	65,2

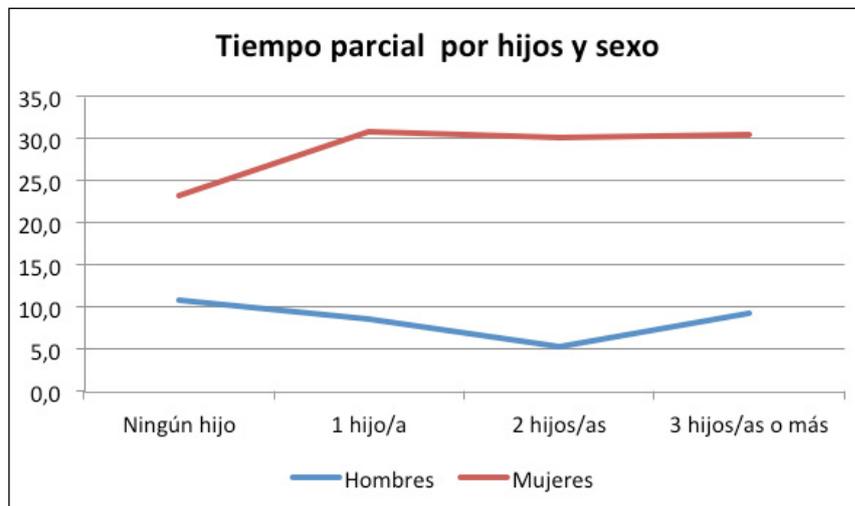
Fuente: elaboración propia a partir de datos EPA, 2014.

Las mujeres trabajan sobre todo en comercio al por menor, educación, sanidad y empleo doméstico; así mismo las ocupaciones que desempeñan son de cualificación media o baja en las actividades de servicios (limpieza, administración...) y cualificados en enseñanza y sanidad.

### Tipo de jornada

La jornada a tiempo parcial es hegemónica de las mujeres, dado que suponen el 74% de las personas con dicho tipo de jornada. La presencia de mujeres en este tipo de jornada es mayoritaria con independencia de otras variables que se tomen en consideración. Así, por grupos de edad, la presencia de éstas en la jornada a tiempo parcial es superior a la de los varones en los diferentes tramos de edad, incrementándose a partir de los 30 años, una razón de este aumento viene motivada porque son ellas quienes continúan asumiendo las tareas de cuidado, tanto de menores como de mayores y personas dependientes. El 66% de las ocupadas con este tipo de jornada se concentran en las ocupaciones de servicios de restauración, personales, protección y vendedores y en ocupaciones elementales.

Desde hace más de una década, las políticas de empleo han defendido que el empleo a tiempo parcial es una buena opción para las mujeres, puesto que podrían así combinar trabajo y vida personal. La "experiencia" ha puesto de manifiesto que es una desregulación del horario de la jornada laboral diaria que impide o dificulta la conciliación de la vida laboral, personal y familiar. Además se observa que las mujeres entre 20-49 años con hijos o hijas, presentan un porcentaje superior de tiempo parcial que los hombres, porcentaje que se incrementa a medida que aumenta el número de descendientes. Estos datos confirman que las mujeres continúan asumiendo las tareas de cuidados.



Fuente: Eurostat, 2014

En España esta modalidad laboral tiene trampa, porque la reforma laboral de 2012 permite combinar la jornada parcial con la realización de horas extras y con el contrato temporal. Esto genera que se puedan ofertar empleos de bajísima calidad que implican bajos salarios y condiciones de trabajo inestables y precarias, a la vez que generan pocos derechos a prestaciones por desempleo y pensiones.

El hecho de trabajar a tiempo parcial también es menos favorable para las mujeres en cuanto a salario, por un lado porque se remuneran menos horas de trabajo y, por otro, porque el salario hora es menor en el tiempo parcial femenino que en el tiempo completo. Las mujeres perciben anualmente, de media, 6.144€ menos que los hombres; en la jornada a tiempo parcial la diferencia es de 1.044 € y en la jornada a tiempo completo es de 4.223€. Esto indica que el salario de las mujeres con jornada a tiempo completo tendría que incrementarse en un 17% y en jornada a tiempo parcial en un 10% para equipararse al salario de los varones.

En este caso la necesidad de mejora se plantea en ambos tipos de jornada, la diferencia aquí es debida al peso de cada sexo según jornada. Una parte de la diferencia salarial es imputable a la mayor presencia de las mujeres en el trabajo a tiempo parcial,

y a su concentración en determinadas actividades y ocupaciones en las que las remuneraciones son más bajas y las oportunidades de formación y de "carrera profesional" están limitadas.

Existen otros factores que intervienen en la discriminación salarial como:

- Desigual valoración de las tareas equivalentes que realizan los hombres y las mujeres. Tendencia a la desvalorización de lo femenino o realizado por mujeres.
- Sistemas de promoción arbitrarios o condicionados a exigencias de disponibilidad.
- Sistemas de retribución arbitrarios, indefinidos, no negociados, individualizados (pluses, primas, complementos, beneficios sociales...).
- Los complementos salariales, actuando sobre su definición y aspectos del trabajo que retribuyen, sobre su objetividad y/o discrecionalidad, se estaría actuando sobre el principal componente de la desigualdad salarial entre géneros. No obstante, los complementos salariales y el mismo salario base son reflejo de los factores *a priori* que condicionan el acceso de las mujeres a la actividad laboral.



Si las mujeres no acceden a empleos y salarios similares a los de los hombres no es por propia voluntad, sino por la existencia de un conjunto de factores, barreras y discriminaciones que se lo impiden, por lo que para actuar contra estos factores de discriminación se plantea como necesario:

- la fijación de criterios de conversión de contratos temporales a fijos que favorezcan a las mujeres cuando, en igualdad de condiciones y méritos, se encuentren afectadas en mayor medida que los hombres por el nivel de temporalidad;
- la implantación de sistemas de clasificación profesional que, contemplando la equivalencia de cualificación y funciones, conlleve la equiparación de retribuciones y prevea cauces para el acceso a la formación;
- el establecimiento de sistemas de selección, clasificación, promoción y formación, sobre la base de criterios técnicos, objetivos y neutros por razón de género;

- la eliminación de denominaciones sexistas en la clasificación profesional de categorías, funciones, tareas;

- y, por último, la inclusión de cláusulas de acción positiva en las condiciones de clasificación profesional, promoción y formación, de forma que, en igualdad de condiciones tengan preferencia las mujeres en el grupo, categoría o puesto de trabajo en los que se encuentren subrepresentadas (Art. 17.4 del *Estatuto de los Trabajadores*).

Este tipo de medidas están en línea con algunas políticas que se están impulsando desde diferentes Estados miembros de la Unión Europea con el objetivo de limitar el trabajo a tiempo

parcial. Así, en Francia, en el sector de los cuidados a domicilio se han prohibido los contratos a tiempo parcial inferiores a 70 horas por mes (el umbral para el seguro de enfermedad), favoreciendo de este modo que las personas que trabajan a tiempo parcial puedan gozar de protección social. En Alemania, el cambio a un empleo a tiempo completo después de un cierto período de trabajo a tiempo parcial consta en los acuerdos relativos a la igualdad de oportunidades dentro el sector público. En Noruega, la legislación establece para quienes tienen un empleo a tiempo parcial durante más de un año, y que trabajan más horas que lo previsto por contrato, éste sea adaptado a sus horarios reales. 

(1) Índice de distribución: permite saber la definición femenina o masculina de un sector u ocupación. Actividades feminizadas > 51%, actividades masculinizadas < 39,9%, actividades integradas 40% a 50%. El índice de concentración informa de dónde trabajan con más frecuencia las mujeres.  
(2) EPA.

**Raquel Gómez** (raquelgomez@ccoo.es) es socióloga y forma parte del equipo de la Secretaría Confederal de Mujer e Igualdad de CCOO.

# La desigualdad salarial de género durante la crisis

**Luis Zarapuz Puertas**

## LOS CICLOS ECONÓMICOS

pasan, pero la desigualdad de género permanece. El problema no es que la brecha salarial oscile un punto arriba o abajo. El verdadero problema es que tras décadas de analizar y denunciar la desigualdad laboral y salarial que soportan las mujeres, dicha desigualdad siga existiendo con una dimensión cualitativa y cuantitativamente muy relevante.

Pasan las crisis y las recuperaciones pero la desigualdad salarial permanece, porque no depende de la coyuntura económica sino que res-

ponde a factores más profundos arraigados en el funcionamiento del mercado de trabajo en una economía capitalista como la española. La desigualdad salarial de las mujeres se explica y viene determinada por la desigualdad laboral que soportan. La discriminación está presente en las condiciones en las que se produce su inserción laboral y el desarrollo de su vida laboral y profesional. Mientras que no se modifiquen de raíz esas condiciones persistirá la desigualdad laboral y salarial de éstas. Valga como ejemplo la situación del tiempo parcial:

La desigualdad salarial de las mujeres no es un problema nuevo, pero sí es un problema muy grave que se arrastra desde hace décadas, que existía ya mucho antes de la anterior etapa de crecimiento y que tras el último periodo de crisis y recesión se sigue manteniendo con igual o mayor intensidad.

mientras que no se corrija la mayoritaria presencia femenina en el tiempo parcial y se siga apostando por dicha jornada como mecanismo de promover la inserción laboral poco o nada se avanzará, bien al contrario, en la reducción de la brecha salarial negativa que soportan las mujeres en términos de salario medio.

La información estadística disponible no es homogénea y no permite la comparación directa de los datos de desigualdad salarial entre géneros a lo largo de las últimas décadas.

El dato de brecha salarial en 2013 (último disponible) es cuantitativamente inferior al de 1995, pero no se puede deducir automáticamente que haya disminuido la desigualdad salarial ya que ambos datos no son comparables. El hecho de que la metodología de cálculo de los salarios sea sustancialmente diferente entre ambas fechas no permite discernir qué parte de la bajada de la brecha salarial entre 1995 y 2013 responde a una mejora real de la igualdad retributiva y que parte procede de cambios metodológicos o en la composición y representatividad sectorial de la estadística.

Al margen de la evolución de la desigualdad salarial en el largo plazo, aspecto muy relevante pero difícil de contrastar con la información estadística disponible, hay que reseñar la persistencia de una elevada desigualdad salarial femenina, que afecta y condiciona a un porcentaje creciente de la población trabajadora que impide ya hablar en términos de “colectivo discriminado” para abordar la cuestión en términos de discriminación y desigualdad de la mitad de la fuerza de trabajo. Los últimos años, donde sí existen datos homogéneos y comparables, muestran además un ligero repunte de la desigualdad salarial que soportan las mujeres.

- En el segundo trimestre de 1995 trabajaban 4,3 millones de mujeres frente a 8,2 millones de hombres: solo un 34% de la población ocupada eran mujeres. La brecha salarial que soportaban éstas se estimaba en el 49%, es decir su ganancia media anual tendría que aumentar ese porcentaje para igualarse con la de los varones.

- En el segundo trimestre de 2013, año al que corresponden los últimos datos salariales disponibles, trabajaban 7,8 millones de mujeres y 9,3 millones de hombres, es decir, el 46% de la población ocupada ya eran mujeres. En estos 18 años casi se ha duplicado la cifra de trabajadoras y se ha ampliado su inserción laboral tanto por sectores de actividad como por ocupaciones laborales. La brecha salarial de género en 2013 se situaba en el 30% de la ganancia mensual femenina.

A pesar de la masiva incorporación de mujeres a la actividad laboral, la desigualdad salarial permanece como elemento estructural de su inserción en el mercado de trabajo.

Hace décadas la desigualdad salarial podía haberse entendido como discriminación o también como reflejo de la menor y parcial inserción laboral de las mujeres, cuya baja presencia se concentraba en unas pocas ocupaciones y ramas feminizadas. Hoy, dos décadas después las trabajadoras suponen ya casi la mitad de la población asalariada y a pesar de esta masiva incorporación laboral la desigualdad salarial permanece como un rasgo estructural del mercado de trabajo en España. Hace 20 años la desigualdad salarial de género marcaba a un tercio de la población ocupada. En la actualidad esa desigualdad salarial caracteriza la inserción laboral de cerca de la mitad de la población ocupada y asalariada. Antes se discriminaba a un “colectivo” laboral. Ahora el sujeto potencial de discriminación ya supone casi la mitad de la población trabajadora.

La evolución de la brecha salarial depende de la evolución de los salarios, que a su vez dependen de la variación y composición del empleo y de los incrementos salariales. La cuantía y evolución de la desigualdad salarial es reflejo de la desigualdad real que persiste en el mercado de trabajo. La crisis no ha frenado la incorporación de mujeres a la actividad laboral, de hecho ha continuado mejorando su participación en el mercado de trabajo, pero este avance no ha ido acompañado de una mejora de las condiciones laborales ni una reducción de la brecha que las separa frente a los hombres.

Los datos disponibles para periodos homogéneos y comparables (EPA 2006-2013, EAES 2008-2012) muestran un ligero crecimiento de la desigualdad salarial entre géneros en los últimos años, aunque la evolución que ofrecen ambas estadísticas no es del todo coincidente, al mostrar un mayor alza de la brecha salarial la Encuesta Anual de Estructura Salarial de la que muestra el decil<sup>(1)</sup> de la EPA.

Los salarios medios han seguido aumentando durante la crisis en ambos

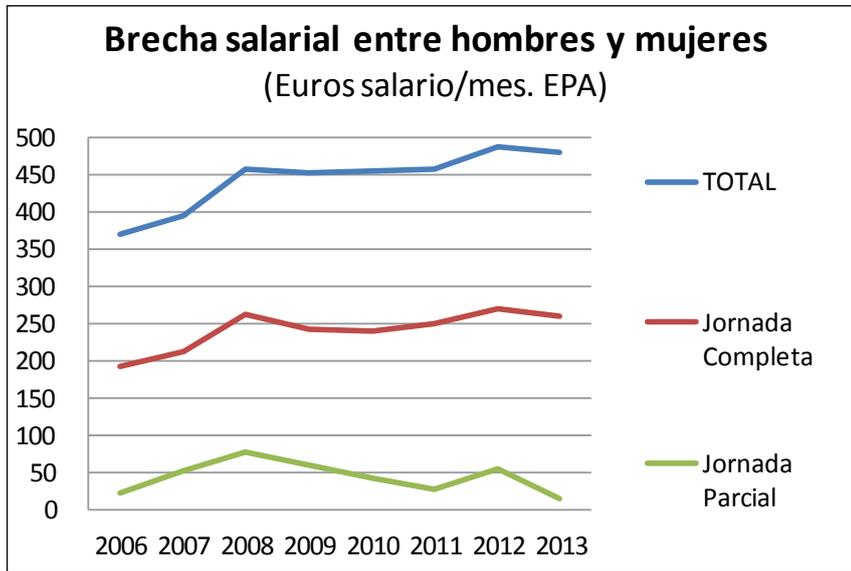
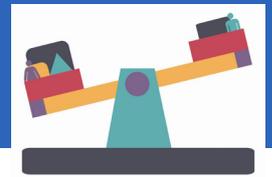
géneros, aunque este aumento proceda en gran medida del efecto derivado de la pérdida de empleos precarios y bajos salarios (lo que eleva el salario medio calculado entre quienes mantienen su empleo) más que de un aumento nominal de los salarios como ocurrió durante la anterior etapa de crecimiento.

Según los datos salariales que ofrece la EPA, entre 2006 y 2008 la brecha salarial de género aumentó rápidamente hasta situarse por encima de los 450 euros mensuales y llegar al 30% en términos relativos. El fuerte aumento salarial entre 2006 y 2008, más acusado entre los hombres, que explica el alza de la brecha salarial de género, puede deberse tanto a un mayor aumento del salario medio de los hombres durante la parte final del ciclo alcista anterior como por el comienzo de la destrucción de empleo temporal y/o precario masculino en 2008 lo que empujaría igualmente al alza su salario medio.

A partir de 2008 la brecha salarial ha seguido aumentando ligeramente en euros, pero no en términos relativos donde ha oscilado en torno al treinta por ciento sin mostrar una tendencia clara, ya que durante la mayor parte de la crisis los salarios medios han crecido ambos a tasas más moderadas y similares. La desigualdad salarial no ha disminuido pero tampoco habría crecido más según los datos que ofrece la EPA<sup>(2)</sup>.

La evolución y sobre todo la magnitud de la desigualdad salarial varían sustancialmente de analizarla globalmente a desglosarla por el tipo de jornada laboral. El alza de la brecha salarial (en euros y en porcentaje) es menos evidente cuando se tiene en cuenta la jornada laboral. En la jornada a tiempo completo sí que se identifica un cierto repunte de la desigualdad salarial que no se produce en la jornada a tiempo parcial donde de hecho se reduce la desigualdad salarial entre géneros.

Es por tanto la desigual inserción laboral de hombres y mujeres la que sigue incrementando la desigualdad salarial de género durante estos años. La brecha por-



centual que separa la ganancia mensual media de hombres y mujeres apenas ha aumentado en la media de los trabajos a tiempo completo y ha caído en los trabajos a tiempo parcial.

En la jornada a tiempo parcial la brecha salarial era muy reducida antes de la crisis y aunque ha oscilado de manera relevante, en 2013 vuelve a situarse en niveles mínimos. Lo que sí es decisivo es la diferente composición del empleo de hombres y mujeres por tipo de jornada laboral y como este factor, junto con el resto que caracterizan la inserción laboral, influyen en el salario medio y en la brecha salarial. En la jornada a tiempo completo la desigualdad salarial es mayor y sí se identifica un cierto repunte de la brecha salarial. Entre quienes trabajan a tiempo parcial la desigualdad salarial es menor y se ha moderado, pero persiste la menor retribución de las mujeres asociada a este tipo de jornada.

El gráfico de la brecha salarial en porcentaje evidencia claramente dos ideas: una, la brecha salarial no muestra una tendencia de reducción en los últimos años sino más bien lo contrario, y dos, la enorme distancia entre la brecha salarial total y la brecha salarial a tiempo completo y a tiempo parcial, lo que demuestra la importancia del efecto composición del empleo en la desigualdad salarial.

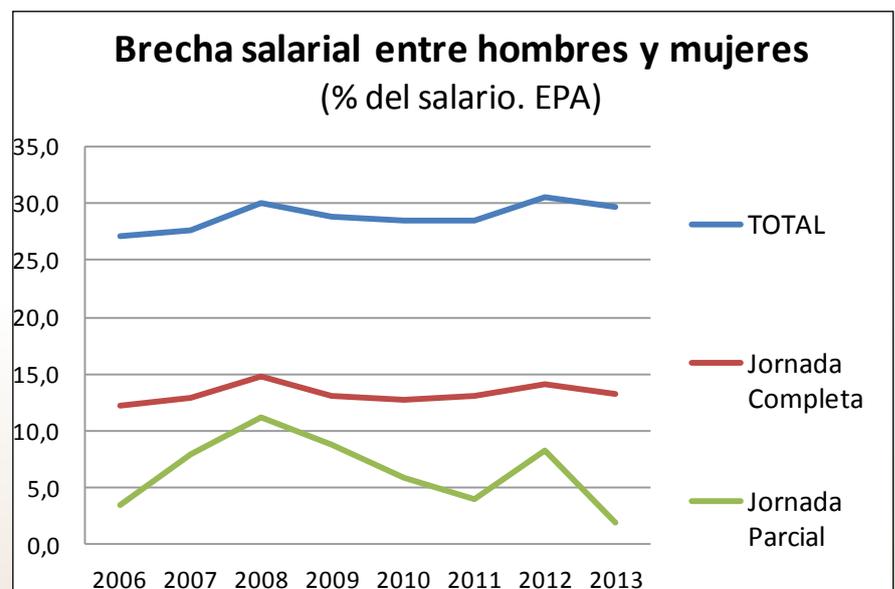
Entre 2006 y 2008, los años que enlazan el final del ciclo de crecimiento con el inicio de la recesión y la crisis, comienza una transformación de la composición de la población trabajadora: se mantiene el volumen de empleo masculino al tiempo que sigue aumentando el empleo femenino, pero se inicia un profundo cambio en la composición de ese empleo.

- Entre los hombres sigue aumentando el empleo indefinido a tiempo

completo y empieza a caer de forma clara el empleo temporal a tiempo completo. En el tiempo parcial las variaciones siguen la misma dirección (aumento indefinido, caída temporales) pero con un impacto limitado sobre la composición del empleo masculino. Esta evolución explicaría un crecimiento del salario medio masculino en 2007 y 2008 al margen de la propia evolución salarial en nómina fruto del convenio colectivo y de la negociación colectiva.

- Entre las mujeres aumenta de forma clara el empleo indefinido a tiempo completo y cae, aunque en menor medida que entre los hombres, el empleo temporal a tiempo completo. El empleo a tiempo parcial tiene entre las mujeres una mayor relevancia y también registra una mayor variación, aumentando las asalariadas indefinidas y disminuyendo las temporales. Esta evolución del empleo femenino también explicaría un aumento de su salario medio, y es posible que la menor destrucción de empleo temporal a tiempo completo en las mujeres explique parte del menor repunte de su salario medio en comparación al de los hombres.

A partir de 2008 la evolución del empleo varía y quienes se encuentran en el mercado laboral en condición de



asalariados indefinidos a tiempo completo también empiezan a caer, sobre todo entre los hombres, lo que limita el fuerte aumento salarial de los años anteriores al frenarse la repercusión positiva sobre el salario medio del efecto composición del empleo.

- Entre los hombres, a partir del máximo de 2008 empieza a caer el número de asalariados indefinidos a tiempo completo, que se suma al descenso que ya arrastraban los asalariados temporales a tiempo completo. En estos años el empleo a tiempo parcial comienza a ganar peso –a pequeña escala– en el empleo masculino. Esta evolución del empleo, junto con la variación salarial recogida en la negociación colectiva explicarían el menor crecimiento del salario medio masculino en este periodo.

- Entre las mujeres, la cifra de asalariadas indefinidas a tiempo completo siguió creciendo en 2009 y 2010, al tiempo que se aceleraba el descenso de las asalariadas temporales a tiempo completo. En la jornada parcial aumentaban las asalariadas indefinidas y caían las temporales. Esta evolución del empleo permitió que el salario medio de las mujeres creciera algo más que el de los hombres y disminuyera ligeramente la brecha salarial que había crecido durante los años previos. 

(1) El decil salarial de la EPA es una estadística que analiza el salario del empleo principal y ofrece los datos salariales por deciles. Es decir, ordena a todos los trabajadores y trabajadoras en función de su salario, de menor a mayor, y los divide en diez grupos (deciles): el primer decil engloba al 10% de los trabajadores con menor salario, el segundo decil al diez por ciento siguiente y así hasta el decil diez que engloba al 10% de la población trabajadora con un salario mayor.

(2) Los datos que ofrece la Encuesta Anual de Estructura Salarial sí refleja un claro crecimiento de la desigualdad salarial de género entre 2008 y 2012, derivado de un crecimiento del salario medio de los hombres superior al de las mujeres. El repunte de la desigualdad salarial iría ligado a una mayor desigualdad salarial en el tiempo completo y al efecto composición del empleo, mientras que se reduciría la brecha salarial en el tiempo parcial.

**Luis Zarapuz** (lzarapuz@ccoo.es) es economista y forma parte del Gabinete Económico de la Confederación Sindical de CCOO.



Fotografía de Txefe Betancort.

## Salarios medios mensuales por tipo de jornada y sexo

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
<b>Total</b>								
Varones	1.731	1.814	1.979	2.024	2.050	2.058	2.084	2.102
Mujeres	1.361	1.421	1.523	1.571	1.596	1.601	1.595	1.622
<b>Jornada Completa</b>	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Varones	1.776	1.860	2.033	2.093	2.121	2.151	2.191	2.232
Mujeres	1.583	1.648	1.772	1.852	1.881	1.902	1.920	1.973
<b>Jornada Parcial</b>	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Varones	651	702	751	755	731	719	706	707
Mujeres	629	651	675	695	691	691	652	694
<b>BRECHA SALARIAL</b>	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Total	370	394	456	453	454	457	488	480
Jornada Completa	193	212	261	242	240	249	270	259
Jornada Parcial	22	52	76	60	41	28	54	14
<b>BRECHA SALARIAL %</b>	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Total	27,2	27,7	30,0	28,8	28,5	28,5	30,6	29,6
Jornada Completa	12,2	12,9	14,7	13,0	12,7	13,1	14,1	13,1
Jornada Parcial	3,5	7,9	11,2	8,7	5,9	4,0	8,3	2,0

Fuente: Gabinete Económico de CCOO a partir de la EPA.



# Tu salario

Miquel Loriz Toro

La Fundación Wageindicator ha puesto en marcha una herramienta innovadora dirigida a combatir la brecha salarial de género. Su nombre: WITA GPG.

**LA BRECHA SALARIAL** de género es un tema preocupante. Las trabajadoras son conscientes y rechazan el hecho de que su trabajo sea visto como menos relevante que el de sus colegas masculinos. Reciben menos sueldo, menos promoción, menos opciones de formación y no obtienen trabajos más interesantes. Estas afirmaciones parten de la experiencia y los datos de las más de 80 webs, en otros tantos países, que tiene desplegadas la Fundación Wageindicator.

La Fundación Wageindicator<sup>(1)</sup> -en la que participa CCOO- ha puesto en marcha el proyecto *Con Herramientas Innovadoras contra la Brecha Salarial de Género* WITA GPG<sup>(2)</sup>. Los socios promotores de este proyecto, además de la propia fundación, son la Universidad de Amsterdam (AIAS), el Instituto Centro Europeo de Estudios Laborales (CELSI, de Eslovaquia) y la Confederación Nacional de Sindicatos de Hungría (MSZOSZ). Como promotores asociados figuran el sindicato FNV in Beweging y FNV Vrouwenbond (Holanda), la Confederación Europea de Sindicatos (ETUC-CES) y la Federación de Servicios de CCOO.

El objetivo del proyecto WITA GPG es producir información que proporcione apoyo a los sindicatos en los 28 países de

la Unión Europea (UE), además de Turquía, para negociar convenios colectivos y acuerdos que tengan un impacto positivo sobre la brecha salarial de género, aumentar la conciencia del público sobre esta discriminación y poder actuar para reducirla. WITA GPG comparte y compara información sobre salarios, legislación laboral y carrera profesional de los países de la UE y Turquía.

Para Paulien Osse, directora de la Fundación Wageindicator las preguntas clave son: ¿qué es la brecha salarial?, ¿cómo reducirla? y ¿cuál es el papel de los sindicatos? El proyecto, que finaliza en 2016, presenta tres aspectos básicos: investigación, intercambio de buenas prácticas y sensibilización, información y difusión.

La investigación corre a cargo de la Universidad de Amsterdam. Los datos sobre la brecha salarial de género serán recogidos en la encuesta *web* del indicador salarial, concentrándose particularmente en subsidios monetarios y no monetarios, tales como paga extra, bonificaciones, pagos en especie, contribuciones a la seguridad social y derechos, y otros datos pertinentes no disponibles a través de Eurostat. Se analizarán estos datos y los informes y se crearán herramientas para sindicatos y público en general.

El intercambio de buenas prácticas se centrará en tres países, entre los que figura España, y se hará a partir de los informes de situación previos para poder desarrollar posibles cláusulas para los convenios colectivos. Los resultados serán compartidos con el movimiento sindical europeo a través de reuniones y publicaciones.

Finalmente, se difundirán comunicados de prensa específicos para informar a los medios de comunicación en los 29 países de los resultados del proyecto. Las estrategias en redes sociales buscarán la manera de atraer al público a los sitios *web* con información y resultados del proyecto. También se crearán herramientas *web* y formularios de contacto individuales, centradas en el movimiento sindical y en el público en general, para lograr visibilizar la brecha salarial.

El proyecto ya cuenta con: un mapa mundial de la brecha salarial de género<sup>(3)</sup>; unas preguntas frecuentes dirigidas a cada país<sup>(4)</sup>; una relación sobre la situación legislativa en cada país referente a la igualdad salarial (la brecha salarial de género en los países europeos es de hasta un 20%) y un test dirigido a trabajadoras y trabajadores y otro al empresariado. Además, hay otras acciones previstas, como configurar una lista de trabajos en que la brecha entre géneros sea menor y la recogida de cláusulas positivas en acuerdos y convenios provenientes de los diferentes países. ■

(1) Toda la información en: <http://www.tusalario.com/>.

(2) Toda la información en: <http://www.wageindicator.org/main/Wageindicatorfoundation/projects/wita-gpg>.

(3) Disponible en: <http://www.tusalario.es/main/salario/brechasalarial/mapa-mundial-de-la-brecha-salarial-de-genero>.

(4) Accesible en: <http://www.tusalario.es/main/salario/brechasalarial/brecha-salarial-de-genero-preguntas-frecuentes>.



Búscanos en Facebook Revista Trabajadora  
o síguenos en Twitter RevTrabajadora  
y en Youtube Revista Trabajadora

Miquel Lóriz (mloriz@servicios.ccoo.es) forma parte del grupo Redes Sociales de la Federación de Servicios de CCOO.



Fotografía de Txefe Betancort.

# ¿Y qué ocurre en las pensiones?

Ana Martínez López

cobrar la pensión supone un gran lastre, ya que a la diferencia salarial hay que unir otros factores, como que las mujeres ocupan la mayoría de los contratos a tiempo parcial, una vida laboral con más interrupciones y puestos de trabajo menos cualificados. Esto relega a las mujeres a cobrar pensiones como las del Régimen del Seguro Obligatorio de Vejez e Invalidez (SOVI) que se sitúa en torno a los 380 € mensuales, o las no contributivas cuya media es de unos 366 €. En el caso de que las mujeres hayan tenido la posibilidad de acceder a una pensión contributiva la media se sitúa en 878 € frente a la de los hombres de 1.292 €.

La propia OCDE, en su informe global de 2013, alerta del riesgo de pobreza de quienes en un futuro serán pensionistas, una pobreza cuya cara más visible es su feminización. Las mujeres tienen una esperanza de vida superior en cinco años a la de los varones, lo que conlleva un aumento de mujeres que viven solas que cuentan con unas bajas prestaciones y, en consecuencia, sufren una notable disminución de su calidad de vida. Muchas mayores no percibirán una pensión que les permitan el acceso a un nivel mínimo de calidad de vida.

**EN EL LIBRO BLANCO** de las pensiones, publicado en febrero de 2012, la Comisión Europea reconoce que las mujeres tienen más probabilidades de ser pobres en la jubilación que los hombres. En este documento, la CE sugiere igualar la edad de jubilación entre ambos para contribuir a la mejora de los ingresos de ellas. Con este mismo fin, también debe facilitarse la conciliación de la vida laboral y personal, porque además de mejorar las pensiones, favorece el incremento de la tasa de natalidad.

Ésta es una de las recomendaciones del *Libro Blanco*, muy distante de la realidad actual. De acuerdo con el informe *The Gender Gap in Pensions in the UE*, la media europea de la brecha de género en las pensiones es de un 39%. En este caso, España se sitúa por debajo de la misma, siendo de un 32%. ¿Por qué esta diferencia, si el sistema público de pensiones garantiza los mismos derechos entre sexos?

La diferencia estriba principalmente en una peor inserción laboral femenina que se traduce en un menor salario y por lo tanto menor cotización, junto con interrupciones en su carrera de cotización derivadas de las salidas del mercado laboral para atender las tareas de atención y cuidado de menores y personas dependientes. A esto hay que añadirle las tasas

de empleo, porque en la franja de edad comprendida entre los 55 y 64 años las diferencias son espectaculares: un 54,7% de los hombres frente al 33,2% de las mujeres.

Muchas de las mujeres que se han jubilado ya -o se están jubilando en este momento- tuvieron que vivir una de las épocas más oscuras de la Historia, en las que se las obligaba a dejar su

**“La Comisión Europea reconoce que las mujeres tienen más probabilidades de ser pobres en la jubilación que los hombres”.**

puesto de trabajo tras contraer matrimonio, otorgándolas el papel de “ama de casa”. Algunas ocuparon puestos de trabajo de baja cualificación como limpiadoras o empleadas del servicio doméstico. En muchos casos fueron las que ocuparon los puestos en trabajo de la economía sumergida por los que, por supuesto, nunca cotizaron. Pocas son las que pudieron desarrollar una vida profesional plena.

Tradicionalmente las mujeres eran las encargadas del cuidado de la casa, menores y familiares dependientes. Lo que a la hora de

El valor añadido aportado por las mujeres a la hora de tener hijos hijas o de cuidar a sus familiares dependientes no se tiene nunca en cuenta a la hora de calcular la pensión. La ley de dependencia supuso un paso adelante tanto para cuidadoras y cuidadores como para las personas beneficiarias, pero los recortes han hecho que ese avance quede reducido a nada.

En el futuro, aunque la brecha salarial disminuya no lo hará la de las pensiones, sino se aplican políticas reales de conciliación de la vida familiar y laboral al conjunto de la población que permita la corresponsabilidad tanto en el reparto de las tareas domésticas como del cuidado familiar. ■

## LOS MERCADOS DE TRABAJO

se configuran con una fuerte segregación de género. Según datos del Instituto Nacional de Estadística (INE, 2012), que distribuye el empleo en 21 sectores de actividad, la mitad de las trabajadoras en el Estado español se concentra en sólo 4 sectores: comercio, 17,7%, hostelería 8,8%, educación 10% y sanidad y servicios sociales con un 13,3%.

Sin dejar los datos oficiales, existen diferencias entre los salarios de hombres y mujeres en cada uno de los 21 sectores de actividad. En todos ellos, invariablemente, las mujeres cobran menos que los hombres, con una brecha salarial media del 23,9%. Los tres sectores con la brecha salarial más baja son sectores fuertemente masculinizados: construcción, con una brecha del 6,4%, industrias extractivas con un 10% y transportes y almacenamiento, con un 10%. Por el contrario, los tres sectores con las brechas más altas están muy feminizados: comercio, con el 27,6%, actividades administrativas y servicios auxiliares, con el 33,2% y sanidad y servicios sociosanitarios con el 30,3%.

Resulta evidente que, en contra de lo que suele ser una percepción común en los centros de trabajo, sector feminizado no es sinónimo de sector menos discriminado, sino generalmente todo lo contrario.

En sanidad y sectores sociosanitarios encuentran empleo el 13,3% de las trabajadoras. Con un sueldo anual medio de 32.787 euros para los varones y 22.844 euros para ellas. Entre 2008 y 2012 el sueldo anual medio masculino aumentó un 7,5%, mientras que el de las mujeres bajó un -1%. Trabajan una media

# En sanidad y sectores sanitarios

Silvia Espinosa López

del 80% de mujeres en sanidad y más del 90% en sectores sociosanitarios. La actividad de los dos ámbitos se ajusta perfectamente al estereotipo de género según el cual cuidar es "cosa de mujeres". No obstante, son dos caras opuestas de la misma moneda.

Sanidad y Sectores Sociosanitarios de CCOO lucha históricamente por revalorizar el sector en bloque, exigiendo políticas que doten de los recursos necesarios, porque las personas mayores tienen derecho a ser bien atendidas

**“La gran presencia del sector público, donde la brecha salarial es menos de la mitad que en el privado, añade una calidad en el empleo que favorece especialmente a las trabajadoras”.**

Las profesiones sanitarias son bien valoradas por la ciudadanía y no están mal retribuidas gracias, en parte, al alto nivel técnico y formativo que se requiere para ejercerlas. Por otro lado, la gran presencia del sector público, donde la brecha salarial es menos de la mitad que en el privado, añade una calidad en el empleo que favorece especialmente a las trabajadoras. Hay que tener en cuenta también que la profesión médica se ha feminizado en los últimos tiempos, pero que históricamente fue una profesión de hombres.

Los sectores sociosanitarios, por el contrario, son un ejemplo clarísimo de trabajo "de mujeres" poco valorado y mal retribuido, a pesar de que cuidar de personas mayores o enfermas crónicas o con diversidad funcional (física o psíquica) es un trabajo duro, necesario e importante a partes iguales. El sector de la geriatría es el mayoritario y más representativo. En él no hay empleo público, y además el grado formativo que se exige a las cuidadoras, quienes conforman el grueso de las plantillas, muy bajo, tanto que en estos momentos no se les exige todavía ninguna titulación. La Federación de

y las trabajadoras a ser justamente retribuidas. También ha apostado fuerte por dotar a las cuidadoras de una formación y una titulación que revista de mayor calidad la actividad desempeñada y mejore las condiciones laborales y salariales.

Desgraciadamente la crisis está arrastrando con todos los avances conseguidos a base de esfuerzo, afectando al sector de manera drástica. Actualmente las administraciones sacan a concurso y conciertan la atención con un grupo muy heterogéneo de empresas, y gana quien oferta mejor precio, aunque el precio no permita respetar el convenio y lleve implícito el descuelgue del mismo. Los descuelgues salariales del vigente VI Convenio de la Dependencia se han contado por cientos, sobretodo en empresas donde no hay representación legal del personal. En cuanto a la exigencia de titulación para las cuidadoras, que legalmente estaba prevista para 31 de diciembre de 2015, se ha pospuesto hasta 2017 por la misma causa de siempre: la crisis. ■

**Silvia Espinosa** ([silvia.espinosa@sanidad.ccoo.es](mailto:silvia.espinosa@sanidad.ccoo.es)) es secretaria de Mujer de la Federación Estatal de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de CCOO.

Fotografía de Nuria López Torres (<http://www.nurialopeztorres.com/>) publicada en la contraportada del número 33 de la revista *Trabajadora* (agosto de 2009).



# Desigualdad y pobreza

Eva Antón Fernández

## DE DESIGUALDADES Y POBREZA

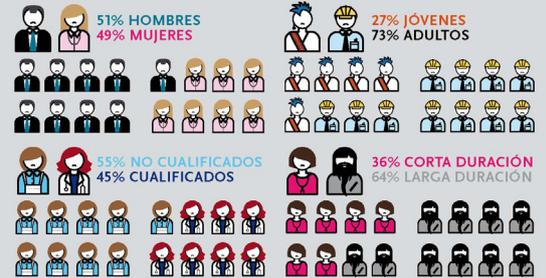
algo se sabe. España es el Estado de la Unión Europea con la brecha más grande entre las personas ricas y pobres y donde esta brecha se ha agrandado más durante la crisis. Es una realidad que se constata día a día, en la actualidad, un empleo puede no salvaguardar de la pobreza. Cada día aumenta el número de personas que aún trabajando viven en hogares con ingresos por debajo del umbral de riesgo de pobreza, establecido estadísticamente en el 60% de la mediana de ingresos del conjunto de hogares, lo que se conoce con la expresión "pobreza laboral". El informe *Crecen las desigualdades. Desigualdad, pobreza y salarios* del Gabinete Económico Confederal de CCOO<sup>(1)</sup> afirma que el desempleo y la jornada a tiempo parcial son factores principales de riesgo de pobreza laboral; las personas asalariadas con contrato temporal sufren mayor pobreza laboral; y, que cuando se cruzan diferentes variables (parcialidad, temporalidad, rotaciones, diferencias sectoriales), aumenta el riesgo de pobreza laboral.

Tampoco hay recuperación en el empleo de las mujeres, sino más desempleo y más precariedad. Los datos del paro registrado en mayo reflejan la insoportable cifra de 4,2 millones de personas desempleadas. El número de mujeres supera en más de 350 mil al de hombres (1.931.160 desempleados frente a 2.283.871 desempleadas). Hay más desempleadas que desempleados en todas las CCAA y todas las provincias. La contratación de mujeres es la mitad o la tercera parte de la de hombres. A pesar de que no parten de posiciones similares. Hay 12 puntos de brecha de género en la actividad laboral, a la que están incorporados el 80% de los hombres y el 68% de mujeres, es

## En Clave de Economía

Publicación periódica del Gabinete Económico de la C.S. de CCOO #7/2015

### 5.445.000 DESEMPLEADOS



## DESIGUALDAD

EPA. 1º trimestre 2015

771.000 HOGARES SIN INGRESOS LABORALES  
1.568.000 PERSONAS RESIDEN EN HOGARES POBRES:  
756.000 SON PARADOS Y 329.000 SON NIÑOS

El aumento de la desigualdad y sus causas estructurales

La pobreza laboral

Los efectos de la crisis en los salarios

prestación, más de la mitad, y la cifra ha ido en aumento.

Nueve de cada diez contratos realizados son temporales, y uno de cada tres a tiempo parcial, algo que afecta de manera especial a las mujeres, ya que los empleos a tiempo

**“1 de cada 10 mujeres asalariadas es pobre. Y más empobrecimiento significa en el día a día menos empoderamiento y menos autonomía”.**

De desigualdades y pobreza laboral saben bastante las mujeres. Desde la cercanía a las trabajadoras y desde los análisis de la situación, se constata que la situación de las trabajadoras ha empeorado sustancialmente. Porque a una menor y peor participación laboral de las mujeres (elemento ya estructural), se han unido los efectos de la crisis, que si bien tuvo su primer impacto en destrucción de empleo en sectores masculinizados como construcción e industria, le ha seguido un mayor impacto en empleo de las mujeres, al afectar de lleno al sector servicios (que concentra el 80% del empleo femenino). Y las consecuencias de las políticas de austeridad, de especial repercusión en el empleo de las administraciones locales y en sectores como sanidad, educación, comercio u hostelería. Y de una reforma laboral discriminatoria que ha deteriorado los derechos laborales, ha incrementado el paro y ha producido, directa o indirectamente, una rebaja salarial.

decir, casi 1,7 millones de mujeres menos que hombres.

Tienen a la totalidad de sus integrantes en paro 1,8 millones de hogares. Y un 20,4% de los hogares está en riesgo de pobreza. Especialmente grave es la situación de los casi 800.000 hogares que carecen de cualquier ingreso laboral. Los hogares formados por una sola persona adulta con menores a cargo están mayoritariamente integrados por mujeres (1.412.800, el 82,7% del total). Y la mayoría de mujeres desempleadas no recibe ninguna prestación. En diciembre de 2014, CCOO ya denunciaba que había 1.400.000 mujeres en paro sin

parcial están en un 79% ocupados por éstas. Los salarios han perdido siete puntos de poder de compra desde 2009. Las trabajadoras españolas cobran un 31% menos que los hombres y hay el triple de mujeres que hombres en el tramo más bajo de los salarios. 1 de cada 10 mujeres asalariadas es pobre. Y más empobrecimiento significa en el día a día menos empoderamiento y menos autonomía. ■

(1) *Crecen las desigualdades. Desigualdad, pobreza y salarios*, editado por el Gabinete Económico de CCOO. Autores: Carlos Martín, Luis Zarapuz y José Manuel Lago. Revista *En Clave de Economía*, n.º2. Mayo 2015. Puede consultarse en: <http://www.ccoo.es/cms/g/public/o/5/o36098.pdf>

Eva Antón (eanton@ccoo.es) es filóloga y forma parte del equipo de la Secretaría Confederal de Mujer e Igualdad de CCOO.

# Interlocutores sociales e igualdad de género en Europa

## AÚN CUANDO LA CRISIS

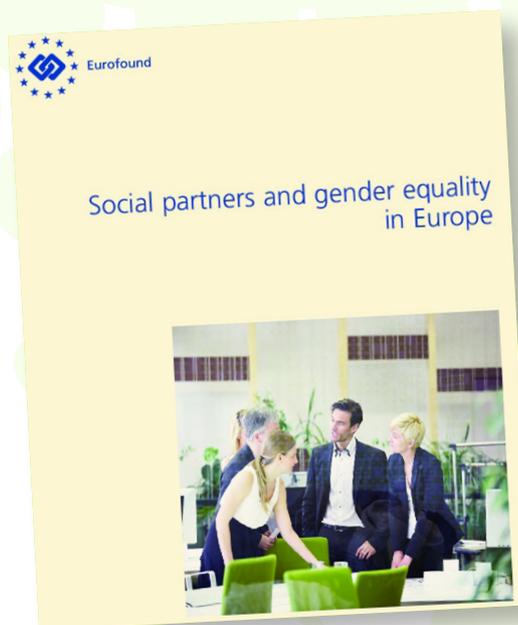
financiera puede haber reducido la brecha de género en varios Estados miembros, en 2014 las tasas de empleo de los varones eran todavía aproximadamente 11 puntos porcentuales más altas que las tasas de empleo de las mujeres en toda la Unión Europea. Las diferencias entre países son significativas: el nivel de participación de las mujeres es menor en los países del sur de Europa (Italia, Malta y Grecia) en comparación con los países del norte de Europa (Suecia, Dinamarca y Finlandia). Estas menores tasas de participación de las mujeres del sur de Europa están ligadas a las barreras estructurales y factores culturales que aún limitan las oportunidades de carrera de las mujeres. Algunos de estos factores están relacionados con la división del trabajo basada en el género y la división social de funciones.

La participación femenina en el mercado laboral ha provocado cambios en la manera en que las organizaciones de interlocutores sociales abordan las cuestiones de género. La Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y Trabajo realizó el informe *Social Partners and Gender Equality in Europe*<sup>(1)</sup> donde se detalla, entre otras cuestiones, la prioridad otorgada a las acciones de igualdad de género, con especial incidencia en la forma de abordar la discriminación salarial, principalmente desde la negociación colectiva.

Las estrategias adoptadas en los diferentes Estados han sido diversas y sus resultados dispares. En 17 Estados miembros las organizaciones de interlocutores sociales indicaron que existían políticas externas y/o internas relativamente bien desarrolladas, en siete países las actividades de igualdad entre mujeres y hombres se limitaban a las medidas llevadas a cabo entre los sindicatos. En cuatro países ni las organizaciones empresariales ni los sindicatos tienen políticas definidas para tratar los temas relacionados con la igualdad de género. Las actividades para hacer frente a la diferencia de retribución entre mujeres

y hombres se limitan a unos pocos países y tienden a ser campañas generales, en vez de medidas destinadas a reclasificar las profesiones con predominancia femenina.

En Francia, desde 2012, la igualdad entre los géneros y la diferencia de remuneración son objeto de negociaciones anuales de las empresas. La norma laboral francesa establece multas para los centros de trabajo que no tengan dichos acuerdos.



En Eslovaquia, la Confederación de Sindicatos de la República Eslovaca se centró en la brecha salarial de género y en la legislación de no discriminación dentro del diálogo social y la negociación colectiva.

En Suecia, durante la campaña de negociación colectiva de 2013, el sindicato LO trabajó explícitamente para abordar la brecha salarial de género existente en los sectores feminizados y masculinizados. En Finlandia, los interlocutores sociales han llegado a un

Raquel Gómez Merayo

acuerdo para promover la igualdad de remuneración mediante la reducción de las diferencias salariales en un 15% para el año 2015. Entre las iniciativas llevadas a cabo para lograr este objetivo ha sido la exigencia, desde el año 2005, en los convenios colectivos de incluir incrementos salariales en determinados grupos laborales donde predominan las mujeres.

En algunos Estados miembros, los interlocutores sociales han creado estructuras específicas para facilitar la realización de un análisis de género de retribución y para evaluar en qué medida los principios de igual salario son respetados (por ejemplo, en Chipre) o para evaluar la existencia de prejuicios de género en los sistemas de pago (por ejemplo, en Irlanda). Otra herramienta en funcionamiento es la concesión de premios a las empresas comprometidas con tener una política para abordar la diferencia de remuneración entre los géneros.

Las conclusiones del informe, elaborado por la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y Trabajo en 2014, ponen de relieve que los interlocutores sociales tienen un papel clave que desempeñar en el logro de objetivos en materia de igualdad por su papel crítico en la construcción del mercado de trabajo y de las condiciones sociales a través de su participación en la formulación de políticas y la negociación colectiva en los diversos niveles. ■

(1) El informe completo en inglés *Social Partners and Gender Equality in Europe* está disponible en la siguiente dirección: <http://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2014/working-conditions-industrial-relations/social-partners-and-gender-equality-in-europe>.



# Negociación colectiva contra brecha salarial

Ana Herranz Sáinz-Ezquerro

**EL COMITÉ DE MUJERES** de la Confederación Europea de Sindicatos (CES) aprobó en el mes de mayo la resolución *La negociación colectiva: una herramienta poderosa para reducir la brecha salarial entre hombres y mujeres*, que fue refrendada por el Comité Ejecutivo celebrado los días 17 y 18 de junio de este año.

La resolución tiene un triple objetivo: destacar el papel de la negociación colectiva

La resolución sitúa la negociación colectiva como pilar fundamental en la reducción de las desigualdades salariales entre géneros, priorizando la negociación colectiva sectorial y recomendando evitar la descentralización y la fragmentación de los sistemas de negociación.

La hoja de ruta para combatir la brecha salarial que establece la CES

lación y en su caso a través de los convenios colectivos a nivel sectorial.

En España estas auditorías salariales podrían establecerse a través de los planes de igualdad, negociados con la representación sindical, a través de un buen diagnóstico de la situación salarial de las mujeres en las empresas, para proceder en caso de desigualdad retributiva al establecimiento de medidas correctoras para eliminar las diferencias que el diagnóstico detectase. Sin embargo, la falta de transparencia en los sistemas retributivos y una posición reacia por parte de las empresas a dotar de información suficiente a la representación

**“Según la Comisión Europea, a este ritmo se tardaría más de 70 años en eliminar la brecha salarial en toda Europa”.**

en la reducción de la brecha salarial de género; señalar las prácticas de negociación colectiva que han tenido éxito en este contexto y centrar la atención sobre la brecha salarial de género en el ámbito europeo teniendo en cuenta los efectos de la crisis económica.

El documento, que la CES ha aprobado, crítica la situación de desigualdad laboral de las europeas, cuya consecuencia más notable es la brecha salarial con respecto a los varones (en estos momentos se sitúa en un promedio del 16% menos). Según la Comisión Europea, a este ritmo se tardaría más de 70 años en eliminar la brecha salarial en toda Europa.

La situación de crisis y las políticas de austeridad, los recortes y congelación salariales, junto con los intentos realizados por los diferentes Estados para dinamitar la negociación colectiva, han provocado que se socaven los pocos avances conseguidos ampliándose en algunos países la brecha salarial (que se sitúa en una horquilla del 2,5% al 30%).

pasa por: integrar la perspectiva de género en todas las negociaciones y convenios colectivos; potenciar la presencia de mujeres en las mesas de negociación; exigir a los Estados una mejora en la transparencia de los datos que tienen impacto sobre las desigualdades salariales y el establecimiento de criterios de género no sexistas para la evaluación de los puestos de trabajo.

Como novedad importante, establece la exigencia de la mejora de la legislación nacional y europea a través de la implementación de la recomendación de la Comisión Europea relativa a la transparencia de los salarios. En relación con esto último, aboga por la obligatoriedad de realizar auditorías de remuneración para las empresas cuyos criterios, contenidos y aplicación deberían establecerse en el marco del diálogo social a nivel nacional o a través de la legis-

sindical dificultan extremadamente el combate contra la brecha salarial, por lo que las medidas expuestas como una mayor exigencia de transparencia resultarán sin duda beneficiosos para la igualdad entre géneros en materia retributiva.

Finalmente, la CES hace un llamamiento para que las recomendaciones específicas por países, que la Comisión realiza, incluyan objetivos para reducir la brecha salarial de género integrando la dimensión de género en la aplicación de los objetivos de la Estrategia Europea 2020, y supervisará que los planes nacionales de reformas aborden la igualdad de género, ya que hasta la fecha los mismos han primado la consolidación fiscal y del gasto público, incumpliendo de manera manifiesta los objetivos establecidos en la estrategia 2020. 

**Ana Herranz** (mujeres@ccoo.es) es secretaria confederal de Mujer e Igualdad de CCOO.

**EN LAS ÚLTIMAS DÉCADAS,** las mujeres se han

incorporado al trabajo remunerado en todos los países del mundo y en todos los sectores, pero: ¿en qué condiciones?, ¿la globalización ha roto con la división sexual del trabajo?

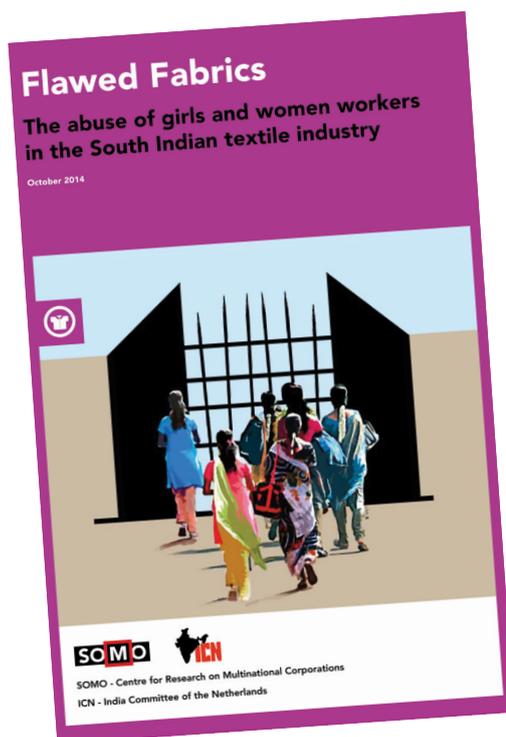
Las multinacionales pueden fabricar y distribuir sus productos desde cualquier parte del mundo utilizando redes de proveedores, a menudo en países en desarrollo en los que la mano de obra está peor remunerada y menos sindicalizada. La globalización ha supuesto nuevas condiciones de producción, explotación, relaciones familiares o participación política. Nuevos sistemas de producción flexibles y que requieren de un perfil de trabajador o trabajadora también flexible, de fácil adaptación, de fácil despido y por tanto, precaria, sobre todo en determinados grupos de población. Además, el menor control y regulación del Estado y la fragmentación de la producción y transferencia de procesos productivos acentúan la división sexual del trabajo. Atendiendo a las condiciones de vida y trabajo con que cuentan las mujeres a nivel mundial, se puede decir que mientras el mundo del trabajo evoluciona en función del tiempo y las sociedades, las desigualdades laborales entre géneros se perpetúan.

El movimiento sindical internacional ha entendido que, ante un mundo globalizado, debe existir un sindicalismo global. La ausencia de un marco legal internacional, ni nacional, en muchos casos, que garantice la igualdad de derechos laborales, implica la necesidad de la cooperación internacional a través de acuerdos que recojan obligaciones específicas para las empresas transnacionales en todas las cadenas de producción y de redes sindicales que apliquen y garanticen su implantación.

Aunque la inclusión de la perspectiva feminista en los estudios sobre la globalización es escasa, el trabajo de las mujeres -y de cada vez más compañeros- dentro de los sindicatos nacionales e internacionales ha favorecido que la acción sindical, nacional e internacional contemple cada vez más, aunque aún de forma escasa, la transversalidad de género. Hay un elemento sobre el que el movimiento sindical debe incidir de forma más clara, las políticas de mejora de las oportunidades económicas

# Negociación colectiva internacional

Isabel Rodero Fernández



Portada del informe *Tejidos defectuosos*, elaborado por SOMO (Centre for Research on Multinational Corporations) e ICN (India Committee of the Netherlands).

de las empresas transnacionales en corregir las desigualdades y discriminaciones entre géneros, como consecuencia de la prolijidad de normativas nacionales e internacionales, de la presión de los movimientos civiles y sindicales<sup>(1)</sup> o del elemento de igualdad como factor de competitividad frente a otras empresas del sector. Esto se ha reflejado en la negociación de acuerdos marco globales o internacionales o de ámbito regional.

No obstante, si se analiza el contenido de alguno de los acuerdos negociados desde 2002<sup>(2)</sup>, la igualdad de género aparece difuminada en una amalgama de recomendaciones sobre los principios de igualdad y no discriminación por razón de raza, género, religión, convicciones políticas, etc. con pocas acciones positivas, sobre todo, de resultado y con pocas alusiones a la eliminación de trabajo informal.

**“La acción sindical internacional debe favorecer la transformación de un modelo económico que impida que se explote mercantilmente a las personas por razón de etnia, clase o género”.**

de las trabajadoras, que permitan eliminar la disparidad en materia de ingresos y productividad. La acción sindical internacional debe favorecer la transformación de un modelo económico que impida que se explote mercantilmente a las personas por razón de etnia, clase o género y ese trabajo se debe realizar siendo conscientes de que la capacidad de influir en las condiciones laborales de las mujeres no es la misma para los sindicatos en todas las regiones del mundo, ni siquiera, dentro de las mismas, en cada país.

En los últimos años, se ha experimentado un incremento del compromiso

A pesar de ello, se debe celebrar que el principio de no discriminación se convierta en contenido específico de los acuerdos, tanto en artículos concretos como en su regulación transversal (en aspectos como remuneración, tiempo de trabajo o formación). En la mayoría de casos esta regulación se limita a enumerar y reproducir el contenido de los convenios número 111 (sobre la discriminación, empleo y ocupación), 100 (relativo a la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor) o excepcionalmente el 156 (sobre responsabilidades familiares). Puede parecer insuficiente, pero hay que recordar que hay países que no los tienen ratificados o que

# Negociación colectiva internacional

Isabel Rodero Fernández

tienen legislaciones nacionales que no favorecen la igualdad. El único problema es que en alguno de ellos prima la legislación nacional sobre la propia prohibición de discriminación lo que va contra el sentido común y las memorias o códigos de conducta de muchas empresas.

No obstante, cada vez más países van más allá del mero respeto de las normas nacionales y convenios de la OIT, estableciendo garantías o regulaciones específicas. Por ejemplo, recogiendo la protección en caso de despido en el embarazo o durante la maternidad o garantizando la retribución al 100% durante la suspensión por maternidad.

Está claro que hay que mejorar muchos aspectos, empezando por incrementar la presencia de mujeres en los sindicatos nacionales y en las federaciones internacionales.

“Cada vez más países van más allá del mero respeto de las normas nacionales y convenios de la OIT, estableciendo garantías o regulaciones específicas”.

Se deben introducir acciones positivas y ampliar las materias, garantizar la vinculación a proveedores y contratistas -donde se concentra la mano de obra femenina- y, en general, mejorar los mecanismos que garanticen la eficacia o control de su cumplimiento. En este último aspecto, hay que resaltar el trabajo que se está haciendo en el seguimiento de la aplicación del Acuerdo Marco con Inditex y en la que participa la Secretaría de Internacional de CCOO de Industria y que favorece, por ejemplo, que este grupo no trabaje con ninguna empresa que practique el *sumangali*<sup>(3)</sup> para contribuir a su erradicación<sup>(4)</sup>. ■

(1) La Confederación Sindical Internacional o las Federaciones Sindicales Internacionales, suscriben en sus informes y congresos, su compromiso con la igualdad de género y cuentan con comités de mujeres o grupos de trabajo específicos.

(2) Se han analizado un total de 13 AMI en empresas de los sectores que engloban la Federación Internacional Industrial Global Union.

(3) Significa “mujer felizmente casada” en lengua tamil y se utiliza para designar a trabajadoras, en su mayoría adolescentes, en particular de la casta de los parias o intocables. Para conocer más: [http://www.industria.ccoo.es/industria/Informacion:Por\\_areas:Internacional:816660](http://www.industria.ccoo.es/industria/Informacion:Por_areas:Internacional:816660)

(4) Para saber más: *Guía para la formación sindical internacional: globalización, negociación colectiva y acción sindical en la empresa transnacional*, disponible en pdf en: [http://www.industria.ccoo.es/comunes/recursos/99927/pub66483\\_Guia\\_para\\_la\\_formacion\\_sindical\\_internacional\\_globalizacion\\_negociacion\\_colectiva\\_y\\_accion\\_sindical\\_en\\_la\\_empresa\\_transnacional.pdf](http://www.industria.ccoo.es/comunes/recursos/99927/pub66483_Guia_para_la_formacion_sindical_internacional_globalizacion_negociacion_colectiva_y_accion_sindical_en_la_empresa_transnacional.pdf)

Isabel Rodero (irodero@industria.ccoo.es) es secretaria de Mujer de la Federación Estatal de Industria de CCOO.

# Guía para no perderse

Cine

## Pago justo

*Pago justo*, dirigida por Nigel Cole e interpretada por Sally Hawkins, Miranda Richardson y Geraldine James se rodó en Reino Unido en 2010, pero se basa en la lucha de las trabajadoras de la Ford por un salario justo, que tuvo lugar en 1968.

Eva Antón Fernández



**MUCHAS SON LAS RAZONES** para ver esta película, además de las artísticas. En *Pago justo* (*Made in Dagenham*, Reino Unido, 2010) se recrea un hecho histórico determinante para la memoria sindical de la igualdad laboral, la movilización y la huelga que protagonizaron en 1968 las trabajadoras de la planta de la Ford en Dagenham (Reino Unido) reivindicando la igualdad salarial con sus compañeros varones, con resultados más allá del éxito logrado en su empresa pues dio lugar a la *Equal Pay Act* (Ley de Igualdad Salarial) aprobada por el Parlamento británico en 1970, en vigor desde 1975, prohibiendo la desigualdad de trato entre mujeres y hombres en las condiciones laborales, entre ellas, el salario.



Huelga en la Ford en 1968.

Sally Hawkins, Miranda Richardson y Geraldine James, entre otras actrices, dan vida cinematográfica a las auténticas protagonistas Rose Bolland, Eileen Pullen, Vera Sime, Gwen Davis, Sheila Douglass y muchas otras hasta 187, con las que revivimos el mes de junio de 1968 en que estas trabajadoras que elaboraban las fundas de los asientos de los automóviles fabricados en la Ford tomaron conciencia, a través de un intento de reclasificación profesional de la empresa, de que les pagaban un salario mucho menor por ser el suyo un trabajo realizado por mujeres. Concienciadas, intervinieron activamente en el sindicato, entonces masculinizado en sus estructuras, eligieron a sus propias líderes, se movilaron, participaron en diferentes ámbitos negociadores: en su sindicato, con la Ford, con el Gobierno..., y finalmente fueron a la huelga. Una huelga que mantuvieron durante tres semanas, hasta poner en la agenda laboral la igualdad salarial y conseguir, mediante la extensión legislativa, que fuera un derecho para todas las trabajadoras de Reino Unido.

En la película, como en la vida misma, se entretrejen planos imprescindibles en el proceso de empoderamiento personal y colectivo de las trabajadoras de Dagenham: la toma de conciencia personal y colectiva; la unión entre las trabajadoras, sus propias representantes; el refuerzo de algún compañero de viaje, que en este caso simboliza el líder sindical protagonizado por Bob Hoskins; la integración de esta reivindicación en la organización sindical; el respaldo de las parejas en la vida familiar y su corresponsabilidad en el cuidado de hijas e hijos, y, finalmente, que el Gobierno entienda la justicia de las demandas feministas y legisle en consecuencia. ■

Eva Antón (eanton@cco.es) es filóloga y forma parte del equipo de la Secretaría Confederal de Mujer e Igualdad de CCOO.



Fotografía de Txefe Betancort.

# Salud

## Vida laboral y salud mental

María Jesús Rodríguez Marcos

**“El género es una de las dimensiones importantes y ubicuas de la inequidad”**

**AL ANALIZAR** el papel que el trabajo puede ejercer en la salud mental de las mujeres, es necesario tener en cuenta los aspectos inherentes al significado y el sentido personal y social del mismo, porque

encima del rendimiento de sus colegas masculinos, piensan que así, si son perfectas, no resultarán criticadas por el ambiente generalmente sexista de los entornos ejecutivos. Y, en tercer lugar,

**“El entorno laboral sexista está enfermando física y psicológicamente a las mujeres de forma preocupante. A más discriminación, peor salud física y psicológica”.**

cada persona le da un valor al trabajo diferente. Al margen de esta valoración, la sociedad es desigualitaria respecto al género y el contexto laboral no es ajeno a ella, más bien al contrario, representa muy bien esta desigualdad. Que se sepa, de forma contundente, las trabajadoras sufren como mínimo, dos tipos de segregación de forma genérica: una de carácter horizontal (porque ejerciendo trabajos iguales a los de los varones, en muchos casos, reciben un salario inferior) y otra de carácter vertical (porque mandan menos que los hombres y la autoridad se encuentra en manos de éstos últimos).

Existen muchos factores de riesgo, que provenientes de esa desigualdad afectan a la salud mental y física de las mujeres. Para concretar algunos de estos factores podríamos mencionar en primer lugar, la inserción laboral, muchas veces con baja autoestima y altos niveles de rendimiento y exigencia; difíciles condiciones de trabajo (sobrecarga, recortes, ritmo intenso, etc.) y presencia en sectores feminizados de alto riesgo laboral. En segundo lugar la tendencia al perfeccionismo, las propias mujeres se exigen a sí mismas el cumplimiento de sus funciones por

las desigualdades en los salarios, por lo que implica de desconsideración, falta de reconocimiento e infravaloración.

Además de estos factores, en el contexto laboral se dan problemas muy concretos que producen graves consecuencias en la salud mental de las mujeres, los más importantes son el acoso sexual y el acoso moral (*mobbing*). Quienes son víctimas de alguno de estas dos circunstancias pueden debilitarse en su salud y llegar a padecer: enfermedades autoinmunes (hay más mujeres que mueren por enfermedades cardiovasculares), enfermedades relacionadas con el dolor y el cansancio (la fibromialgia, la fatiga crónica) que afectan más a las mujeres; procesos de somatización que tienen su origen en tratamientos de discriminación laboral (cefaleas, nerviosismo, sensación de malestar global, problemas digestivos como colon irritable, enfermedades de la piel etc); y medicalización excesiva.

A nivel psicológico, se producen fundamentalmente: ansiedad y estrés, así como una disminución de la autoestima; efectos a nivel cognitivo como creencias irracionales limitantes o problemas de concentración; desregulación emocional y sentimientos de vacío; ansiedad, depresión; agresividad, insomnio, melancolía y apatía; dificultades en la toma de decisiones e inseguridad y falta de iniciativa; y disminución de la satisfacción en el trabajo y del nivel de compromiso con la empresa.

Por otra parte, está demostrada también la prevalencia de enfermedades depresivas en las mujeres; la falta de poder, control, el miedo a la pérdida del puesto de trabajo las obliga a permanecer en entornos tóxicos para su salud mental y les genera indefensión aprendida. La exposición al acoso, en todas sus formas, está asociada, además de a los síntomas expuestos anteriormente, a conductas de riesgo y mayor propensión a los accidentes; hábitos de vida poco saludables, por ejemplo, aumento de consumo de tabaco y alcohol o llevar una dieta poco sana; aislamiento social; tensión insostenible en las relaciones personales y trastorno por estrés postraumático (TEPT).

En definitiva, el sexismo produce malestar, si a ello le añadimos que hoy en día el trabajo es “un bien escaso” y las condiciones laborales son de sobreexigencia y sin apenas posibilidad de elección, es evidente que el entorno laboral sexista está enfermando física y psicológicamente a las mujeres de forma preocupante. A más discriminación, peor salud física y psicológica. **T**

María Jesús Rodríguez (mariajesusrm@gmail.com)  
es psicoterapeuta de orientación feminista.

# salud

# Organización del trabajo y machismo

Marta Evelia Aparicio García

## PESE A LAS DIFERENTES

normativas europeas (Europa 2020) y las estrategias de igualdad entre mujeres y hombres que rigen en la mayoría de los Estados miembros, la organización social y del trabajo actual hace que, en el día a día, nuestra sociedad no sea igualitaria para mujeres y hombres.

La Ley 3/2012, de 16 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral ha mostrado ser una ley no tan neutra en el ámbito de la igualdad de oportunidades: aumenta el período de prueba de 3 a 12 meses, se modifica el contrato a tiempo parcial,

la sanidad, la administración local y servicios que el Estado deja de prestar donde hay mayoría de mujeres.

Estas situaciones llevan a que exista un panorama laboral donde las mujeres trabajan principalmente en el sector servicios, en sectores feminizados, con menores salarios que los hombres, con contratos a tiempo parcial e intentando conciliar su vida familiar y laboral. Mientras que a lo largo de la vida laboral para los hombres el empleo a tiempo parcial es transitorio, para las mujeres se convierte en un elemento estructural. Y ellas no eligen este tipo de jornada, sino que los datos indican que



Fotografía de Txefe Betancort.

**“No se facilita a hombres y mujeres la conciliación de la vida familiar y laboral y el Estado aprueba leyes y medidas que no favorecen el revertir esta situación”.**

se abarata el despido, se facilita el descuelgue de los convenios colectivos (que incluían mejoras en la conciliación de la vida familiar y laboral), se elimina la bonificación empresarial por maternidad y para quienes tienen personas a su cargo, deben reducir su jornada a diario, lo que perjudica la conciliación. Todas estas medidas perjudican más a las mujeres que a los hombres porque son las que trabajan más a tiempo parcial, cuidan más de mayores y menores y solicitan permisos de maternidad. Por tanto, esta ley, que debería ser neutra e igual para todas las personas, está claramente perjudicando a las mujeres.

Por otro lado, los recortes en los servicios públicos que se han venido padeciendo en los últimos años han llevado a una disminución de mujeres en el ámbito laboral. Esto se observa en el Real Decreto-ley 8/2010, de 20 de mayo, por el que se adoptan medidas extraordinarias para la reducción del déficit público que eliminaba la reposición de plazas; la pérdida de empleo en sectores feminizados como la enseñanza,

el 52% la “eligen” porque no encuentran otro tipo de trabajo a tiempo completo y el 23% por razones de cuidado y responsabilidades familiares (que tampoco parece una elección personal).

Además, la maternidad para algunas mujeres hace que se planteen su relación con el mundo laboral, debido a la escasez de recursos públicos, la situación laboral, la falta de apoyo de sus parejas y/o la falta de recursos económicos. Esto hace que las mujeres “tomen la decisión” de optar por trabajos a tiempo parcial y por reducir su jornada laboral.

Si hubiese apoyo a la maternidad de forma real, como existe en otros países, estas situaciones se verían paliadas en muchas ocasiones. Y, la brecha salarial entre hombres y mujeres se vería reducida, puesto que en parte viene determinada por el tipo de contrato y los sectores en los que

trabajan las mujeres (peor pagados y menos reconocidos socialmente).

Para concluir, la situación de la sociedad española en estos momentos mantiene una estructura machista, que perjudica claramente a las mujeres. La sociedad valora menos el trabajo que realizan las mujeres, se les ofrecen peores contratos de trabajo, no se facilita a hombres y mujeres la conciliación de la vida familiar y laboral y el Estado aprueba leyes y medidas que no favorecen el revertir esta situación.

Para solventar esta situación y acabar dando una visión positiva, sería conveniente que las mujeres continúen defendiendo sus derechos, que participen políticamente en los órganos donde realmente se están tomando las decisiones y que introduzcan su visión de género de modo que podamos poco a poco seguir cambiando las cosas.

Marta Evelia Aparicio (aparicio@psi.ucm.es) es, entre otras cosas, profesora en la Facultad de Psicología de la Universidad Complutense de Madrid.

**ESCRIBIR** sobre la brecha salarial supone escribir sobre la situación de desigualdad que sufren las mujeres en la sociedad en general y del mercado de trabajo en particular. La brecha salarial es la consecuencia de otras muchas discriminaciones.

La discriminación de las mujeres en el trabajo asalariado aparece como una de las condiciones esenciales de la reproducción del sistema social. El acceso masivo de las mujeres al mundo laboral no ha modificado de modo sustancial la desigualdad en la estructura del mismo. La división sexual del trabajo apenas se ha visto afectada, el trabajo no es mixto, hombres y mujeres no se encuentran distribuidos de modo igual entre los distintos sectores de la actividad, los puestos de trabajo, los niveles de responsabilidad y las formas de empleo.

# Garantizar la igualdad

Mari Cruz Vicente Peralta



Fotografía de Iker Armenteros.

Mari Cruz Vicente (maricruz@euskadi.ccoo.es) es secretaria de Acción Sindical e Institucional de CCOO de Euskadi.

La segregación ocupacional no se limita a distribuir a hombres y mujeres en situaciones diferentes, sino que consagra en todas las situaciones y en todos los sitios relaciones desiguales y jerarquizadas donde el trabajo masculino tiene siempre un valor superior al

**“La brecha salarial es un problema colectivo y el Estado de derecho tiene la obligación de garantizar la igualdad entre hombres y mujeres”.**

femenino. Esto en una sociedad en la que se diferencia el trabajo desde un punto de vista sexual es complicado determinar lo que significa el trabajo de igual valor y ello dificulta poner freno a la brecha salarial.

Ante esta situación, ¿qué se puede hacer desde el ámbito de la acción sindical? CCOO tiene un buen recorrido hecho, un compromiso con las políticas de igualdad, pero el problema es complejo y se debe seguir profundizando en el debate articulando propuestas de forma transversal con una acción sindical más inclusiva que permita los avances en esta materia actuando sobre los motivos y las causas que generan la discriminación salarial.

Es cierto que la discriminación directa basada en el género no es frecuente encontrarla, pero las discriminaciones solapadas consiguen cada vez más justificaciones objetivas. Un ejemplo es la competitividad, la flexibilidad y otros complementos no siempre determinados, que junto con una falta de transparencia en las políticas retributivas de las empresas y la gran opacidad de los pluses que se pagan (en muchos casos de forma arbitraria) hace que no se conozca la realidad de lo que está pasando en las empresas.

La valoración de los puestos de trabajo sigue teniendo un claro sesgo de género, al igual que las políticas de formación y los ascensos.

Es fundamental el control de la contratación, evitar los tiempos parciales

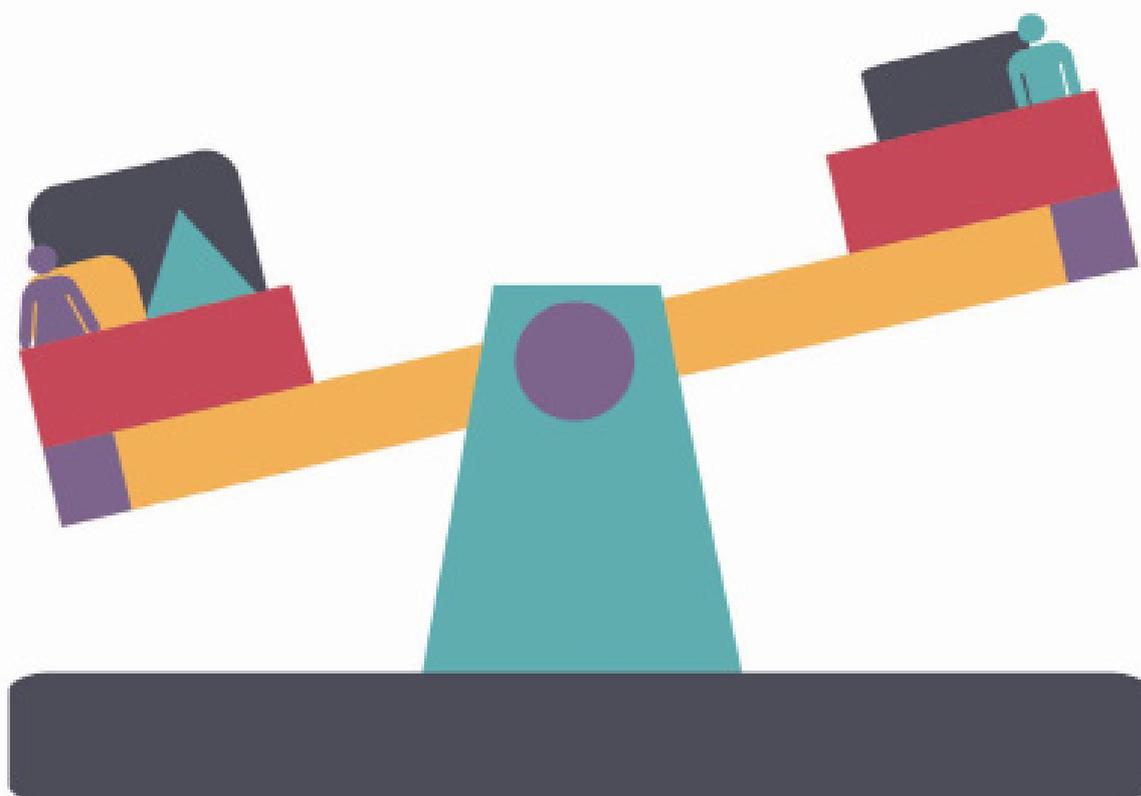
innecesarios e involuntarios porque van ligados a la precariedad económica y con ello a una cobertura social menos completa, pensiones más bajas, y son una de las causas que sitúa a las mujeres en el umbral de la pobreza.

Sobre éstas y otras cuestiones en la negociación colectiva, en la acción sindical en la empresa y en los planes de igualdad CCOO tiene un campo de acción importante.

No obstante el problema de la brecha salarial requiere también de una acción sindical que exceda el ámbito de la empresa e inscriba su actuación en el marco de una transformación social donde la cultura de los roles provistos de identidades y funciones desaparezcan.

La brecha salarial -que se sigue produciendo en países con una amplia trayectoria democrática y en políticas de igualdad- afecta al ámbito de lo público, es un problema colectivo y el Estado de derecho tiene la obligación de garantizar la igualdad entre hombres y mujeres.

Se avecinan nuevos tiempos y es posible que las repercusiones de la crisis y las brutales políticas de recortes y de austeridad llevadas a cabo hagan necesarios grandes pactos que permitan recuperar derechos laborales y el Estado de bienestar perdido. En ese marco, el pacto por la igualdad no puede quedar al margen ni en segundo lugar y hay que analizar en profundidad las causas que originan la brecha salarial. ■



## Equal Pay: es de justicia, NI MÁS NI MENOS

és de justícia, ni més ni menys  
é de xustiza, nin máis nin menos  
bidezkoa da, ez gehiago, ez gutxiago  
it's fair, no more, no less



Trabajadora54



SECRETARÍA CONFEDERAL DE MUJER E IGUALDAD

[www.ccoo.es/mujeres](http://www.ccoo.es/mujeres)